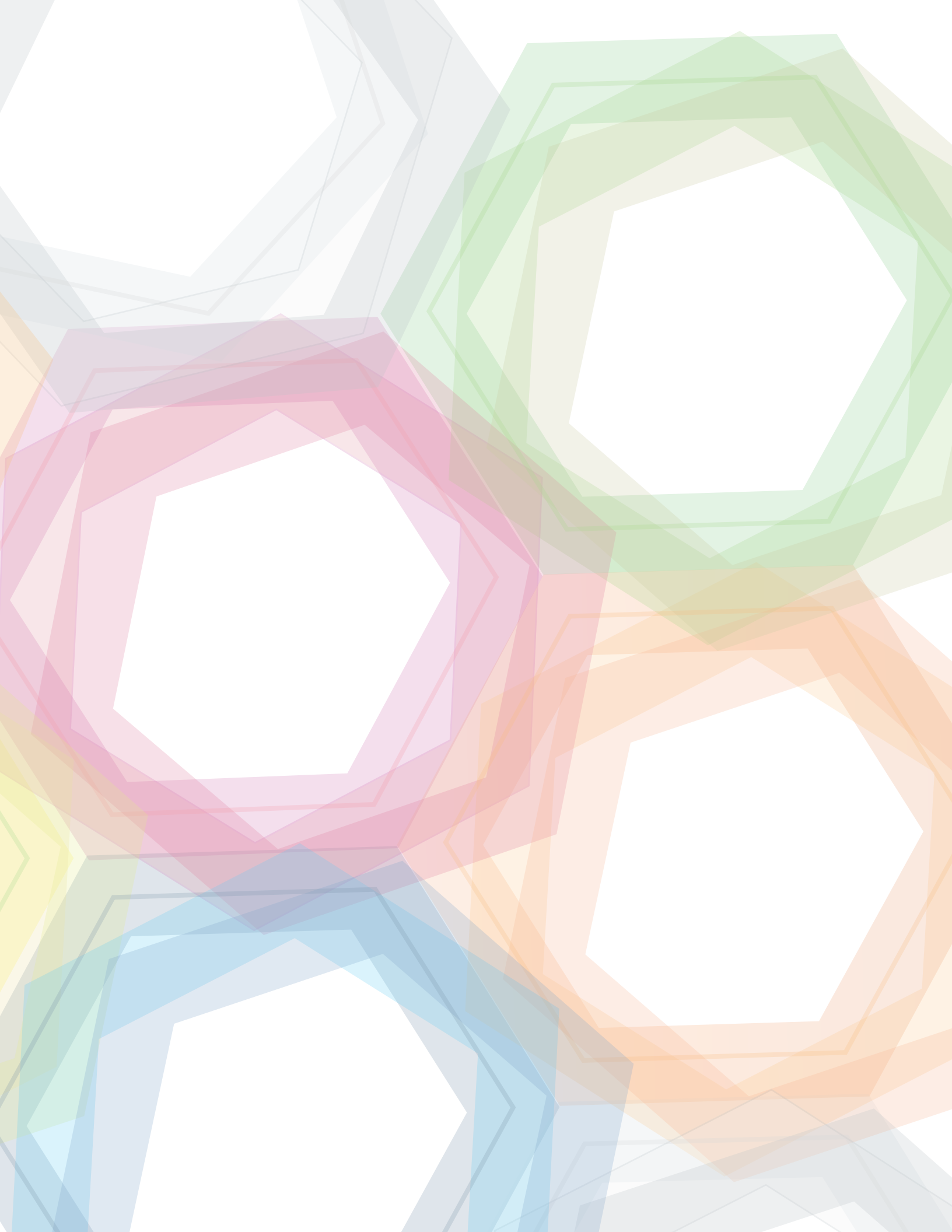


Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro



AMET
asociación mexicana
de estudios del trabajo



Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro



AMET
asociación mexicana
de estudios del trabajo

Transformaciones en el mundo del trabajo:

retos actuales, perspectivas a futuro

Compiladores

Adriana Martínez Martínez Octavio Maza Redi Gomis Juan José Morales

MARTÍNEZ, Adriana; MAZA, Octavio; GOMIS, Redi y MORALES, Juan José (Comp.). Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro. México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, 2013. Primera edición: enero 2014. © 2013, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. ISBN: 978-607-96476-0-5

Diseño y formación: Rosa María Santos Bernal

Imagen: Juan Luis Montoya Acevez

Equipo de apoyo editorial: Carlos Alberto Guevara Ortega (UNAM-ENES, León)
Omar Pasillas López (UAA)
Grecia Lorena Valencia Arcos (UAA)
Adriana Melissa Fernández Martínez (UAA)

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, toda vez que se manifieste la autoría.

Ejemplar gratuito: prohibida su venta.

Comité directivo 2011-2013

- Dr. Adriana Martínez Martínez (UNAM-ENES León)
Presidenta
- Dr. Octavio Maza Díaz Cortés (UAA)
Secretario
- Dr. Redi Gomis Hernández (COLEF)
Tesorero
- Dr. Juan José Morales Márquez (Universidad de Guadalajara)
Vocal

Representantes regionales 2011-2013

- Región Centro:**
Dr. Sergio Sánchez Díaz (CIESAS)
- Región Norte:**
Dr. Jesús Rubio Campos (ITESM Campus Monterrey)
- Región Sureste:**
Mtra. Giovanna Patricia Torres Tello (Universidad Veracruzana)

Transformaciones en el mundo del trabajo:

retos actuales, perspectivas a futuro

Presentación

El siglo XXI, es sin duda, testigo de grandes retos en el desarrollo de la humanidad: elevadas tasas de desempleo, polarización social, marginación, problemas ambientales, inmigración, etcétera. Si bien es cierto que a partir de la década de los noventa hemos presenciado grandes avances tecnológicos que han delineado nuevas formas de competencia y que han puesto en el centro de éstas a la innovación (en todas sus manifestaciones: tecnológica, organizacional, comercial, entre otras), también es cierto que las brechas entre regiones y entre personas se han ampliado. En el análisis y búsqueda de soluciones de estos problemas, los Estudios del Trabajo tienen mucho que aportar; y en el tenor de abonar en la comprensión de la complejidad del mundo del trabajo y delinear algunas posibles soluciones, la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. se dio a la tarea de editar y publicar este libro electrónico.

Las 158 contribuciones que componen esta obra fueron presentadas en el VIII Congreso de la AMET, cada una de ellas fue dictaminada y editada. Éstas fueron divididas, de acuerdo a su temática tratada en 4 grandes ejes de análisis:

- Mercados de trabajo, flexibilidad laboral y sindicalismo
- Nuevas configuraciones productivas.
- Contextos laborales y salud.
- Empresas, empresarios y procesos organizacionales

1.- Mercados de trabajo, flexibilidad laboral y sindicalismo

En este eje se analizan procesos como el adelgazamiento del Estado, la privatización y tercerización, así como un mercado de trabajo que se desregula. Lo que afecta a los seres humanos en todas las dimensiones de la vida. En estos aspectos, el género aparece como central, así como la construcción de nuevas identidades. Se pone especial atención en la necesidad de atender las condiciones específicas en las que el mercado de trabajo femenino se ha construido, con su fuerte dosis de precariedad e informalidad.

Las condiciones generalizadas de precariedad e informalidad se analizan desde las perspectivas regionales y generacionales para derivar en análisis de políticas públicas que permitan encontrar alternativas a estas condiciones. El tema de la migración es uno de los factores fundamentales para entender el mundo del trabajo, este aspecto ha estado presente en los intereses de los investigadores a lo largo de la historia de la AMET. Otro de los temas que nos ocupa en este eje son los nuevos retos que debe asumir el sindicalismo, de manera preponderante, frente a los cambios en la Ley Federal del Trabajo.

2.- Nuevas configuraciones productivas

En este eje se analizan cambios analíticos que nos llevan a revisar “los otros trabajos”. Los cuales presentan problemas relacionados con la regulación y organización de la vida cotidiana. Se revisan los modelos productivos que han surgido ante y con las nuevas formas que plantea el capitalismo. Se analizan las diversas configuraciones que asumen el hecho de ser un trabajador o empresario, así como las múltiples alternativas que construyen los sujetos para resolver sus necesidades. Se examina la forma de organizar la producción en el marco del territorio, así como las diversas formas de trabajo y manera de emprenderlos. Por otro lado, se pone especial atención en comprender los distintos espacios laborales, en aquellos donde se encuentra la pobreza, la historia, la tradición y la modernidad, con las arcaicas y nuevas formas de hacer girar la economía.

Están presentes tanto las disparidades como los arreglos y acuerdos que los sujetos establecen para encontrarse en la producción.

3.- Contextos laborales y salud

Los agentes construyen sus trayectorias laborales frente a las nuevas condiciones de flexibilidad e inestabilidad. En este eje se plantean preguntas sobre las estrategias de los sujetos para generar alternativas laborales ante la realidad laboral.

Los jóvenes resultan un tema especial de análisis ante las dificultades que están experimentando para incorporarse a la vida productiva. Los análisis abordan las grandes diferencias que experimentan las nuevas generaciones mexicanas y sus efectos en el mercado de trabajo.

4.- Empresas, empresarios y procesos organizacionales

En este eje se analizan las dinámicas actuales de las estrategias no sólo empresariales, incluso sociales; estrategias que dan respuesta a las nuevas condicionantes de la competitividad, en donde el centro del análisis gira en torno a la reestructuración productiva. Las contribuciones que componen este eje giran en torno a los temas: cultura gerencial y empresarial, redes empresariales, reestructuración de las empresas, emprendedurismo social, el cambio tecnológico, las formas organizativas, la innovación y el aprendizaje tecnológico.

Ahondando en el proceso de reestructuración, éste ha sido impulsado, entre otros factores, por la introducción de nuevos productos e insumos, de maquinaria y equipo, así como de diversas técnicas de mejora continua. En este sentido, cobra relevancia la innovación, algunas de las contribuciones la conciben como un proceso social que involucra procesos de aprendizaje y redes sociales que toman lugar dentro y fuera de la empresa. La manera en que las empresas organizan el trabajo es fundamental en la generación de la innovación, pues aquellos esquemas que fomentan la construcción de canales de comunicación que permiten que la información fluya de manera multidimensional, posibilitan la participación activa de los trabajadores y potencian las capacidades competitivas de las empresas.

Esta presentación es sólo un breve marco para dar lugar a la presentación de los capítulos redactados por lo miembros de nuestra asociación, sin duda el lector encontrará un recuento de los debates más actuales tanto teóricos como empíricos. Los textos aquí presentes reflejan la diversidad y dinamismo de la AMET. Estos y otros temas son tratados a lo largo de esta obra. Esperamos que las contribuciones resulten de interés para nuestros lectores y que sean provocaciones para incentivar el análisis y la búsqueda de soluciones para un mundo tan complejo que nos tocó vivir.

○ Adriana Martínez Martínez (ENES León / UNAM)
○ Octavio Maza Díaz Cortés (UAA)

Transformaciones en el mundo del trabajo:

retos actuales, perspectivas a futuro

INDICE

Eje temático 1 Mercados de Trabajo, flexibilidad laboral y sindicalismo

- 27 ▶ **Adelantos y resistencias en la posición laboral de las investigadoras universitarias: estudio de caso**
Irma Lorena Acosta Reveles
Claudia Esther del Rosario Aguilar Torres
- 43 ▶ **Mujeres académicas universitarias en la acción-reacción laboral cotidiana**
Dra. Cécica Esther Cánovas Marmo
- 53 ▶ **Cambio sociocultural y condiciones de vida y trabajo en estudiantes avanzados/as y graduados/as universitarios/as: acerca de las (viejas y nuevas) formas de encubrir la precarización**
Dra. Constanza Caffarelli
- 65 ▶ **El empleo femenino en la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara (Condiciones precarias ante la reforma laboral)**
Mtra. Carmen Yolanda Delgado Lecourtois
- 86 ▶ **Discurso, género y poder en el trabajo académico de una institución de educación superior. Estudio de caso en la UNISUR**
Anna Rosa Domínguez Corona
René David Jimenez Aguilar
- 103 ▶ **¿Hacia una equidad de género? El caso de los procesos productivos en la Industria Automotriz Volkswagen.**
Dra. María de Lourdes Flores Morales
- 113 ▶ **El trabajo en el mundo globalizado del siglo XXI. La precarización y sus efectos desde la perspectiva de género. La Juventud**
María Lucero Jiménez Guzmán
- 126 ▶ **¿El eslabón más débil? Las trabajadoras temporales de la confección de blusa y suéter?**
Netzy Peralta Delgado

- 145 ▶ **Trabajadoras mexicanas en el siglo XXI. Empoderamiento y resiliencia de las mujeres en los inicios de una segunda generación de transformaciones neoliberales**
Patricia Ravelo Blancas Sergio G. Sánchez Díaz
- 156 ▶ **Cambio Cultural y Construcción de Identidad Laboral**
Alejandra E. Urbiola Solís
Alejandra Paola Verano Reséndiz
Carlos Alberto Castillo Tavera
- 167 ▶ **Mercado de trabajo: una mirada a la calidad del empleo femenino en chihuahua, 2006-2011"**
María de Lourdes Ampudia Rueda
Gabriela Janet Bañuelos Herrera
- 184 ▶ **Romance o Harrasment en el ámbito competitivo.**
M. en A. Ana Elena Barroso Velázquez
- 198 ▶ **La mujer y el acoso laboral, experiencias compartidas ante el reto de una cultura organizacional permisible.**
M. en A. Ana Elena Barroso Velázquez
M. en A. J. Antonio González Jáuregui Pérez
- 210 ▶ **A eliminação das mulheres assalariadas rurais do trabalho no corte da cana: causas e consequências**
Juliana Biondi Guanais
- 224 ▶ **Industria farmacéutica, subcontratación y trabajo femenino: el caso de un grupo de mujeres obreras negras en Villa Rica (Cauca, Colombia)**
Astrid Yulieth Cuero Montenegro
- 242 ▶ **Marco ocupacional, emocional y destino reproductivo de parejas que procrearon hijos con anencefalia en Baja California**
Dra. Silvia Leticia Figueroa Ramírez
Dra. Margarita Barajas Tinoco
- 254 ▶ **Experiencia emprendedora de una mujer exitosa en el área empresarial; "El caso de la Sra. María Esther Torres Ascencio"**
Katya González Jiménez.
Rosa María Ortega Sánchez
- 265 ▶ **Feminización del mercado laboral en un contexto de oferta de trabajo familiar. Evidencias para Puebla 2010.**
María de Lourdes Otilia Vargas Rojas

- 275 **Análisis de la participación femenina en el mercado laboral de tipo comercial, en el Tianguis Plutarco Elías Calles de Guadalajara, Jalisco durante el primer trimestre de 2013**
Ramona Esmeralda Velázquez García
- 287 **Las mujeres en cargos de dirección del sector privado en México**
Gina Zabludovsky Kuper
- 297 **Subcontratación Laboral en Puebla, Un Estudio de Caso**
Mtra. Rosa Cózatl Sánchez
Dra. Lucerito Ludmila Flores Salgado
Dra. Teresa Ventura Rodríguez
Mtro. Gustavo Benavides Benavides
- 308 **Precariedad y trabajo infantil, caracterización de la problemática del trabajo de menores en los campos cañeros de Veracruz durante la etapa de cultivo (preparación y siembra) de la caña.**
Mtro. Jaime Díaz
- 320 **Vulnerabilidad social y vivienda en sonora 2009-2012**
Jesús Ángel Enríquez Acosta
Sarah Bernal Salazar
- 332 **Fragmentación del mercado de trabajo y ocupación informal en Zacatecas**
Miguel Esparza Flores
- 346 **Reformas Estructurales y reforma laboral: mayor exclusión y precariedad en el mundo del trabajo**
Miguel Esparza Flores
Ma. Cristina Recéndez Guerrero
- 358 **Precariedad laboral y taxistas. El caso de los taxistas de la ciudad de Xalapa, Veracruz**
Lorena López Cruz
- 374 **Precariedad laboral (PL) en el sector servicios al productor. Una propuesta de aproximación**
Juan Antonio López Cuevas
- 391 **La interminable precariedad laboral en Jalisco**
María Guadalupe López Pedroza
Yolanda Ornelas Uribe
- 405 **Explorando las políticas de apoyo a la microempresa informal en México: Una revisión crítica**
Nidia López Lira
René Rivera Huerta
- 421 **Crecimiento económico, informalidad y desempleo en México, 2000.2-2013.2. Un cambio estructural**
Eduardo Loría y Mallinalli Aupart
- 438 **Determinantes de la contratación formal y la duración contractual para los trabajadores asalariados en México, 2005**
Ciro Murayama Rendón
Lucía Dioné Orta Trujano
- 456 **Reforma laboral y precarización del trabajo**
Carlos Sergio Quiñones Tinoco
- 467 **La importancia de construir políticas de aprendizaje e innovación para el sector informal. Algunas notas exploratorias**
René Rivera Huerta
- 488 **Clasificando las microempresas informales: Un primer paso hacia la creación de una estrategia de desarrollo para el sector informal**
René Rivera Huerta
Alena Juárez González
- 498 **Análisis comparativo de los trabajadores informales pobres en México, 1992 y 2012**
Sergio Gaxiola Robles Linares
Alida Montoya Ruiz
- 512 **Organización y precarización del trabajo en la industria minera de México: 2000-2013**
Eduardo Rodríguez Juárez
- 523 **Análisis situacional de la economía informal en la ciudad de Ensenada Baja California (zona urbana) 2012-2013**
Raúl Vera Rodríguez
Virginia Guadalupe López Torres
- 537 **Del paisanaje al patronazgo. Las relaciones de trabajo entre jornaleros agrícolas migrantes y los enganchadores.**
Alma Cecilia Angeles Balcázar
- 553 **Superexploração do trabalho e mobilidade espacial: trajetórias sociais de trabalhadores numa região de expansão da mineração industrial no Brasil**
Gil Almeida Félix
- 567 **La migración como un derecho natural y su relación con el trabajo como un derecho humano de la segunda generación**
Carlos Bretón Mora Hernández
- 581 **Reforma Migratoria ¿Propuesta Coyuntural de Obama o nueva era en la política poblacional norteamericana?**
José Miguel Candia

- 591 **Trabajadores transnacionales exitosos**
Ana Gabriela González Anaya
Cándido González Pérez
- 604 **Nueva migración japonesa y la administración global de empresas: el caso de Nuevo León**
Shinji Hirai
- 621 **Trabajo campesino: ¿migrante, productivo, precario?**
Yolanda Cristina Massieu Trigo
- 636 **Buscando al mejor migrante: los nipo-latinoamericanos y los flujos de reemplazo étnico-laboral en Japón**
Dahil M. Melgar Tisoc
- 646 **Dinámica en la compra-venta de la fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos, 2007-2010**
José María Parra Ruiz
Emilia Gámez Frias
- 668 **Trayectorias laborales de sinaloenses en Tijuana: una precarización continua**
Ernesto Sánchez Sánchez
- 682 **“Vámonos a Sonora”. Reclutamiento y movilización de trabajadores agrícolas temporales para la uva de mesa**
Kim Sánchez Saldaña
Adriana Saldaña Ramírez
- 703 **Formación y emergencia de nuevas redes de la migración en el istmo de Tehuantepec**
Carlos Ernesto Simonelli
- 721 **Los derechos de los migrantes ante la encrucijada teórica de los derechos humanos y la seguridad nacional**
Dra. María de Lourdes González Chávez
Dr. Enrique Uribe Arzate,UAEM
- 732 **Transición del sindicato nacional de trabajadores de Euzkadi (SNRTE) a cooperativa de trabajadores democráticos de occidente SC de RL de CV (TRA-DOC): una lucha entre lo local y lo global”**
Francisco Javier Campos Orozco
- 749 **El sindicalismo mexicano ante la opacidad, la legalidad y la reinención**
Willebaldo Gómez Zuppa
Francisco Retama
- 764 **Los azucareros independientes en su laberinto, ante el reto de construir un nuevo modelo sindical y el peso del viejo corporativismo**
María de los Angeles González Hernández
- 776 **Trabajadores de la cultura. El sindicato de investigadores del Inah.**
Aldir González Morelos Zaragoza
Enrique Hugo García Valencia
- 789 **México y la Organización Internacional del Trabajo: sobre los difíciles orígenes de una buena relación, 1919-1931**
Fabián Herrera León
- 805 **Estudio de la construcción del significado de legitimidad y democracia en la organización de los trabajadores. El caso del STUNAM.**
René David Jaimez Aguilar
- 817 **El sindicalismo Minero en la actualidad: Crisis y ¿...rupturas definitivas?: Entre el descrédito y la persecución a Gómez Urrutia y la formación de nuevos gremios mineros**
Carlos León Salazar
- 827 **Los sindicatos y el concepto ampliado de seguridad en el trabajo**
Jesús Manuel Macías M.
- 839 **La reforma educativa y la resignificación del arreglo corporativo: El SNTE ante la evaluación de los maestros.**
Abel Pérez Ruiz
- 853 **La recomposición corporativa del SNTE a través del control sobre la asignación de plazas docentes**
Julio Ruvalcaba
- 871 **Reflexiones conceptuales sobre la democracia sindical. Una mirada desde México a principios del siglo XXI**
Dr. Sergio G. Sánchez Díaz-CIESAS D.F.
Dr. Javier Melgoza Valdivia-UAM Iztapalapa
- 884 **Teletrabajo y nuevas demandas laborales**
Gerardo Tunal Santiago
María Elena Camarena Adame
- 894 **La Flexibilidad laboral en Cananea antes y después del conflicto minero del 2007: comparación de los Contratos Colectivos de Trabajo de dos sindicatos**
Héctor Valenzuela Méndez
- 913 **El sindicalismo en Puebla, el caso de la CTM**
María Teresa Ventura Rodríguez
- 924 **Raíces en movimiento: Acción sindical del trabajador electricista de Necaxa**
Gabriela Victoria Alvarado
- 940 **Factores determinantes del declive sindical en México en el periodo 1984-2006**
Roberto Zepeda Martínez

Eje temático **2** Nuevas configuraciones productivas

- 969 **La microempresa a partir de sus interrelaciones con otros actores locales: El caso de Cuitzeo, Michoacán**
Karla Ávila Carreón
Pablo Manuel Chauca Malásquez
- 985 **Tipos y Cualidades del empleo generado en torno a los casinos en Baja California, México. Casos de Mexicali**
Margarita Barajas Tinoco
Silvia Leticia Figueroa Ramírez
Norma García Leos
- 1003 **Impactos de la precariedad laboral en la vida cotidiana de los jornaleros agrícola migrantes: una realidad socioespacial abordada desde la geografía humana**
Adriana García Martínez
- 1022 **Talleres familiares, estrategias productivas y conformación de redes. El caso del oficio de la marroquinería en san Vicente Ferrer, el Maqués, Qro.**
Mtra. Marja Teresita González Juárez
Lic. Vladimir Iván Rodríguez Palmerín
- 1038 **Trabajo doméstico remunerado y migración femenina en Mexicali, Baja California**
Lya Margarita Niño Contreras
Norma García Leos
- 1049 **Causas del emprendimiento en el sector de cerrajerías en un municipio de la región Laja – Bajío**
Ojeda Hidalgo, José Felipe
Chávez Hernández, Yadhira del Carmen
- 1056 **Campesinado Infantil, participación y trabajo, en la transmisión de saberes. Aprendizajes para una vida digna**
Guadalupe Ortiz Hernández.
- 1077 **Acercamiento y diferenciación de las estructuras de interpretación de la realidad social derivadas del trabajo: el caso de los cooperativistas mineros de la Compañía Minero-Metalúrgica Santa Fe de Guanajuato**
Roberto Aarón Ramírez Vázquez
- 1096 **Transformaciones en el mundo del trabajo del diseño en México: retos actuales y perspectivas a futuro**
Dr. Jorge Rodríguez Martínez
Dr. Marco Ferruzca
- 1110 **Carta de derechos de la gente de mar: Convenio sobre Trabajo Marítimo**
Alfredo Salazar López
- 1121 **Trabajo productivo y reproductivo en Guanajuato.**
Ma. Aurea Valerdi González
Juan Antonio Rodríguez González
- 1134 **Trabajo decente y personas con discapacidad en México.**
Leticia Celina Velasco Jáuregui.
- 1148 **Evaluación del Funcionamiento familiar y su relación con aspectos laborales; una mirada desde el campo del trabajo**
Rocio Zariñana Herrejón
Eliud Osornio Sánchez
Ana Gabriela Aguilar Rodríguez
- 1161 **Uso del tiempo de hombres y mujeres en el área urbana**
Lilia Zavala Mejía
- 1177 **Reconversión productiva y adaptación en procesos de relocalización, el caso de la presa Ignacio Allende Guanajuato**
Phyllis Correa McFarland
Juan Martin Trujillo García
- 1194 **Los clústeres industriales desde una perspectiva regional: hacia una búsqueda de dimensiones de análisis basadas en un comparativo de distintos sistemas productivos locales**
Linda Espinosa Miranda
- 1212 **El Trabajo Decente: una opción de política pública frente a las inequidades de la globalización**
Elizabeth Gálvez Santillán
Esteban Picazzo Palencia
Jesús Osorio Calderón
- 1222 **Más allá del Cluster. La geografía de las redes personales de los trabajadores de la industria de la ropa.**
Alejandro García - Macías
Adriana Pérez Amador
- 1247 **El diseño industrial en la optimización del proceso productivo: el caso del desarrollo de empresas comunitarias de artesanías en San Luis Potosí**
Norma Alejandra González Vega
Demian Aguilar Piña

- 1263 **El efecto distrito en Moroleón y Uriangato.**
Edgar Lázaro Gutiérrez Juárez
Laura Elizabeth Santoyo Macías
- 1277 **Mecanismos sociales que intervienen en la gestación, desarrollo y consolidación de una empresa pionera de una comunidad especializada: El caso de LOMATEX en San Miguel el Alto, Jalisco.**
Octavio Maza Díaz Cortés.
Moisés Hussein Chávez Hernández
- 1286 **El papel del Marketing Digital en la generación de empleo no convencional en Tijuana: Las empresas "sombrilla" como solución.**
Morgan Medina, Jorge Carlos
Mejía Ramírez, Alfredo Mario
- 1303 **Formas de organización productiva; entre la tradición y la innovación. El caso de las hierberas de Comonfort, Guanajuato.**
Gaspar Real Cabello
Ma. Elisa Hernández Sierra
- 1314 **La reforma laboral en el contexto de la especialización flexible y el modelo financiero mundial: Implicaciones en la fuerza laboral mexicana**
Jorge Vázquez Sánchez
Maricruz Martínez Rojas
- 1331 **Estudio de la salud mental laboral en personal de enfermería pediátrica oncológica del instituto nacional de pediatría (inp).**
Ma. Teresa Gutiérrez Alanis,
Laura Patricia Moreno Cruz,
Perla Xochitl Garcia Hernandez,
Estefania Espitia Morelos,
Sarai García Mendoza,
Valeria Martínez Bañuelos,
Itzel Páez Sánchez,
Ríos Piñarrieta Ana Verona
- 1344 **Los académicos de la UNAM: división del trabajo, poder y subjetividad en la era neoliberal (1982-2012)**
Yuri Jiménez Nájera
- 1369 **Los integrantes del SNI y lo que les instituyen los programas de estímulo económico: el caso de la docencia**
Rosalía Susana Lastra Barrios
Oscar Jorge Comas Rodríguez
Luis Jesús Ibarra Manrique

Eje temático **3** Contextos laborales y Salud

- 1414 **Religión: escritor. ¿Por qué tantos compiten por un trabajo tan mal pagado?**
Claudia Chibici-Revneanu
- 1432 **Trayectorias laborales y redes sociales entre campesinos electricistas**
Yadira Contreras Juárez
- 1450 **Construcción del episteme sociolaboral de la enfermera en las áreas críticas**
Olga Crespo de Hernández
Maritza Salazar Medina
- 1474 **Jóvenes estudiando y trabajando, una opción diferente**
M. en A. Yolanda Cortés Álvarez
M. en A. Rafael Estrella Velázquez
M. en C. Cypatly Rojas Miranda
Químico En Alimentos Jazel Moises Velasco Rojas
- 1490 **Trabajo juvenil en bares: Del imaginario a la precarización y centralidad laboral**
Julio César Becerra Pozos
- 1506 **Domino's pizza como una figura de trabajo no clásico y construcción de identidad en la ciudad de Puebla**
Óscar Calderón Morillón
Lucía Isabel Bravo Hernández
- 1524 **Reestructuración del mercado de trabajo: ¿Nuevas demandas de competencias profesionales al joven agrónomo en Jalisco?**
Juan Patricio Castro Ibáñez
Bertha Adelina López Arce
Fernando López Alcocer
- 1546 **Experiencias y trayectorias laborales en jóvenes universitarios en León, Guanajuato**
Gustavo Garabito Ballesteros
Universidad de Guanajuato
Campus León
- 1563 **Jóvenes indígenas y trayectorias laborales, de la acumulación de desventajas a la política pública. Algunas preguntas de investigación.**
Zulema Gelover Reyes

- 1586 **▶ Mercado de trabajo y flexibilidad laboral de las y los jóvenes. Un estudio de caso de una empresa en el municipio de Cuitzeo, Michoacán**
Cecilia Angeles González
María Carmen Mejía Argote
- 1611 **▶ Niños ocupados vs Educación**
Julio César Martínez Sánchez
- 1632 **▶ Trayectorias laborales de los jóvenes reclusos en la Ciudad de México**
Dr. Rodrigo Meneses-Reyes
Dra. Leticia Poglihi
- 1651 **▶ Y después de ESCOM ¿qué?**
Montserrat Gabriela Pérez Vera
Adriana Berenice Celis Domínguez
Enrique Torres González
- 1668 **▶ Experiencias y representaciones del trabajo remunerado entre las jóvenes de Noc Ac, comisaría de Mérida, Yucatán**
Francia Peniche Pavía
- 1695 **▶ La necesidad de políticas de empleo en la era de crisis global.**
Hugo Rangel Torrijo
- 1719 **▶ Repercusiones adversas de la Reforma Laboral en los jóvenes: Formas de contratación**
Dra. Karina Trejo Sánchez
- 1742 **▶ SOCIAL PROTECTION AND CHILD LABOUR: THE EXPERIENCE IN MEXICO WITH "OPORTUNIDADES", A CONDITIONAL CASH TRANSFER 1997 - 2000**
- 1770 **▶ Subjetividad laboral y políticas de evaluación al desempeño docente**
Mtra. Aidé Teresita Ávila Ayala
- 1792 **▶ El seguimiento personal a los rezagados, una expresión cultural del compromiso de los Grupos de Análisis de Telmex con la calidad productiva**
Mario Ortega Olivares
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco
- 1798 **▶ El neoliberalismo y la dignidad del trabajador**
Dr. Salvador Rodríguez Lugo
- 1808 **▶ La cultura Wal-Mart en México. El trabajador de sistemas y las nuevas formas de control cultural en la era de la información**
Gabriela Victoria Alvarado
- 1829 **▶ Responsabilidad Social Empresarial en Salud Integral.**
Ma. Luisa Leal García
Andrea Ribón Uribe
Idalia García Guzmán
Juan Manuel Godínez Flores
- 1843 **▶ Análisis de las instalaciones de Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales con base a la normatividad Mexicana referente a seguridad e higiene en el trabajo**
Diego Avilés López
Virginia Guadalupe López Torres
- 1864 **▶ Nuevo sentido y prácticas del académico en un ambiente laboral digitalizado**
Anahí Gallardo Velázquez
Salvador de León Jiménez
- 1979 **▶ Riesgos asociados al uso de computadora y daños a la salud en académicos universitarios de la ciudad de México**
Martínez Alcántara Susana
Sánchez López Claudia
Martínez López Carlos Raymundo
- 1992 **▶ Vigilancia, disciplina, nuevos ritmos de trabajo y malestar psicoemocional en un grupo de operadoras telefónicas.**
Josefina Ramírez Velázquez
- 1917 **▶ Daños a la salud física y mental en académicos de dos Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México, y el uso frecuente de la computadora (2012)**
Sánchez López Claudia
Martínez Alcántara Susana
Martínez López Carlos Raymundo
- 1932 **▶ Las normas de la precariedad. Las políticas de subcontratación**
Germán Sánchez D.,
Ma. Eugenia Martínez de I.,
Guillermo Campos R.,
Pablo S. Corte C.
- 1951 **▶ El derecho al alimento adecuado como parte de la vida digna de los trabajadores.**
Carlos Adolfo Sanabria Valdés

Eje temático 4
**Empresas,
Empresarios
y Procesos
Organizacionales**

- 1963 **Capacidades de innovación: el caso del sector cuero – calzado en Guanajuato**
Adriana Martínez Martínez
Mtra. Martha Alicia Muñoz Muñoz
- 1985 **Los deberes de los administradores en el gobierno de las grandes sociedades**
Dr. Carlos Ernesto Arcudia Hernández
Mtro. Alejandro Gutiérrez Hernández
- 1995 **La evolución de los grupos económicos mexicanos 1982-1995**
Dr. Carlos Ernesto Arcudia Hernández
Mtro. Alejandro Gutiérrez Hernández
- 2005 **La toma de decisiones de los gerentes del sector autopartes en el municipio de San Juan del Río, Querétaro**
Marco Antonio Carrillo Pacheco
Yolanda Cortés Álvarez
Gaspar Real Cabello
Marja Teresita González Juárez
Gerardo Gómez Arteaga
- 2023 **Identificación y evaluación de variables que intervienen en la satisfacción del consumidor/cliente de una Empresa de Verduras y Hortalizas en la ciudad de Tijuana, B.C.**
Jorge Carlos Morgan Medina
Francisco Iván Cardoso Morales
Onésimo Cuamea Velázquez
Ario Refugio Estrada Gaxiola
- 2046 **La participación de los empresarios de la IME en el desarrollo regional de Sonora ¿Espejismo o realidad?**
María del Rosario Fátima Robles Robles
- 2065 **Factores que inhiben y facilitan la competitividad en algunas empresas pequeñas y medianas: los casos de algunas organizaciones localizadas en Huazulco, Morelos**
Itzel Robles y Alejandro García
- 2077 **Análisis de los elementos que dan origen a un centro comercial y sus relaciones en el entorno urbano de la ciudad de León, Guanajuato**
Martín Romero Castillo
Mtro. Pascual Rodríguez Sánchez
- 2104 **Mujeres empresarias de Yucatán: hacia la construcción de su cultura laboral**
Luis Amílcar Vázquez Pasos
- 2115 **La planeación estratégica como herramienta fundamental para alcanzar la competitividad en las micro y pequeñas empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara**
Luz Elva Zárate Sevilla
Bertha Adelina López Arce
Silvia Lorena Lara Becerra
Eva Esperanza Osorio Rubio

- 2127 **Cambios de paradigmas en el quehacer del periodismo y la comunicación**
Dra. Laura M. Aguirre Ramírez
Mtro. Saúl Santa
Dr. Carlos Simonelli
- 2144 **Gestión del conocimiento, competencias emprendedoras y desempeño organizacional de micro y pequeños empresarios de poblaciones del interior del estado de Yucatán. Avances de investigación**
Dr. Francisco Gerardo Barroso Tanoira
Dr. Raúl Alberto Santos Valencia
- 2168 **Emprendedurismo en Tecámac**
Barroso Avalos Maricarmen
Cruz Rojo Edmundo Adrián
García Pliego Víctor Manuel
M. en C. Dalila Mireya Mendoza Muciño
M. en F. Susana Rivera Martínez
- 2180 **Cambio tecnológico sesgado a favor de trabajadores con mayores niveles educativos**
María Luisa Basurto Hernández
- 2193 **Emprendedores y Business Angels: el impacto de su interacción sobre el incremento de valor de la Start-up.**
Laura Curiel Piña
Graciela Kuechle
- 2214 **Los diseñadores industriales como emprendedores y gestores del diseño**
Norma Alejandra González Vega
Demian Aguilar Piña
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- 2228 **Explorando la organización y la métrica en los call centers**
Jordy Micheli Thirión
José Eduardo Valle Zárate
- 2243 **Motivaciones, expectativas y dificultades del autoempleo en la Industria Panificadora Mexicana**
Mayra Ivette Quiroga-Lomas,
Ariadna Crisantema Martínez-Hernández
Martha Leticia Guevara-Sanginés
- 2254 **El uso de las Tecnologías de la Información como estrategia para generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco**
Rogelio Rivera Fernández

- 2276 **Cambio tecnológico en el sector gubernamental: El uso de la VUCEM en la aduana de Querétaro**
Dr. Rolando Javier Salinas García
Elba Rosario Martínez Romero
Daniel Montes Pimentel
Gerardo Gómez Arteaga
- 2286 **Sistema de remuneración colectiva y trabajo en equipo: Un caso excepcional en la Industria del Calzado**
Juan Alberto Vargas Téllez
Ma. Alejandra de Jesús Martínez Garza
Jorge Alejandro Saldaña Gutiérrez
- 2309 **Reestructuración y flexibilidad en la industria automotriz mexicana: el caso de Ford Cuautitlán**
Willebaldo Gómez Zuppa
- 2321 **Nuevas formas de organización del trabajo en Bombardier Aerospace Querétaro. Interacción expatriados y mexicanos.**
Dra. Griselda Martínez Vázquez
- 2346 **La ley de Okun y la flexibilización laboral en México: un análisis de cointegración (2002-2013)**
Emmanuel Alejandro Ramírez Guerra
Eduardo Loria Díaz de Guzmán
Universidad Nacional Autónoma de México
- 2376 **Mediación de la cultura organizacional en la formación de liderazgo transformacional en directivos de instituciones de educación superior en proceso de cambio educativo**
Antares Guadalupe Vázquez Alatorre
- 2395 **Aprender para desarrollarse. El valor del conocimiento en las micro y pequeñas empresas**
Suhey Ayala Ramírez
Víctor Manuel Castillo Girón
- 2404 **Microempresas y turismo en Querétaro; expresiones laborales y redes sociales**
Manuel Basaldúa Hernández.
Renata Patiño Omaña.
- 2416 **Los usos de la tecnología para procesos de capacitación para asesores de venta de una empresa automotriz en México: Un estudio de caso**
María Pilar Castro Rodríguez
Martín M. Checa Artasu
- 2434 **Talleres familiares y redes de aprendizaje; estrategias de sobrevivencia en la creación de nuevas formas productivas. El trabajo de la piel en san Vicente Ferrer, el marqués, Qro.**
Mtra. Marja Teresita González Juárez
Lic. José de Jesús Fernández Malvárez
Dr. Edgar Belmont Cortés
- 2450 **Efectos de las redes sociales en la reorganización y consolidación de la microempresa rural en Querétaro**
Gaspar Real Cabello
Eduardo Solorio Santiago
Marja T. González Juárez
- 2462 **Cómo se entiende el aprendizaje en contextos no escolares: instalación, uso y adaptación de ecotecnologías en la Sierra de Pénjamo, Guanajuato**
Paulina Uribe Morfin
- 2480 **Networking y trayectoria femenina en el contexto organizacional**
Luz María Velázquez Sánchez
Arantza Echaniz Barrondo
Florina Guadalupe Arredondo Trapero
- 2492 **Las redes de conocimiento en microempresas familiares poblanas con prácticas de producción artesanal**
Monserrat Vera Muñoz y Gerardo Vera Muñoz



Eje temático 1

**Mercados de Trabajo, flexibilidad
laboral y sindicalismo**

Adelantos y resistencias en la posición laboral de las investigadoras universitarias: estudio de caso¹

Irma Lorena Acosta Reveles²
Claudia Esther del Rosario Aguilar Torres³

Resumen

Esta ponencia explora en situación laboral de los investigadores de nivel de posgrado en una universidad pública estatal del centro-norte del país, la Universidad Autónoma de Zacatecas. El objetivo es poner en conocimiento los factores que afectan el entorno laboral y las condiciones materiales de trabajo, para establecer enseguida los nudos críticos de la desigualdad por género, que presumimos subsisten en la profesión académica, no obstante los progresos recientes. Para ello se hace necesario discernir sobre las tendencias en las Instituciones de Educación Superior pública, y particularmente universitaria, donde la rendición de cuentas y el control externo a través de las evaluaciones va marcando su quehacer. Sobre esa base será mejor entendida la dinámica laboral en que está inmersa la planta académica de los posgrados, y, en lo particular las docentes-investigadoras. Se presentan algunos resultados relevantes de un análisis transversal apoyado en fuentes documentales, información institucional y datos primarios generados éstos últimos a partir de una muestra representativa. El instrumento y el examen de los resultados tuvieron la finalidad de recoger evidencia sobre el ambiente de trabajo objetivo, y las percepciones subjetivas del mismo, hurgando sólo en las actividades de docencia e investigación. El estudio logra desprender una serie de asimetrías en las condiciones de trabajo imperantes entre científicos y científicas.

Palabras claves: Universidad pública, posgrados, mujeres académicas, entorno laboral

¹ Avance de investigación de la Red de Colaboración Académica “Cultura, política y educación” con financiamiento PROMEP para el Proyecto “El impacto del modelo neoliberal en los procesos de gestión, la cultura organizacional, interacción social y la salud del profesorado y alumnado universitarios en instituciones de educación superior pública mexicana”; Red de Colaboración Académica: Cultura, Política y Educación.

² Doctora en Ciencia Política, investigadora de la Universidad Autónoma de Zacatecas, email: ilacosta2@hotmail.com

³ Doctora en Ciencia Política, Investigadora de la Universidad Autónoma de Zacatecas, email: clauaguila@yahoo.com

I. Los antecedentes

Numerosos centros de estudio social se han ido especializado en la problemática de género, y los que atañen al campo laboral son cada vez más abundantes. Sin tener mucha tradición, los análisis sobre mujeres académicas y científicas (Bustos, 2012) son un campo de interés creciente, probablemente por el interés que suscita observar un grupo laboral que conforma una elite -en algún sentido-, con problemáticas tradicionales como la conciliación entre la familia y el trabajo, diferentes formas de discriminación y las barreras profesionales que implica ser del sexo femenino en nuestra sociedad (Munévar, 2011).

Ante una desigualdad no siempre explícita, las exigencias de paridad han permeado en todos los espacios, y trascendido a las políticas públicas (Pérez, 2010). Es unánime la consideración de que hay progresos, pero también de que las resistencias siguen siendo importantes; más todavía cuando estas se sitúan en el plano de lo informal y lo no institucionalizado. Es por ello que esta investigación pretende un acercamiento a los espacios universitarios teniendo como campo de observación una universidad de provincia, en el nivel de posgrado. Busca adentrarse en la condición laboral de los docentes - investigadoras de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

El análisis es entonces institucional, pero una cabal comprensión de la dinámica laboral en la UAZ implica considerar el peso de sus determinaciones externas, como son las reformas introducidas por el neoliberalismo en las universidades públicas del país a través de las políticas educativas y científicas, y sobre todo, mediante la conducción y condicionamiento del presupuesto federal. Solo en el marco de estas estrategias de optimización del gasto y las exigencias de calidad (UNESCO, 1998), evaluación y acreditaciones, se podrá entender la dinámica en que están inmersos los investigadores universitarios de la institución. En un modelo de crecimiento donde la educación es vista como una inversión, sus productos como capital humano y su razón de ser, las demandas empresariales de mano de obra y tecnologías para el mercado (Ibarra, 2009).

En esa tesitura, los posgrados han cambiado mucho desde los

ochentas del siglo pasado (Arredondo, 2006; Ruiz, 2007), para mejorar sus indicadores y eficiencia; la UAZ lo ha experimentado desde los noventa, pues el crecimiento numérico de sus posgrados se sitúa en esa década. Este dato no es casual: a partir de los noventa tanto en México como en Latinoamérica el crecimiento de los posgrados es más acelerado otros niveles educativos. Para 1990 el número de programas educativos de posgrado en el país había llegado a 1,686, ofrecidos a través de 152 IES (Ruiz et. al., 2002: 58). A fines de la primera década del siglo XXI habían llegado a 8,522, de acuerdo al Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado (COMEPO, 2010).

Con esta expansión el número de programas de posgrado, el sector de académicos-investigadores que atiende este nivel académico ha crecido sustancialmente, y las mujeres, aunque vienen ganando espacios, aun representan una minoría (CONACYT, 2010).

En cuanto a científicas universitarias propiamente, a falta de mejores referentes, los datos más próximos a nuestros fines, son los que ofrece el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de mujeres investigadoras en su plantilla. De donde se desprende que, para enero de 2011, como proporción en un total de un 17,637 investigadores reconocidos, las mujeres habían llegado a ser el 33.57 por ciento (5,919, en números absolutos). Una proporción que escaló cinco puntos porcentuales en un lapso de diez años. Sin embargo, en los peldaños más elevados de la jerarquía en el SNI, las mujeres tienen poca representación (CONACYT, 2011). Esto significa que hay cierto avance, pero también inercias, en el acceso y proyección de las mujeres en la carrera científica.

En México la política de ciencia y tecnología no se ha logrado incluir en lo general la perspectiva de género, como lo muestra la falta de integración de disposiciones relativas en la legislación correspondiente; si bien existen iniciativas y proyectos en marcha a nivel de instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Academia Mexicana de Ciencias, la Secretaría de Educación Pública y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, entre otras, para ofrecer a las investigadoras un piso más equitativo en el desempeño sus actividades, o bien tratándose de alcanzar determinados objetivos de formación y de investigación (Pérez, 2010: 52).

La Universidad Autónoma de Zacatecas es una institución que se ha comprometido con las políticas federales, para elevar la calidad; trabaja con ahínco en lograr las acreditaciones para sus programas, equipos de trabajo y personal académico. Ello ha permitido acceder a recursos extraordinarios para desarrollar sus actividades sin contratiempos significativos e incluso le dan la posibilidad de crecer y ampliar su cobertura. Desde el aspecto físico y material, hay un crecimiento notable en infraestructura y una expansión

geográfica; en lo académico, organizacional, normativo y financiero, las reestructuraciones no han sido menos importantes, incluso se ha transformado su vida sindical. A decir verdad lo único que no se ha alterado sustancialmente es su régimen de gobierno interno. En lo financiero, a pesar de los graves problemas que enfrenta, se ha esmerado para administrarse con eficiencia, ampliar su productividad y mejorar cualitativamente. La UAZ es la instituciones de educación superior más importante de la entidad, y sus posgrados los de mayor trayectoria y calidad.

No se encontraron datos oficiales precisos sobre el personal académico asignado a los posgrados o adscrito formalmente a éstos, por lo que fue necesario recurrir a cada centro académico para obtener información de sus directivos. Así, tenemos que para el año 2011 los programas educativos de postrado de la UAZ reportaban una plantilla de 409 profesores de tiempo completo (PTC), nominalmente; pero la realidad es que un sector de ellos se desempeña en más de un programa de posgrado o bien apoya a programas de licenciatura, también ocurre que tienen cargas administrativas. Por lo tanto, para evitar duplicidad en el registro, se depuró la lista de planta académica, de donde resultaron finalmente 367 profesores de tiempo completo a cargo de este nivel.

Es precisamente en el año 2011 que se recogen las cifras y datos cualitativos que apoyan el estudio transversal. A los insumos primarios se sumó información documental, normativas institucionales y contratos colectivos. La encuesta fue el instrumento de recolección de datos primarios desde una muestra representativa aleatoria-estratificada que arrojó 42 académicos; 21 de ellos hombres, 21 mujeres en el ánimo de apreciar las diferencias por género; ello aunque las mujeres en los posgrados de la UAZ no alcanzaban entonces a ser el 27 por ciento del total de profesores de tiempo completo. Requisito para ser candidato en la selección fue contar con nombramiento de Tiempo Completo y desde luego estar adscrito a algún posgrado. El nivel de confianza de la muestra es de 95por ciento y su margen de error 10 por ciento. La encuesta estuvo diseñada para captar las condiciones de trabajo en los diferentes espacios físicos y sociales en que laboran los académicos, y también para establecer la percepción de carencias, problemáticas y nivel de satisfacción. Cabe precisar que para efectos de la investigación las *condiciones de trabajo* se asumen desde una perspectiva objetiva y material, por una parte, y las que conciernen al plano subjetivo o de las percepciones sobre el clima laboral.

II. Observaciones iniciales

Los posgrados de la UAZ registraron 409 PTC a cargo de los mismos al año 2011; pero teniendo en cuenta que un sector de ellos (42) participa en más de un posgrado el número neto de profesores que atendiendo

este nivel se redujo a 367, constituyendo éste el universo, donde 269 son investigadores hombres (73.3 por ciento) y 98 son investigadoras (26.7 por ciento).

Acerca del tiempo de dedicación, encontramos que sólo 274 PTC del nivel de posgrado son de tiempo completo (74.6 por ciento), esto es fundamental en este nivel pues sugiere una planta consolidada y dedicada exclusivamente a las actividades académicas. Aunque por la naturaleza de la disciplina hay profesores que pueden tener dos empleos, por ejemplo cuando atienden un consultorio, despacho, laboratorio; el 19.3 por ciento es de tiempo parcial. El resto son situaciones mixtas. Por ejemplo una académica tiene 30 horas de base, y 21 son medio tiempo. Lo que se encontró en lo general, es que este indicador exhibe diferencias por género favorable a los varones, ya que prácticamente para las modalidades del tiempo de dedicación, la relación es de tres a uno.

Respecto a su grado de formación, la asimetría por género también es importante, especialmente en los grados de mayor formación: 227 académicos (61.8 por ciento) del total de asignados a los posgrados cuentan con Doctorado, el 77.1 por ciento de ellos son varones y el 22.9 por ciento son mujeres; con Maestría son 127 (34.6 por ciento), que si se consideran como total reportan 69.3 por ciento son hombres y 30.7 por ciento mujeres. 12 PTC cuentan con Especialidad (3.3 por ciento) y uno tiene sólo Licenciatura (0.3 por ciento).

Es Humanidades y Educación el área que agrupa más profesores, 111 que equivalen al 30 por ciento, sigue Ciencias Básicas con 71, es decir, el 19 por ciento y Socio-Políticas, Económicas y Administrativas con 55 que representan el 15 por ciento.

El área que reporta menos personal es Ciencias Sociales, donde pocos son PTC adscritos a los posgrados, y se apoyan con profesores de otros programas o UA, incluso hay personal que labora por pago de honorarios. Hay casos de profesores externos a la institución, como en la Maestría en Psicoterapia Analítica y la Especialidad en Valuación.

Por otra parte, tanto a nivel de la planta académica, como por áreas, predomina la presencia masculina. Ese desequilibrio cuantitativo puede corroborarse pues para al año 2011 se contabilizan 367 PTC en los posgrados, de los cuales sólo 98 son mujeres (26.7 por ciento). Lo que significa una proporción de tres hombres por cada mujer investigadora. Y específicamente es en el área de humanidades y educación donde la presencia de mujeres es mayor, ya que ahí se ocupan el 44 por ciento de todas las mujeres que trabajan en los posgrados (43 en números absolutos).

Con todo, incluso ahí hay una diferencia importante, ya que los hombres suman 68; así que la presencia femenina alcanza aún el 40 por ciento en esa área, respecto al total de académicos. Que la mayor parte de las investigadoras se localicen precisamente ahí no sorprende. Siendo el ámbito del cuidado tradicionalmente atribuido a lo femenino

(por asociación simbólica entre maternidad y enseñanza) y por ser donde las mujeres tienen una historia profesional destacada en el nivel básico e intermedio.

La docencia, señala Estébanez (2007: 15-16) *ha sido uno de los modos más tempranamente instituidos como ocupación óptima para la mujer.*

Asimismo, la historia de importantes universidades en la región latinoamericana (como la UNAM) muestra que en el nivel superior las mujeres reciben inicialmente más nombramientos como docentes, que en actividades de producción científica.

En la UAZ, los dos campos que siguen en importancia por presencia de académicas en los posgrados son ciencias básicas y de la salud, que suman entre ambos 35 mujeres frente 73 hombres. Y, donde la distancia sí es abismal es en Ciencias Agropecuarias, con sólo dos mujeres de un total de 35 PTC, y el caso de Ingenierías y Tecnológicas, con 5 mujeres de 40 PTC en activo.

Sobre los reconocimientos individuales con que cuentan, ya hemos mencionado que los académicos se interesan cada vez más a buscar los reconocimientos institucionales y federales por su desempeño y productividad, sobre todo en la medida en que de ello depende una proporción importante de sus percepciones monetarias, que no figuran como salarios propiamente.

Así pues, las asimetrías se expresan sobre todo en los reconocimientos, que derivan en diferencias de ingresos y también en condiciones de trabajo. De los 367 académicos de posgrados 206 PTC tienen perfil PROMEP, 113 forman parte del SNI y uno del SNC. Enseguida se observa que las cifras hablan por sí mismas en la proporción de hombres con reconocimientos, frente a la proporción de mujeres, más marcada en el caso del Sistema Nacional de investigadores donde las mujeres no llegan a la quinta parte, en relación al total de SNI. Del total de SNI la proporción es de 82.1 por ciento a favor de los hombres. Desde luego, conforme el rango es más elevado en el SNI, menor es la participación de las mujeres. La brecha es también importante a nivel de PROMEP, donde 76.1 por ciento son varones.

Dejando atrás el universo, si se observa sólo la población muestra las diferencias nuevamente son apreciadas desde el primer momento en lo cualitativo, a través del nivel de formación y los reconocimientos alcanzados. De los 42 académicos que componen la muestra el 86 por ciento de los varones tiene el grado de Doctor (18 de los 21 encuestados), frente al 62 por ciento de las mujeres (13 de 21). La diferencia se replica, con matices, a nivel de pertenencia al PROMEP y al SNI. Ello claramente tiene implicaciones en la condición laboral desde que significa menores ingresos salariales y remuneraciones anuales por productividad; también significa que se tienen menos apoyos para investigación, movilidad, etc. Y

eventualmente en un trato distinto, de las instituciones y los pares académicos.

III. Los resultados

Las mujeres investigadoras han ganado mejor posición en las universidades, crece su presencia, pero como en otros campos laborales las asimetrías cuantitativas y cualitativas prevalecen. En este documento se corrobora al observar las condiciones de trabajo en la Universidad Autónoma de Zacatecas, concretamente a nivel de posgrado. La institución ha puesto un gran esfuerzo en fortalecer la planta de investigadores, cultivar el quehacer científico y mejorar la calidad de los programas educativos de posgrado (PEP) en el marco de lo establecido por través del CONACYT. Para el año 2012, la UAZ logró el reconocimiento de 12 de los 54 programas de posgrado de la UAZ (22 por ciento) en el PNPC; cuando hace un par de años sólo estaban en esa categoría 6 de los 56 PEP existentes. Una muestra de que avanza en el camino trazado por las políticas federales. Tales políticas, enmarcadas en un paradigma educativo inclinado a los mercados y que promueven el nuevo modelo de universidad han situado a la institución en una dinámica administrativa de eficiencia y de logros académicos cuantificables. Su interés por vincularse estrechamente al aparato productivo, optimizar sus activos mediante la planeación estratégica, y justificar su pertinencia desde la demanda de los usuarios, entre muchas otras medidas así lo sugieren.

Definitivamente en los PEP de la UAZ se ha ido adoptando un esquema laboral muy influido por metas cuantitativas. Las cuotas de productividad importan al académico porque se traducen en ingresos personales que complementan el salario regular, y para la institución significan progresos hacia los indicadores de calidad, la posibilidad de acceder a las certificaciones de las instancias evaluadoras, y también porque son una base sólida para postular a nuevas asignaciones presupuestales. Con respaldo de la federación la UAZ hoy proporciona espacios de trabajo más adecuados y funcionales, pero en los aspectos financiero, salarial, la incorporación de nuevas funciones a la carga de trabajo y la ampliación de la jornada laboral, en cierto sentido los costos ha debido asumirlos el propio investigador. Mientras los salarios tabulares han permanecido por años prácticamente estancados, el desempeño individual debe ir ascenso, como en efecto está ocurriendo en la institución.

Esta investigación nos ha permitido mostrar en concreto, que en medio de la precarización del trabajo académico generalizada, la situación laboral de las mujeres en los posgrados de la UAZ presenta asimetrías respecto sus colegas investigadores; así-

metrías que se traducen en desventajas y obstáculos para el desempeño de sus actividades. En principio sabemos que su presencia aun es minoritaria (sólo 26.7 por ciento de la planta laboral corresponde a investigadoras) y que por su status contractual, ya reportan una ligera desigualdad, al estar en menor medida contratadas por tiempo completo.

Otros indicadores que refieren al total de la planta académica del posgrado vienen a confirmar que la inequidad no es meramente cuestión de su escasa presencia, pues teniendo en cuenta el grado de formación, que es un referente clave en el nivel salarial, el 65 por ciento de los académicos hombres que laboran en posgrado cuentan con doctorado (175 de 269), mientras las investigadoras sólo en un 53 por ciento (51 de 98). Asimismo, en el rubro de los reconocimientos, que también se traduce en mejores ingresos y condiciones materiales de trabajo, los hombres tienen una mejor posición tanto membrecía del SNI como por su pertenencia a PROMEP. Del total de investigadores de posgrados 34 por ciento pertenece SNI (92 de 269), mientras las investigadoras sólo en un 21 por ciento (21 de 98); a lo que debe agregarse que en los posgrados, los académicos hombres que pertenecen al SNI corresponden en un 84 por ciento en su mayor parte (84 por ciento), mientras las mujeres se sitúan en el nivel I y de candidatas, en un 90 por ciento (19 de 21).

Con el levantamiento de la muestra estas inequidades se ratifican a nivel de datos duros, para el plano de las condiciones objetivas de trabajo y también en el entorno laboral subjetivo. Como indicativo de la certidumbre laboral y de las remuneraciones, encontramos que las titularidades de mayor rango las presentan los hombres. Son 19 académicos frente a 13 académicas de la población muestra (42) los que se encuentran en "Titularidad C", que corresponde a mayor jerarquía en un escalafón de seis niveles, correspondiente a mayores remuneraciones en nómina; ello que podría atribuirse hasta cierto punto a un arribo más reciente al campo académico, que por su conlleva un cuadro prescricional mermado, si se compara con el personal de mayor antigüedad (sean hombres o mujeres). En el caso de los ingresos por incentivos, el sesgo se da nuevamente a favor de los hombres, pues de la muestra 15 hombres y 8 mujeres pertenecen al SNI, pero en distintos niveles.

Las diferencias por género en los rubros de infraestructura, acceso a recursos materiales y financieros, no resultaron tan marcadas como a nivel de los salarios y remuneraciones, pues estas corresponden en alguna medida a la solidez de los programas, trato institucional, madurez de los equipos de trabajo y el acceso a patrocinio externo para las investigaciones.

Se puede concluir, en el tópic de lo financiero, que los recursos de trabajo para estos fines están en función de los medios, redes de colaboración, vínculos y esfuerzo que cada investigador en lo individual o sus equipos de trabajo logren, tanto si son hombres como mujeres. Institu-

cionalmente no existe una bolsa destinada al desarrollo de proyectos y hay que canalizar los esfuerzos fuera de la institución. El presupuesto ordinario de la institución está sistemáticamente por sobre sus requerimientos operativos, y los recursos extraordinarios a los que logra acceder anualmente no cubren estas necesidades, sino parcialmente.

En el tema del entorno laboral subjetivo se buscó información institucional y en cada programa educativo de posgrado sobre documentos y datos que hayan dado cuenta el ambiente de trabajo percibido subjetivamente, encontrándose que los estudios existentes no refieren al nivel de posgrado. De lo anterior, a través del instrumento se interrogó sobre el rubro, preguntando sobre la calidad de las relaciones interpersonales, con superiores, pares y subordinados, lo mismo que sobre su incidencia en la generación de un clima laboral favorable o armónico, o por el contrario, problemático o tenso por razones de competencia, roces, estrés, etc. También hubo cuestionamientos sobre la evaluación del propio desempeño y cumplimiento de metas en función del espacio social de trabajo, el estrés generado o comodidad, el desgaste personal vinculado a la jornada de trabajo y desarrollo de las funciones, grado de satisfacción, etc.

No se encontraron declaraciones contundentes de que el clima laboral fuera adverso para el desarrollo de las funciones académicas cotidianas, por el contrario, las opiniones permiten hablar de un elevado grado de satisfacción, y un sentir positivo con las relaciones sociales que permean las tareas cotidianas en las instalaciones donde se desarrolla la docencia y las investigaciones (cubículos y laboratorios). Sólo un investigador hombre calificó el entorno laboral inmediato como inadecuado, nocivo para su desempeño.

Hubo coincidencias importantes cuando se argumenta que existe un espacio propicio para el desarrollo de las actividades de docencia e investigación, aun cuando no se están exentos de conflictos, tensiones, competencia y celos de los logros ajenos. Y ese sentir, era predominantemente argumentado por docentes- investigadoras. Prevalece, al parecer, la convicción de que se está en una situación muy favorable, si se comparan con otras categorías de trabajadores, y en otros espacios. Este bienestar refiere incluso a la percepción sobre nivel de salarios y estabilidad, posición social.

Lo anterior puede resultar contradictorio con otras declaraciones que fueron más a detalle sobre lo idóneo del medio ambiente laboral, pues al interrogar sobre las interacciones sociales, y el grado en que estas obstaculizaban o bien favorecían la actividad docente y de investigación sí hubo inconformidades numerosas, molestias, y denuncia de comportamientos autoritarios y excluyentes. Tal vez esto se deba a que el clima laboral es entendido estrictamente como el entorno social más inmediato en términos de espacio físico-social, y no su extensión al ámbito institucional, normativo e informal, con trascendencia incluso en la salud física y psicológica.

Al parecer son las relaciones con los superiores y autoridades las que desembocan en mayor disgusto, conflictos y desgaste, y no las que se dan entre colegas del mismo programa o cuerpo académico. Ello queda de relieve cuando los encuestados manifestaron reiteradamente que perciben un trato desigual, discriminación y también privilegios inexplicables tanto hacia programas como con los equipos de trabajo y académicos en lo individual. Lo anterior trae aparejado exclusiones, beneficios y hasta recompensas inmerecidas de tipo formal y monetario. La esta situación descrita al parecer no afecta particularmente a las mujeres, sino a todo el colectivo; y el trato preferencial, se presume, deriva de relaciones de parentesco, amistad y negociaciones para intercambio de mutuos beneficios, pero no tiene en este caso un sexo definido.

También persiste en el imaginario colectivo la idea de que los equipos de trabajo conformados por mujeres suelen ser más conflictivos y con roces, sin estar esta idea adecuadamente fundamentada o al menos con registro documental para casos concretos. Asimismo, los cuestionamientos al liderazgo femenino en puestos de decisión o cuando encabeza equipos de trabajo son de llamar la atención, porque refieren a rasgos de personalidad y no solo a sus atributos o capacidades profesionales.

En cuanto a la percepción de satisfacción laboral encontramos pues, que el docente investigador de la UAZ, en general, se muestra complacido en relación a la función social que desempeña, y muestra orgullo por las actividades que realiza, identificándose con los objetivos de la institución y las metas específicas de sus centros. Pero nuevamente vuelve la paradoja, pues fue reiterativa la exteriorización del agobio debido a la sobrecarga de tareas, presión con los plazos de entrega, exigencias crecientes en metas, incomodidad con

las evaluaciones, percepción de injusticias en los incentivos y reconocimientos. Los académicos señalan el estrés como la principal consecuencia de trabajar en un estado de presión constante por cumplir con los requerimientos de productividad de los distintos programas e instituciones.

Una observación que corresponde al plano subjetivo, refiere a los profesores con mayor antigüedad, en los que se percibe una especie de mística de trabajo que difiere de la que tienen los investigadores más jóvenes, y es notable también la diferencia en como unos y otros hacen frente a sus compromisos laborales. Por ejemplo, en relación a la investigación y publicación, las nuevas generaciones de investigadores se adaptan mejor al esquema impuesto y definido por las políticas públicas, buscando nuevos vínculos y patrocinadores que repercutan en resultados de corto plazo. Mientras los académicos con mayor antigüedad se forjaron en una cultura académica de logros que no se traduce total o inmediatamente en reconocimiento e ingresos, de hecho, algunos de ellos no se plantean la formación continua, retos de movilidad, uso de las nuevas tecnologías, innovaciones en los métodos de trabajo, o incluso búsqueda de financiamiento para sus investigaciones. Ello nos sugiere una adaptación mejor de la nueva generación de investigadores al modelo de universidad que opera bajo las reglas de la competencia. Sobre este tópico, encontramos que es más representativo entre la nueva generación de académicos la presencia de las mujeres, y hasta cierto punto este rezago en el ingreso a la academia explica (y se corresponde con) su menor habilitación, remuneraciones, titularidad y reconocimientos.

En la percepción del manejo institucional, conocimiento y aplicación de la normativa y políticas que impactan el quehacer académico, así como la difusión y conocimien-

to oportuno de los mismos para actuar en consecuencia, encontramos una gran variedad de respuestas. Un grupo minoritario se declara conforme con el manejo institucional y percibe la trasmisión de las políticas federales como puntuales y oportunas; pero los más cuestionan la eficacia, calidad y equidad de los canales formales de información y comunicación, refiriéndose incluso, a la necesidad de construir un sistema de divulgación oportuna y de concertación más democrática, para tener todos igual oportunidad de aprovechar las convocatorias o tomar medidas hacia los nuevos requerimientos.

De lo anterior, no existe entre los académicos de los PEP de la UAZ una oposición organizada a las exigencias institucionales de transformar el modo de hacer investigación, a las políticas en relación a nuevos parámetros de desempeño de los científicos, o los criterios con los que se les evalúa. Sin embargo en el ánimo colectivo prevalece un cierto malestar con las decisiones unilaterales, la falta de autonomía, y la estructura jerárquica y cuantitativa de valoración de su trabajo en una dinámica que los enfrenta y los pone a competir.

Hay, como se ha dicho, malestar en relación con la cantidad de funciones que se le han sumado a sus tareas tradicionales, las presiones hacia la movilidad, las cuotas o condiciones a cumplir para participar de los incentivos, etc. Esto último aflora sobre todo en tiempos de evaluaciones como el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (ESDEPED) o el SNI.

En la práctica, a diferencia de lo que se discurre, hay una sujeción tácita de la planta académica a las normativas y directrices federales pues con o sin cuestionamiento de las políticas éstas son acatadas y rigen el quehacer cotidiano; se sabe que quedar al margen es estar excluido del esquema de remuneraciones adicionales al salario. Se trabaja pues, en función de los indica-

dores y las certificaciones.

En lo que concierne a cómo se experimenta la jornada y cargas de trabajo, y sus implicaciones en la salud laboral psíquica y física, encontramos que la mayor parte de los encuestados (dos terceras partes) considera que el tiempo que permanece en el lugar de trabajo no es suficiente para el desarrollo de actividades laborales y el cumplimiento de todas sus tareas. Para alcanzar las cuotas y metas que se plantean individualmente y en función de sus equipos de trabajo, utilizan también fines de semana y periodos vacacionales, incluso suelen llevar el trabajo a casa para concluirlo entre semana. Se manifestó reiteradamente que la diversificación de funciones, y el tiempo dedicado a las actividades de gestión o cargas administrativas, restaba tiempo dedicado a la investigación, permaneciendo más o menos estable la dedicación en docencia.

Respecto a si padecían alguna enfermedad o malestar asociado al trabajo, la mayor parte de los encuestados manifestaron no tener afectaciones psíquicas o físicas de ese orden, o no se reconocen como asociadas a su oficio. El estrés como hemos mencionado antes sí se reconoce, con más incidencia en las mujeres que en los hombres. Una cuarta parte de los académicos expresó tener alguna patología que relaciona con su actividad laboral. Los males son principalmente cansancio, fatiga, colitis nerviosa, disminución de la vista y dolores en la espalda; que asociaron a las presiones y ritmo del trabajo, el cumplimiento de los requisitos de los programas de compensación salarial, malpasarse en sus horarios de comida, pasar mucho tiempo sentado y leyendo, frente al monitor de la computadora, etcétera.

Las causas del desequilibrio que persiste entre géneros son múltiples, con raíces históricas y culturales, y donde los roles dentro de la familia tradicional y las resis-

tencias al cambio son sólo un factor, entre muchos otros. El mercado de trabajo cada vez está más saturado, es más complejo y competitivo, y demanda mayor formación en cualquier campo laboral. La academia y la carrera científica no son excepción. La presión por formar mejores profesionales viene evidentemente de las políticas públicas, en un momento en que queda claro la relevancia del desarrollo tecnológico para el progreso social. Esto conviene mencionarlo porque los esfuerzos institucionales hacia la formación de los académicos -en el marco de las políticas federales-, han logrado inducir a los académicos de ambos sexos hacia los estudios de doctorados, con resultados muy positivos en plazos relativamente cortos.

Es de llamar la atención la dificultad para el ingreso al SNI por parte del segmento académico femenino, pues mientras 15 de los 18 académicos de la muestra que cuentan con nivel de doctorado sí pertenecen al SNI, sólo 8 académicas de las 13 que cuentan con doctorado han logrado tal reconocimiento. Lo que sugiere probablemente menor apoyo institucional, una productividad restringida, o falta de recursos y condiciones (tiempo, redes de investigación, respaldo financiero para investigación y publicaciones...) para cumplir con las exigencias del CONACYT. A ello cabe agregar que de los hombres que pertenecen al SNI, pertenecen al nivel I y II en su mayoría, mientras las mujeres se sitúan en el nivel I y de candidatas.

Al parecer son las relaciones con los superiores y autoridades las que desembocan en mayor disgusto, conflictos y desgaste, y no las que se dan entre colegas del mismo programa o cuerpo académico. Ello queda de relieve cuando los encuestados manifestaron reiteradamente que perciben un trato desigual, discriminación y también privilegios inexplicables tanto hacia pro-

gramas como con los equipos de trabajo y académicos en lo individual. Lo anterior trae aparejado exclusiones, beneficios y hasta recompensas inmerecidas de tipo formal y monetario. La esta situación descrita al parecer no afecta particularmente a las mujeres, sino a todo el colectivo; y el trato preferencial, se presume, deriva de relaciones de parentesco, amistad y negociaciones para intercambio de mutuos beneficios, pero no tiene en este caso un sexo definido.

También persiste en el imaginario colectivo la idea de que los equipos de trabajo conformados por mujeres suelen ser más conflictivos y con roces, sin estar esta idea adecuadamente fundamentada o al menos con registro documental para casos concretos. Asimismo, los cuestionamientos al liderazgo femenino en puestos de decisión o cuando encabeza equipos de trabajo son de llamar la atención, porque refieren a rasgos de personalidad y no solo a sus atributos o capacidades profesionales.

En cuanto a la percepción de satisfacción laboral encontramos pues, que el docente investigador de la UAZ, en general, se muestra complacido en relación a la función social que desempeña, y muestra orgullo por las actividades que realiza, identificándose con los objetivos de la institución y las metas específicas de sus centros. Pero nuevamente vuelve la paradoja, pues fue reiterativa la exteriorización del agobio debido a la sobrecarga de tareas, presión con los plazos de entrega, exigencias crecientes en metas, incomodidad con las evaluaciones, percepción de injusticias en los incentivos y reconocimientos. Los académicos señalan el estrés como la principal consecuencia de trabajar en un estado de presión constante por cumplir con los requerimientos de productividad de los distintos programas e instituciones.

Una observación que corresponde al plano subjetivo, refiere a los profesores con ma-

yor antigüedad, en los que se percibe una especie de mística de trabajo que difiere de la que tienen los investigadores más jóvenes, y es notable también la diferencia en como unos y otros hacen frente a sus compromisos laborales. Por ejemplo, en relación a la investigación y publicación, las nuevas generaciones de investigadores se adaptan mejor al esquema impuesto y definido por las políticas públicas, buscando nuevos vínculos y patrocinadores que repercutan en resultados de corto plazo. Mientras los académicos con mayor antigüedad se forjaron en una cultura académica de logros que no se traduce total o inmediatamente en reconocimiento e ingresos, de hecho, algunos de ellos no se plantean la formación continua, retos de movilidad, uso de las nuevas tecnologías, innovaciones en los métodos de trabajo, o incluso búsqueda de financiamiento para sus investigaciones. Ello nos sugiere una adaptación mejor de la nueva generación de investigadores al modelo de universidad que opera bajo las reglas de la competencia. Sobre este tópico, encontramos que es más representativo entre la nueva generación de académicos la presencia de las mujeres, y hasta cierto punto este rezaño en el ingreso a la academia explica (y se corresponde con) su menor habilitación, remuneraciones, titularidad y reconocimientos.

En la percepción del manejo institucional, conocimiento y aplicación de la normativa y políticas que impactan el quehacer académico, así como la difusión y conocimiento oportuno de los mismos para actuar en consecuencia, encontramos una gran variedad de respuestas. Un grupo minoritario se declara conforme con el manejo institucional y percibe la trasmisión de las políticas federales como puntuales y oportunas; pero los más cuestionan la eficacia, calidad y equidad de los canales formales de información y comunicación, refirién-

dose incluso, a la necesidad de construir un sistema de divulgación oportuna y de concertación más democrática, para tener todos igual oportunidad de aprovechar las convocatorias o tomar medidas hacia los nuevos requerimientos.

De lo anterior, no existe entre los académicos de los PEP de la UAZ una oposición organizada a las exigencias institucionales de transformar el modo de hacer investigación, a las políticas en relación a nuevos parámetros de desempeño de los científicos, o los criterios con los que se les evalúa. Sin embargo en el ánimo colectivo prevalece un cierto malestar con las decisiones unilaterales, la falta de autonomía, y la estructura jerárquica y cuantitativa de valoración de su trabajo en una dinámica que los enfrenta y los pone a competir.

Hay, como se ha dicho, malestar en relación con la cantidad de funciones que se le han sumado a sus tareas tradicionales, las presiones hacia la movilidad, las cuotas o condiciones a cumplir para participar de los incentivos, etc. Esto último aflora sobre todo en tiempos de evaluaciones como el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (ESDEPED) o el SNI.

En la práctica, a diferencia de lo que se discurre, hay una sujeción tácita de la planta académica a las normativas y directrices federales pues con o sin cuestionamiento de las políticas éstas son acatadas y rigen el quehacer cotidiano; se sabe que quedar al margen es estar excluido del esquema de remuneraciones adicionales al salario. Se trabaja pues, en función de los indicadores y las certificaciones.

En lo que concierne a cómo se experimenta la jornada y cargas de trabajo, y sus implicaciones en la salud laboral psíquica y física, encontramos que la mayor parte de los encuestados (dos terceras partes) considera que el tiempo que permanece en el lugar de trabajo no es suficiente para el desarrollo de actividades laborales y el cum-

plimiento de todas sus tareas. Para alcanzar las cuotas y metas que se plantean individualmente y en función de sus equipos de trabajo, utilizan también fines de semana y periodos vacacionales, incluso suelen llevar el trabajo a casa para concluirlo entre semana. Se manifestó reiteradamente que la diversificación de funciones, y el tiempo dedicado a las actividades de gestión o cargas administrativas, restaba tiempo dedicado a la investigación, permaneciendo más o menos estable la dedicación en docencia.

Respecto a si padecían alguna enfermedad o malestar asociado al trabajo, la mayor parte de los encuestados manifestaron no tener afectaciones psíquicas o físicas de ese orden, o no se reconocen como asociadas a su oficio. El estrés como hemos mencionado antes sí se reconoce, con más incidencia en las mujeres que en los hombres. Una cuarta parte de los académicos expresó tener alguna patología que relaciona con su actividad laboral. Los males- tares son principalmente cansancio, fatiga, colitis nerviosa, disminución de la vista y dolores en la espalda; que asociaron a las presiones y ritmo del trabajo, el cumplimiento de los requisitos de los programas de compensación salarial, malpasarse en sus horarios de comida, pasar mucho tiempo sentado y leyendo, frente al monitor de la computadora, etcétera.

Las causas del desequilibrio que persiste entre géneros son múltiples, con raíces históricas y culturales, y donde los roles

dentro de la familia tradicional y las resistencias al cambio son sólo un factor, entre muchos otros. El mercado de trabajo cada vez está más saturado, es más complejo y competitivo, y demanda mayor formación en cualquier campo laboral. La academia y la carrera científica no son excepción. La presión por formar mejores profesionales viene evidentemente de las políticas públicas, en un momento en que queda claro la relevancia del desarrollo tecnológico para el progreso social. Esto conviene mencionarlo porque los esfuerzos institucionales hacia la formación de los académicos -en el marco de las políticas federales-, han logrado inducir a los académicos de ambos sexos hacia los estudios de doctorados, con resultados muy positivos en plazos relativamente cortos.

Es de llamar la atención la dificultad para el ingreso al SNI por parte del segmento académico femenino, pues mientras 15 de los 18 académicos de la muestra que cuentan con nivel de doctorado sí pertenecen al SNI, sólo 8 académicas de las 13 que cuentan con doctorado han logrado tal reconocimiento. Lo que sugiere probablemente menor apoyo institucional, una productividad restringida, o falta de recursos y condiciones (tiempo, redes de investigación, respaldo financiero para investigación y publicaciones...) para cumplir con las exigencias del CONACYT. A ello cabe agregar que de los hombres que pertenecen al SNI, pertenecen al nivel I y II en su mayoría, mientras las mujeres se sitúan en el nivel I y de candidatas.

Bibliografía

- Aguilar, Claudia (2012) *Trabajo académico y productividad en el posgrado. Diferencias por género en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Tesis de Doctorado en Ciencia Política - Universidad Autónoma de Zacatecas. México.*
- ANUIES (2000). *Estadísticas de la Educación Superior, 1999. Personal docente de los niveles técnico superior, licenciatura y posgrado. México.*
- ANUIES (2010). "Consulta básica" en Portal web-sección Directorio Nacional de Instituciones de Educación Superior, México.
- Arredondo, Víctor et. al. (2006). "Políticas de posgrado en México", en *Reencuentro*, número 45. Pp. 1-24. México.
- Bustos, Olga (2012). "Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia" en *Revista Ciencia*, Vol. 63 (3), AMC. Pp. 24-33. México.
- COMEPO (2010). *Avances y perspectivas del Programa Nacional de Posgrados de Calidad. México.*
- CONACYT (2010). *Investigadores vigentes en el Sistema Nacional de Investigadores, Consultado desde el portal de CONACYT. México.*
- CONACYT (2011). *SNI Vigentes 2011. Estadísticas Básicas, Consultado desde el portal de CONACYT. México.*
- Estébanez, María (2007). "Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas" en *revista Educación Superior y Sociedad*, Vol. 12 (1). Pp. 1-14. Venezuela.
- Ibarra, Eduardo (2009). "Exigencias de organización y de gestión de las Universidades Públicas Mexicanas: de su pasado político a sus mercados presentes" en D. Cazés, E. Ibarra, L. Porter (Coords.) *Las universidades públicas mexicanas en el año 2030: examinando presentes, imaginando futuros. CEIICH- UNAM/ UAM Cuajimalpa. México.*
- Munévar, Dora. (2011). "El trabajo científico de las mujeres entre discursos de méritos y exclusiones" en *Revista venezolana de estudios de la mujer* Vol. 16 (37). Pp. 15-42. Venezuela.
- Pérez, Martha (2010) "Hacia la inclusión de la equidad de género en la política de ciencia y tecnología en México", en *Revista Investigación y Ciencia*. Pp. 43-56. México.
- Rodríguez, Hilda (2008) "El enfoque de género en la construcción de conocimiento científico" en *Revista Digital Universitaria*. Vol. 9 (7). Pp. 1-11. México.
- Romero, Leticia. (2005) *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis: impacto de la evaluación al desempeño de los académicos. Plaza y Valdés, México.*
- Rosete, María, (2007) "Mujeres académicas, su carácter social" en *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa 5 al 9 de noviembre, Yucatán, México.*
- Ruiz, Rosaura et. al. (2002) "Posgrado: Actualidad y Perspectivas" *Revista de la Educación Superior, ANUIES*, núm. 124. VOL.XXXI (3). Pp. 55-71. México.
- Ruiz, Rosaura et. al. (2007) *Los estudios de posgrado en México. Diagnóstico y perspectivas IESALC – UNESCO, México.*
- UAZ (2011). *Directorio de la Administración de la UAZ 2008-2012. Disponible en: www.uaz.edu.mx/planeacion/documentos/Directorio_2008v1.pdf fecha de consulta 15/10/2012*
- UNESCO (1998). "Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI" en la *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, Paris.*



Mujeres académicas universitarias en la acción-reacción laboral cotidiana

 Dra. Cécica Esther Cánovas Marmo

Resumen

La presente ponencia es producto de un estudio de casos múltiples (Stake, 2010) cuyo objetivo era identificar el desempeño laboral de mujeres académicas donde habían logrado un liderazgo efectivo entre sus colegas y el contexto general universitario, aún sin la anuencia y/o el reconocimiento de los jefes de la institución.

Mediante entrevistas a profundidad de seis personas, cuatro mujeres y dos hombres, focalizadas en los procesos académicos y a la vez personales, en cuanto a la asunción del desempeño profesional desde una perspectiva de género, se obtuvieron datos significativos en cuanto a cómo habían impuesto estrategias que le habían permitido realizar modificaciones hacia el interior del ámbito académico. Posteriormente en un estudio longitudinal de tres años, basado en el registro de observaciones y el diálogo informal se buscó el refrendo de sus testimonios discursivos con la comprobación de qué tanto eran apreciados por el imaginario social institucional. El marco contextual del estudio fueron tres universidades locales -dos oficiales y una privada- de una ciudad de El Bajío guanajuatense.

La investigación se sustenta teóricamente en tres aportes principales: el género, la perspectiva de género y las relaciones de género. El género se asume como una categoría ordenadora de las estructuras sociales que explica un tipo de desigualdad específica, donde los hombres ejercen el poder subordinando de múltiples maneras a las mujeres; lo que permite caracterizar a la sociedad como patriarcal, (Barquet, 2004). Por lo tanto, cuando se habla del sistema patriarcal, nos referimos a una sociedad asimétrica, jerárquicamente organizada en función del sexo, donde la dominación masculina se ejerce con un sentido de las ventajas que tiene de pertenecer al género masculino, esté o no el varón desempeñándose con los significados del género dominante. Lo cual, con respecto a la producción del saber, la perspectiva positi-

vista del conocimiento universal, objetivo y racional, universaliza el punto de vista de que son los hombres –“blancos, educados, heterosexuales, propietarios”–, quienes ocupan los lugares preferenciales de la sociedad humana, (Meler, 2012, p.24); esto último es lo que predomina en los contextos institucionales donde se encuentra el objeto de estudio que nos ocupa. La perspectiva de género se concreta como un “reto sustantivo del feminismo académico es continuar en el camino de la solidez y la profundización teórica, sin perder el papel fundamental de la crítica social y transgresión epistemológica que aportó y prometió desde sus orígenes” (Barquet, 2004, p.5). Respecto a las relaciones de género, se tienen en cuenta a los factores externos, modeladores de la subjetividad en ambos géneros, ya que “los cambios en la estructura económica, social y del empleo han propiciado transformaciones profundas en la esfera de la intimidad. Existen contradicciones que no son nuevas, pero creo que sí más evidentes, entre los mandatos culturales del género y la realidad. Esto ha propiciado transformaciones importantes en las subjetividades y en las maneras de relacionarnos”, (Jiménez, 2007, p.110). Los resultados obtenidos denotan un liderazgo femenino ganado a base de conocimientos, reflexión del aquí y el ahora, sensibilidad e intuición, instaurando un ejercicio de poder diferente al masculino.

Palabras claves: Mujeres. Sistema patriarcal. Universidad. Gestión educativa. Liderazgo. Innovación

Introducción

Esta ponencia es producto de una investigación que no sólo pretende abordar la invisibilidad de la mujer en el campo laboral académico en puestos de mando, lo que demuestra que las mujeres hemos ganado el acceso a cargos tradicionalmente reconocidos como “propios” de los hombres lo que conlleva que esta realidad parezca ser ignorada por la gran mayoría de las personas; sino que también problematiza dicha situación a partir del reconocimiento de una división jerárquica de la sociedad en cuanto al género, que impone la autoridad masculina. Mediante una investigación en

casos múltiples (Stake, 2010) se busca denunciar la subordinación de las mujeres a la toma de decisiones de los hombres, casi siempre ubicados en puestos directivos jerárquicamente destacados, con la finalidad de que dicha discriminación se conozca y se trabaje con el objetivo de ser abolida. Por lo cual se partió del supuesto de que hay mujeres que ocupan mandos medios en el contexto universitario donde se desempeñan en la gestión educativa de manera propositiva, logrando ser reconocidas por el personal académico y estudiantes, no así por aquellas autoridades institucionales de las cuales dependen. El trabajo se llevó a cabo desde la *perspec-*

tiva de género como “*corpus* teórico polifacético, polisémico y cambiante, según la época y el lugar, lo que ofrece la oportunidad de asumir de manera holística al *género*, como una realidad coyuntural compleja, multidimensional y dinámica”, (Cánovas, 2013, p.14). Desde lo cual se refuerza la definición teórica del *género* como “construcción simbólica [que] contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Se trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, y políticas y culturales”, (Lagarde, 1996, p. 27). Así mismo, la perspectiva *epistemológica crítica* (Zemelman, 1999) posibilitó asumir al objeto de estudio como una realidad coyuntural donde las unidades de análisis fueron el *contexto laboral universitario y el desempeño de mujeres en cargos de mandos medios*. A la vez que, cada unidad cuenta con sus propias dimensiones identificadas en un recorte específico temporal y espacial, factibles de ser analizadas como una totalidad estructurada y a la vez estructurante, que permitió aprehender el objeto de estudio de la investigación. Es importante destacar que la gestión educativa se entiende desde la perspectiva conceptual de B. Sander (1995, p. 7), quien define esta actividad como el resultado de una articulación dialéctica de múltiples dimensiones que dan idea de la especificidad del concepto de calidad en la educación, ya que en ésta la dimensión académica se encuentra en estrecha relación con la dimensión política, así como la dimensión individual se vincula con la dimensión colectiva. Sin embargo, en la práctica el verticalismo autoritario de las autoridades rectoras de las instituciones se da como una consecuencia de la perspectiva político-administrativa con la que se ha construido el andamiaje teórico-práctico del sistema educativo imperante. La metodología que se implementó tuvo

como propósito explicar cómo se percibía el desempeño de ciertas mujeres en los cargos de gestión que ocupaban. Para lo cual, se indagó en los contextos laborales mediante lo que decían las y los compañeros de trabajo sobre dicho desempeño. La compilación de las experiencias de estas mujeres académicas presentan un liderazgo efectivo, mismo que es reconocido por sus colegas y en el contexto general de la institución en que se desenvuelven, sin que ello implicase la anuencia y/o el reconocimiento de los jefes de la institución. Por lo tanto, lo que se presenta es el resultado de un estudio cualitativo en casos múltiples (Stake, 2010) seleccionados para buscar respuesta al problema de investigación.

El estudio de campo se llevó a cabo mediante la observación participativa, conversaciones no formales sobre el tema y entrevistas a profundidad focalizadas en las acciones de las mujeres seleccionadas, recuperadas como experiencias propias de dichos sujetos. Todo esto registrado en un diario de campo y en grabaciones acústicas para luego ser sistematizado a manera de un análisis detonador de la reflexión sobre el objeto de estudio.

¿Qué se estudió, cómo se hizo y para qué?

Para entender qué y cómo se estudió empezaremos por precisar para qué se llevó a cabo la investigación.

A nivel de conocimiento, lo que se persigue en este trabajo es denunciar el androcentrismo y el sexismo que perdura en las universidades. Tal cosa se entiende como un primer paso fundamental para comenzar a borrar ambas prácticas mediante la introducción de una visión de equidad de género en el ámbito laboral administrativo, lo cual se entiende tan necesario como



otras/os autoras/es los han denunciado para ser eliminados en las ciencias y en el ejercicio de la docencia. Esta finalidad conlleva la incorporación de la *perspectiva de género* desde un punto de vista reivindicativo tanto en el conocimiento como en ejercicio académico, sólo así es factible asumir el desafío de la transformación implementada a través de políticas públicas.

Especificada la finalidad de esta investigación, pasemos a responder las otras dos preguntas: ¿Qué y cómo se hizo?

En la actualidad en los cargos administrativos como en la docencia y en la investigación siguen atenuadas a pautas androcéntricas. Ello se trata de disimular salpicando el escenario laboral con algunas mujeres, y en lo discursivo introduciendo algún concepto con perspectiva de género, asumido generalmente con una actitud de aquiescencia propia de la mentalidad paternalista del sistema patriarcal imperante. Por eso se dispuso investigar en un acotado contexto universitario, perteneciente a distintos estados mexicanos (San Luis Potosí, Jalisco y Guanajuato), las experiencias de mujeres académicas cuyo liderazgo era reconocido como efectivo por los/as colegas, así como por el contexto general en que se desempeñaban, sin que ello implicase la anuencia y/o el reconocimiento

de los jefes de la institución. Mediante entrevistas a profundidad de seis personas, cuatro mujeres y dos hombres, focalizadas en los procesos personales en acciones académicas como asunción del desempeño profesional desde la perspectiva de género, se obtuvieron datos significativos respecto a cómo las mujeres seleccionadas diseñaron estrategias que les permitieron realizar modificaciones hacia el interior del ámbito académico. Posteriormente en un estudio longitudinal de tres años, basado en el registro de observaciones y el diálogo informal se buscó el refrendo de sus testimonios discursivos con la comprobación de qué tanto eran apreciados por el imaginario social institucional.

El marco contextual fueron tres universidades, dos oficiales de los estados de Guanajuato y Jalisco, así como una privada del Estado de San Luis, como ya se señalara.

Detonadores de la investigación

¿Cuál fue la causa inmediata que motivó hacer esta investigación? Transitar por distintos escenarios académicos universitarios ha permitido tomar contacto con situaciones que despiertan el interés por entender algunas conductas que demuestran cierta evolución que soslaya la perspectiva androgénica respecto a cómo se perciben a las mujeres que se desempeñan en cargos de mandos medios; sin embargo, dicha evolución generalmente no se aplica cuando ellas tienen oportunidad de ocupar cargos de toma de decisiones. Se ilustra la precisión anterior con las siguientes anécdotas:

El primer caso fue una conversación informal de tres profesores con un desempeño académico institucional que rebasaba la década. Ellos estuvieron de acuer-

do en señalar que la administración ejercida por una mujer no sólo había estructurado el Dpto. de Desarrollo Académico sino que había acabado con el cambio de las calificaciones una vez de haber sido emitidas por los profesores; práctica usual hasta ese momento debido a las acciones de jefes de departamento cuidadosos de la eficiencia terminal exigida por los directivos rectores, y a la vez por el sistema educativo, que demandaba ser reflejada por los números, aunque estos nada tuviesen que ver con la calidad educativa de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Según explicaron esos profesores, esa directora había establecido mecanismos para que tales acciones no fueran viables. Posteriormente se manifestaron en contra de la medida de Rectoría en cuanto a no darle la efectividad en su cargo, con el pretexto de que había sido llamada por otro Rector, situación con la que coincidía el hecho de haber terminado el Doctorado en Educación con Mención Honorífica, título que obtuvo tiempo después el Director Académico y sin Mención Honorífica. Otro caso que motivó esta investigación fue el haber oído un diálogo entre dos profesores que se referían al proceso de selección de un Director de Departamento, los cuales decían:

- Viste que parece que la Dirección Académica la ocupará XXX.

- ¡No puedo creerlo! Pero si es gay...

- Y qué...¿no estamos en un momento de apertura a la diversidad?

- Sí, claro... pero XXX es temperamental, impulsivo e inestable como una mujer. ¡Hasta parece

bipolar!

Por lo escuchado, se interpretó que la condición de homosexual es un impedimento para ejercer un cargo de toma de decisiones importantes en la vida institucional. Esto es grave y se torna más grave aún, al oír las expresiones de quien hablaba centradas en destacar en el candidato, aspectos que lo calificaban mediante adjetivos como “temperamental, impulsivo e inestable”, lo cual describía la parte “femenina” del hombre-homosexual, al grado de que por esa parte lo hacía “bipolar”. Según los escasos conocimientos que se tiene de la mente humana, al asimilar la conducta de las mujeres a dicho trastorno, el hombre que hablaba hizo que se infiriera que las mujeres no pueden ocupar direcciones porque son: inconstantes, pasan de la euforia a estados

depresivos extremos, planifican proyectos irreales que nunca terminan porque pasan a otra cosa y pueden ser muy irritables sin saberlo; todo lo cual dificulta su relación con los demás. Por lo tanto, desde el imaginario personal del hablante, las mujeres y los homosexuales son seres que deben permanecer “subordinados a la racionalidad y el temple masculinos”, lo que no se puede menos que destacar con comillas tal tipo de subordinación. Lo sorprendente es cómo dicha subordinación también se pudo comprobar en ciertas mujeres que hacían efectivo el predominio masculino a través del ejercicio de poder propio, tal como se pudo constatar en otro diálogo donde se escuchó lo que le contestaba una profesora, Directora de Departamento, al Director General de un plantel:

-Si usted me dice que “mis” maestros tienen que pintar el campus de verde... ¡de verde se los hago pintar!

Quien así se expresó, no sólo se manifestaba ser la propietaria de las personas que se desempeñaban en la institución académica, sino que se sentía con el derecho de obligarlas a hacer cosas que no correspondían a la actividad profesional con que se ganaban el sustento, por el sólo hecho de “cumplir con órdenes del superior” aunque éstas estuvieran fuera de lugar, como la metáfora utilizada por quien hablaba.

En síntesis, los tres ejemplos mencionados fueron, entre otros, los detonadores de la inquietud de investigar las experiencias de las mujeres generadas en el desempeño laboral del medio académico.



Las mujeres seleccionadas en cargos de gestión educativa

A continuación se particularizan los casos de los sujetos seleccionados para construir el objeto de estudio de la investigación.

M.S. se había desempeñado en el área de Desarrollo Académico en una institución privada. En la mitad de la primera década del siglo XXI esta institución autoimpuesta en el medio como una avanzada educativa, implementó medidas de corte neoliberal, como correspondía según sus propias convicciones, y un director enviado con tal fin al campus local, comenzó a “sanear” su economía a costa de docentes capacitados y/o subvencionados por el mismo sistema, como era el caso del Departamento de Desarrollo Académico bajo la dirección de M.S., lo que hizo que buscara irse a una institución pública, donde la estaban invitando. Ella se había desempeñado en su trabajo obteniendo las máximas calificaciones por lo cual la indemnizaron, le mantuvieron la beca de estudio y la recomendaron ampliamente. En ésta fue contratada con plaza en 2005, para un cargo que de Dirección pasó a ser Subdirección, con un menor sueldo. Paralelamente a sus estudios, en el desempeño de su gestión académica, implementó un Programa de Tutorías, así como diseñó e implementó un Modelo Educativo institucional y diseñó el Programa de Formación de Profesores. Cuando obtuvo su Doctorado en Educación en 2009, grado que aún no tenían sus superiores, la llamaron para despedirla argumentando que su cargo era de confianza; la indemnizaron de acuerdo a la ley.

Del caso de S.P. sabemos por las personas que laboran con ella, quienes se expresan diciendo ideas que la caracterizan como profesional de la educación: “En estos años que llevo trabajando con la Ingeniera me he dado cuenta que sus principales virtudes para mantenerse en el cargo que accedió por concurso son el *orden* para tener todo pronto antes de que las autoridades a que estamos subordinadas lo pidan; el *sentido de grupo que promueve en el personal y su tenacidad* para cumplir las metas propias y las acordadas en el equipo”, nos compartió un académico de la institución. “Yo estudio en la Universidad lo que pago con mi trabajo de cho-

fer. Eso lo comencé a hacer por S.P. me ha motivado para sacarlo adelante, incluso ahora me propuso ocupar un cargo en la Biblioteca donde participo en un proyecto de capacitación de uso de los bancos de datos virtuales. Estoy contento y me siento feliz de hacer todo lo que hago.” A su vez S.P. ha compartido sus vivencias profesionales de esta manera: “Yo era profesora y concursé para Directora de la Unidad, cargo subordinado a las autoridades del plantel central. No ha sido fácil. Por ejemplo recuerdo que en las juntas primeras, nunca faltaba algún compañero dijera que las mujeres servíamos el café, o cosas por el estilo, que ponían en claro que ellos entendían que éramos sus subordinadas y que estábamos para servirlos, aunque académicamente tuviéramos el mismo grado. Eso que para las otras compañeras podía ser lo normal, a mí me hacía ser más rebelde, esforzándome por demostrar que éramos tan o más capaces de desempeñarnos académicamente con más sentido profesional que el demostrado por muchos de ellos. Y sí, el Doctorado que estoy haciendo se lo debo a M.S. quien gestionó el permiso y la beca, los cuales siempre están condicionados a lo que se decida en Rectoría. Y esta toma decisiones no siempre son iguales si se trata de un hombre y de una mujer que cursan los mismos estudios”.

Otro caso a tener en cuenta es el de I.C., quien ocupó el cargo de coordinadora de desarrollo humano en una institución

privada bajo la dirección departamental de un hombre estimado por su trabajo y el trato amable que fomentaba entre el personal que laboraba bajo su dirección. El interés de I.C. por los estudios con perspectiva de género la llevaron a promover una comunidad académica con un conjunto de personas que estaban interesadas en el tema. Entre sus logros fue conseguir un apoyo económico para llevar a cabo una serie de actividades de sensibilización del medio institucional. Sin embargo, I.C. no fue designada para ser la coordinadora del proyecto, por lo que le hubiese redundado en el beneficio de tener horas asignadas para dedicarse al mismo, y no sin asombro vio cómo dicha asignación recaía en un compañero que se encargó de tener informado al director del departamento de todo lo que se hacía. Cabe señalar que dicho compañero no tenía ningún acercamiento previo al tema de género, que aceptó la invitación de I.C. a la par que aceptaba intervenir en dos comunidades académicas más que nada tenían que ver con la perspectiva de género. Cuando I.C. le cuestionó a su director la asignación, éste mostró asombro y le dijo que como él era quien le daba detalles de las cosas hechas con total propiedad, había pensado que efectivamente coordinaba lo que se estaba haciendo. A pesar de estar al tanto de la realidad, no cambió la decisión de la asignación de la titularidad ni de las horas asignadas; tampoco I.C. defendió sus derechos demostrando que era la ideóloga

del proyecto y quien había implementado las acciones que lo concretaron, porque como ella dijo: “Sé que ello pone en riesgo mi permanencia laboral en la institución”. Estas situaciones se explican dado la actuación verticalista de los que ocupan puestos de toma de decisión y por cómo se acepta como verdad única lo que dice el hombre; lo cual, aún en los hombres de conducta más democrática, queda clara la misoginia que decide sus decisiones. Por lo tanto, el caso de I.C. evidencia que en el medio universitario en que ella se desempeñaba se caracterizaba por un sistema jerárquicamente organizado que pone en evidencia la total falta de equidad de género.

Conclusiones

En líneas generales los datos recabados en los contextos universitarios y a través de las palabras de las entrevistadas permiten decir que aún impera en ellos un sistema patriarcal que establece relaciones sociales asimétricas donde es notoria la dominación masculina. No sólo por el hecho de que la jefatura principal de las instituciones estén a cargo de hombres, sino por la mentalidad imperante manifestada en las ventajas que tiene el pertenecer al género masculino, aunque el hombre no se desempeñe en cargos subalternos, usufructúan el proceder masculino dominante; y así lo viven las mujeres seleccionadas.

Teóricamente esta situación se explica desde el aporte conceptual de I. Meler (2012, pp. 21-25), quien señala que la producción del saber desde la perspectiva positivista del conocimiento universal, caracterizado como objetivo y racional, universaliza el punto de vista de que son los hombres (“blancos, educados, heterosexuales, propietarios”, [p.24]) los que ocupan los lugares preferenciales de la sociedad humana. Así como dicho sistema se encarga de crear un imaginario colectivo (Castoriadis, 2004) donde los hombres se sienten protegidos por el sólo hecho de serlo, lo que establece unas redes de complicidades que cuesta no formar parte de las mismas en el caso de los hombres, y quedar fuera en el caso de las mujeres.

Cabe señalar que teóricas feministas han

fundamentado la legitimidad del lugar de las mujeres en el cosmos social, dándole relevancia a la subjetividad y a la palabra de las mismas, una vanguardia a la que se van a adherir en los años 80 aquellos hombres que comienzan a entender que el sistema patriarcal determina un imaginario social con una normatividad cargada de injusticias y inequidades sociales. Este logro significa un avance importante comenzado en el ámbito académico con la definición del género como una nueva categoría para el análisis histórico, creada por J. Scott (1986), lo que le da presencia a las mujeres en el contexto social. Sin embargo, como señala I. Meler (2012), esa nueva comprensión de lo subjetivo demandó definir el espacio social de la reivindicaciones del género femenino, ya que: "...aún las mujeres de los estamentos dominantes, comparten con sus congéneres que padecen diversos órdenes de subordinación, la condición de subalterna ante los varones" (p. 25). Entendemos que, si bien el asumir esta realidad es un proceso de construcción subjetiva, propia de cada sujeto, la tarea de también depende de la actitud solidaria que tengamos las mujeres respecto a hacer evidente las diferentes formas en que se manifiesta el dominio masculino, no menos importante, involucrar a los hombres en el entendimiento y modificación del ejercicio de poder.

Desde la perspectiva de la gestión educativa el desempeño de las mujeres seleccionadas permite reconocer las estrategias que establecen hitos claros en su diario quehacer de gestoras, lo cual conlleva el logro de un liderazgo efectivo en el plantel educativo en que se desenvuelven como lo demuestran las palabras de quienes se expresan sobre sus acciones laborales. Lo que ha sido corroborado mediante las unidades de análisis, las dimensiones y los indicadores empleados para identificar y caracterizar sus acciones y así ubicarlas en las tendencias de dicha gestión como democráticas, innovadoras y que buscan la calidad educativa, pese al notorio predominio de jerarcas institucionales que siguen pensando y llevando a cabo acciones autoritarias enclavados en la perspectiva política-administrativa con que se rige el sistema educativo aunque los lineamientos generales sean otros (Sander, 1995).

Lo expuesto permite cerrar afirmado que se cumplió con el objetivo de la investigación propuesta, así como se comprobó el supuesto antes formulado mediante los cuales se concretó la finalidad del trabajo, quedando pendiente de ésta las resonancias que el proceso asumido pueda tener.

Bibliografía

Cánovas-Marmo, Célida E. (2013). Poiesis del Género. Experiencias de mujeres y hombres, estudiantes de universidades en León, Guanajuato (México). (Tesis Post-doctoral en Estudios de Género. UCES, Bs. As. Argentina. Sin publicar).

Casassus, Juan. (2000). "Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)". (Versión preliminar). (Pdf). Obtenido en préstamo el 25 de mayo de 2013.

De Barbieri, Teresita. (1992). "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", en ISIS (ed.): Fin de Siglo. Género y Cambio Civilizatorio, Ediciones de las Mujeres, 17.

Lagarde, Marcela. (1996). "La perspectiva de género", en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, España: Ed. horas y HORAS, pp. 13-38.

Lauretis, Teresa de. (1989). "La tecnología del Género" (Trad. por Ana Ma. Bach y Margarita Roulet), tomado de Technologies of Gender. Essays on Theory, Film and Fiction, London, Macmillan Press, 1989, págs. 1-30.

<http://www.caladona.org/grups/uploads/2012/01/teconologias-del-genero-teresa-de-lauretis.pdf> Recuperado el 12 de mayo de 2012.

Meler, Irene. (2012). "Las relaciones de género: Su impacto en la salud mental de mujeres y varones", en C. Hazaki, (Comp.), La crisis del patriarcado. Buenos Aires: Ed. Topía, pp. 23-46.

Sander, Benno. (1995). "Nuevas tendencias de la gestión educativa: Democracia y Calidad" (Pdf). Obtenido en préstamo el 25 de mayo de 2013.

Scott, Joan W. (1986). "Gender as a Useful Category of Historical Analysis", American Historical Review, 91, pp. 1053-1075.

Stake, Robert E. (2010). Multiple Case Study Analysis. New York: Guilford Press.

UNESCO. (1991). "Cuarta Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Principal, Quito", en Informe Final. Santiago: Orealc.

Zemelman, Hugo. (1992) Los horizontes de la razón. Uso crítico de la teoría. México: El Colegio de México- Anthropos. Tomo I, "Dialéctica y apreciación del presente. Las funciones de la totalidad". Tomo II, "Historia y necesidad de la utopía".

Cambio sociocultural y condiciones de vida y trabajo en estudiantes avanzados/as y graduados/as universitarios/as: acerca de las (viejas y nuevas) formas de encubrir la precarización

 Dra. Constanza Caffarelli¹

Resumen

El escrito expone resultados de la investigación emprendida en el Programa Postdoctoral en Estudios de Género (UCES, Buenos Aires, Argentina), y en las líneas de trabajo derivadas de ella. El análisis de las representaciones y prácticas relacionadas con la inserción laboral en jóvenes de 18 a 30 años, estudiantes avanzados/as y graduados/as universitarios/as² de una Universidad pública nacional en una ciudad intermedia de la provincia de Buenos Aires³ (Argentina), da cuenta del cambio sociocultural en el que se desarrollan y de las tensiones que se plantean en este escenario, particularmente a la luz de la feminización del mercado de trabajo. La doble jornada laboral femenina, la homeostasis en la distribución sexual de las oportunidades, la dinámica de las políticas públicas de cuidado constituyen elementos que permiten identificar el impacto de los cambios sociales en la construcción subjetiva y problematizar la necesidad de diferenciar la precariedad de la vida cotidiana del progreso de la condición femenina.

¹Pertenencia institucional: Facultad de Ciencias Sociales – Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires (Ciudad de Olavarría, provincia de Buenos Aires, Rep. Argentina). www.soc.unicen.edu.ar
e-mail: ccaffa@soc.unicen.edu.ar /// cvc_2282@yahoo.com

²Estudiantes avanzados/as y graduados/as de nivel superior universitario (Universidad pública nacional), egresados de carreras de formación profesional y de formación docente, de 4 ó más años de duración.

³Se considera ciudades de rango intermedio a aquellas cuya población oscila entre 50.000 y 500.000 habitantes. En la provincia de Buenos Aires, presentan similares características sociodemográficas, socioeconómicas y culturales (ver Gravano, 2005; Sassone, 1988; Velásquez y García, 1999). La ciudad del caso se encuentra en el centro geográfico de dicha provincia (Buenos Aires) y constituye uno de los 20 (veinte) conglomerados de estas características. Cuenta con una superficie de 7.715 km² y con 103.000 habitantes. Posee una zona de influencia comercial de aproximadamente 400.000 personas, siendo sus principales actividades económicas agropecuarias e industriales, básicamente de extracción primaria.

Varones, mujeres y mercado de trabajo en la Argentina de fines de siglo XX: algunas apreciaciones

De acuerdo con lo documentado por Wainerman (2002, 2005), Argentina registró un proceso de feminización de su fuerza de trabajo a partir de 1950. En este primer momento dicho proceso se desarrolló de modo más lento, para acelerarse a partir de los años '60. Se modificaron así tanto la estructura como el volumen de la fuerza de trabajo de ambos sexos, provocando un cambio de alto impacto puesto que fueron las mujeres adultas, casadas o unidas, las que incrementaron en mayores proporciones su participación en el mercado de trabajo (Palermo, 2008).

Por otra parte, la casualización de las relaciones de empleo (Cornfield, 1999) y la flexibilización laboral; los altos niveles de desempleo y de precarización que alcanzaron a los trabajadores a partir de mediados de la década de 1990, promovieron la inestabilidad laboral y deterioraron especialmente los modos de inserción que los varones habían sabido tener durante la segunda mitad del siglo XX (Iglesias, s/f). Tal como han dado cuenta destacadas investigaciones (Burin y Dio Bleichmar, 1996; Burin y Meler, 1998, 2000; Burin, Jiménez Guzmán y Meler, s/f; Fernández, 1994; Jelin, 1998; Wainerman, 1994, 2002, 2005) estas situaciones contribuyeron a promover el creciente ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo y su asunción de un rol protagónico como proveedoras económicas.

Sin embargo, es preciso reconocer que el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha significado, de los años '60 a esta parte, que éstas tuvieran las mismas oportunidades ocupacionales que los varones, que continuaron y continúan ocupando los puestos de mayor jerarquía y obtienen las mejores remuneraciones (Wainerman 1979, 2002, 2005). Asimismo, ha sido constatado cómo el comportamiento y estilo laboral de las mujeres difiere de aquel de los varones, al soler estar —el de las primeras— íntimamente vinculado con las etapas de su ciclo vital (casamiento, maternidad).

El reconocimiento de este panorama contribuyó a despertar un interés particular en torno de la proyección e inserción laboral en jóvenes estudiantes avanzados y graduados/as universitarios/as, en una ciudad de rango intermedio, lo cual condujo a la indagación acerca del proceso de profesionalización, así como también de la relación entre las decisiones que se toman en este contexto y las definiciones culturales de género que gravitan en ellas.

Género y trabajo: de articulaciones, desencuentros y tensiones

Los diversos núcleos de sentido pesquisados permiten comprender las razones por las cuales los y las jóvenes se involucran en un proyecto educacional y laboral. Las jóvenes mujeres otorgan especial relevancia a la obtención de una credencial universitaria y a la posibilidad que ésta habrá de brindarles en relación con el desarrollo de una carrera laboral. Obtener un título universitario; estudiar una carrera de nivel superior representa, para nuestras entrevistadas, la oportunidad de desplegar y potenciar su propia autonomía personal y económica, considerándola incluso como estrategia de permanencia y/o ascenso social.

Sin embargo, las alusiones a la carrera profesional y a la inserción y desempeño laboral, al deseo de desarrollarse en este plano, no dejan de estar tamizadas por aquellos mandatos que establecen lo que socialmente se considera apropiado, pertinente y esperable para cada sexo. De este modo, las jóvenes mujeres dan cuenta de las estrategias puestas en práctica para articular la domesticidad y la maternidad con el desempeño profesional, las cuales en su mayoría arrojan como resultado la asunción de una mayor carga de trabajo para ellas antes que para sus compañeros.

Mientras que las jóvenes entrevistadas ponen de manifiesto su intención de compatibilizar y articular la vida familiar con la actividad laboral, los jóvenes priorizan la asunción de tareas y responsabilidades extradomésticas —fundamentalmente, laborales. En el caso de estos últimos, el acceso a estudios de nivel superior es valorado como recurso que permite posicionarse en el mercado laboral y, a partir de ello, generar un ingreso que asegure la manutención de la familia y el ascenso social. Si bien los jóvenes reconocen que su realidad no estará ajena a la de aquellas familias con dos proveedores, en sus relatos siguen remitiendo a un modelo que responde a una división rígida entre un esposo/padre que aporta su trabajo productivo al sustento económico y una esposa/madre que aporta su trabajo reproductivo al mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos (Wainerman, 2007).

Los testimonios dan cuenta de la persistencia de una masculinidad que se define por la capacidad de proveer económicamente al hogar, cuestión que se vincula con aquel modelo en el que el hombre se constituye en autoridad familiar. Este último, si bien muestra signos de debilitamiento, continúa vigente entre vastos sectores de población, los cuales no dejan de mostrarse tensionados, como expresa Wainerman (2007), por el avance del cambio cultural. Del

análisis de los relatos de las y los jóvenes se desprende el registro de una tensión entre elementos progresistas y elementos conservadores que acaban por velar o minimizar el conflicto que se expresa en prácticas y representaciones relacionadas con su cotidianidad.

En este sentido, las jóvenes manifiestan una serie de contradicciones que las atraviesan, las cuales se agudizan entre quienes aspiran a desarrollar y/o desarrollan una carrera laboral y obtienen de ella un nivel significativo de satisfacción subjetiva. Tal como observa Burin (2008), esta opción suele entrar en contradicción con la crianza de los hijos y con el despliegue de vínculos de intimidad. Una de las estrategias puestas en marcha para afrontar el conflicto da por resultado la asunción de una doble jornada laboral femenina: se suman las demandas y exigencias de los roles de madre, esposa y ama de casa con aquellas que se derivan de la inserción laboral-profesional. Además, si bien estas mujeres pueden contar con ayuda en el hogar –la cual, en general, suministran otras mujeres- y delegar la ejecución, esto no implica que se delegue la responsabilidad por la ejecución, en la cual las mujeres invierten una considerable cantidad de energía física y mental.

Situaciones como las reseñadas ponen de manifiesto inequidades de género que resultan innegables: en tanto la necesidad de optar no se les plantea generalmente a los varones –quienes

usualmente constituyen su familia y dedican mayor cantidad de tiempo que las mujeres a sus carreras laborales-, las mujeres se enfrentan a una *opción de hierro*⁴, a una disyuntiva entre familia y carrera laboral cuya resolución prácticamente tiende a excluir uno de ambos términos o a verlo suspendido por un lapso de tiempo no siempre previsible o definido. En este sentido, los testimonios de las jóvenes comienzan a mostrar cómo el relato referido a aquellos movimientos que podrían interpretarse en calidad de generadores de autonomía –desempeño laboral/profesional- se ven tensionados por los mandatos a los que responde la femineidad hegemónica –atención de demandas derivadas de la maternidad y la domesticidad-, a pesar de que dichos movimientos se fundamentan en argumentos que apelan a la igualdad de género y a la búsqueda de independencia. Tal como señalaran Wainerman y Navarro (1979), tanto el monto como la estructura del comportamiento laboral de las mujeres se vinculan estrechamente con aquellos valores que pautan la conducta de ambos sexos. Una dimensión normativa de la cultura “regula las relaciones entre el rol doméstico y el rol económico de la mujer” (Wainerman y Navarro, 1979; cit. En Palermo, 2008): ciertos valores culturales son capaces de ejercer un efecto coercitivo y/u orientativo sobre valores, actitudes y motivaciones de los miembros de la sociedad (Palermo, 2008).

De acuerdo con Bonder, en la profesionalización de las mujeres gravitan, entre otros factores, las expectativas familiares y el discurso social sobre la mujer y el sistema de género. Pero también lo hacen las particularidades de su ciclo vital y el modo en que articulan sus roles domésticos (esposa y madre) con el rol extradoméstico (profesional). Estos últimos inciden especialmente, de acuerdo con lo relevado, en las características y modalidades de participación femenina en el mercado laboral. Se ponen de manifiesto, como plantea Palermo (2008), factores objetivos y factores subjetivos que atraviesan la concepción, planificación y proyección de la carrera profesional y el desempeño laboral. Entre los primeros se encuentran el casamiento, el nacimiento y cuidado de los hijos y las definiciones culturales

relativas al género, mientras que entre los subjetivos se cuentan los modos en que cada mujer ha internalizado las expectativas sociales, personales y parentales respecto del ejercicio de la profesión, los perfiles profesionales esperados para cada sexo, así como también la percepción de cada sujeto acerca de la compatibilización entre el rol profesional con el de madre, esposa y ama de casa.

Las jóvenes entrevistadas expresan cómo se conjugan estos factores, planteando diversas formas de profesionalización relacionadas con los modos en que van pudiendo afrontar e incluso elaborar las implicancias tanto de los objetivos como de los subjetivos. En general, la maternidad como etapa relevante del ciclo vital representa un factor objetivo que condiciona e incide especialmente en las definiciones relativas a la mencionada profesionalización.

Como queda de manifiesto en el relevamiento efectuado, el modo en que las y los jóvenes se posicionan ante la profesionalización y la participación en el mercado de trabajo expresa su concepción acerca de la relación entre la dinámica del ámbito público –la cual comprende la inserción laboral y el proceso de profesionalización- y la del ámbito privado, que incluye la parentalidad y la domesticidad. Dicha concepción cobra un sentido particular a la luz de los cambios estructurales que se produjeron en Argentina en las últimas cuatro décadas: modificaciones en el comportamiento

laboral que fueron acompañadas por la expansión de la educación, la disminución de la natalidad y de las uniones matrimoniales legales; el aumento de la edad para contraer matrimonio y el incremento de las uniones de hecho, los divorcios y las separaciones (Wainerman y Geldstein, 1994).

Estas transformaciones impactaron en mujeres y varones aunque, como afirma Wainerman (2007), en mayor medida o más directamente en las primeras. Ellas han alcanzado niveles educativos más altos, tanto en el ámbito de la escuela secundaria como en el de la Universidad, al punto que sólo en un grupo reducido de carreras las mujeres no son hoy mayoría. Este último hecho resulta significativo en tanto reviste una trascendencia que va más allá de la educación en sí y de las oportunidades laborales que potencialmente abre. Es que las mujeres con mayor educación tienen pautas maritales y reproductivas muy diferentes a las de aquellas que no superaron el nivel primario (Wainerman, 1979).

De acuerdo con esto podría esperarse, en el marco de un proceso que expresa la posibilidad de las mujeres de obtener total o parcial independencia económica, la progresiva consolidación de un escenario conducente al empoderamiento y a la negociación con ellas mismas y con sus compañeros, cuestión que tendría implicancias en la distribución del poder conyugal y familiar. Sin embargo, y tal como desde hace aproximadamente tres décadas, nuestro relevamiento muestra que tanto varones como mujeres conviven con la compleja y problemática necesidad de resituarse en relación con las demandas que les presentan el “adentro” (el ámbito doméstico y familiar) y el “afuera” (el ámbito laboral-profesional) (Jelin, 1998; Wainerman, 1994, 2002, 2005). Si bien ambos refieren que la relación entre dichos espacios se encuentra signada por contradicciones, estas últimas se agudizan en el caso de las jóvenes, quienes ponen de manifiesto el conflicto entre algunos de los roles –asumir la crianza de los hijos y resolver las tareas domésticas- y mandatos de género tradicionales –ser para los demás, vivir para los otros, hacerlo todo por amor y a expensas de sí mismas (Covas, 2008)- y aquellas alternativas que les ofrece el contexto actual –desempeñarse profesionalmente y llevar adelante una carrera; procurar la realización

⁴Alude a la situación en la cual una persona debe optar entre dos condiciones opuestas y se ve privada de la posibilidad de elegir libremente (Burin, 2008).

personal y cumplir con las propias metas y deseos-.

A pesar de que las jóvenes mujeres se insertan laboralmente y reafirman sus ansias de desempeño y proyección en el ámbito público, no renuncian –o lo hacen parcialmente- al protagonismo en el marco del trabajo reproductivo, como madres y esposas (Wainerman, 2005, 2007), señalando que habrán de conjugar ambos frentes. En relación con esta cuestión, cabe destacar que las jóvenes utilizan expresiones que dan cuenta de su intento por combinar, coordinar, complementar “casa” y “trabajo”.

La búsqueda de articulación entre maternidad, domesticidad y trabajo reseñada se condice con la tendencia que expresa signos de debilitamiento en el modelo de familia patriarcal tradicional, de proveedor único, y la expansión del modelo de familia de dos proveedores, en la cual ambos miembros de la pareja realizan aportes al sustento del hogar. Al decir de Wainerman (2007: 182), se trata de una transformación social “casi revolucionaria, que pone en cuestión los valores establecidos acerca de la definición de los roles de género y de la división del trabajo extradoméstico. Fue consecuencia de la crisis económica, y también de cambios en los valores ligados a la femineidad y masculinidad, a la maternidad y paternidad, en el marco de un cambio de valores más básico acerca de la individualidad, la búsqueda de la realización personal, de las metas y los medios de búsqueda del bienestar individual por sobre el societal”.

Ahora bien, el modo en que varones y mujeres procesan estos cambios continúa poniendo de manifiesto los conflictos a los cuales se ha hecho referencia. Los relatos dan cuenta de una división sexual del trabajo que aún asocia al ámbito privado con el desempeño de las mujeres y que identifica el mundo de lo público como un terreno de disputa, en el cual los varones obtienen ventaja. Esta situación es refrendada por los propios varones, quienes aluden a su voluntad de colaborar, participar, ayudar, cooperar en las tareas relacionadas con el ejercicio de la parentalidad y la atención de la domesticidad.

Si bien existe, como señala Wainerman, una mayor participación de los varones en lo concerniente a la domesticidad y la paternidad, así como también una mayor conciencia sobre los derechos de ambos miembros de la pareja –en especial en los sectores medios más educados-, para los primeros la paternidad resulta mucho más aceptada que la domesticidad. De acuerdo con los resultados de los estudios realizados por esta destacada especialista, tanto en los hogares de un proveedor como de dos proveedores, son las mujeres quienes siguen teniendo la mayor responsabilidad en la atención de tareas domésticas y en el cuidado de los hijos (Peker, 2010; Wainerman, 2007).

En relación con lo antedicho cabe expresar que los datos relevados

invitan a tener en cuenta una serie de contradicciones que alcanzan a las y los jóvenes y que expresan la tensión entre continuidad y cambio, la cual se agudiza a la luz de la puesta en cuestión de las tradicionales construcciones de género. Al reconocer y asumir la posibilidad de conciliar lo doméstico, la maternidad y el desempeño laboral, las jóvenes mujeres avanzan y se posicionan en el ámbito público, aproximándose al polo de cambio y tensionando los valores tradicionales. Sin embargo, este avance se produce a costa de un compromiso en simultáneo con el rol materno, la labor de ama de casa y el rol de trabajadora extradoméstica, respondiendo a lo esperable y prescripto para el género femenino.

El análisis de los datos relevados invita pues a reflexionar acerca de los cuestionamientos y discontinuidades en los tradicionales mandatos de género, pero también acerca de aquello que Izquierdo (1998) ha dado en llamar, con una cierta dosis de ironía, cambios “de libre elección”. Estos últimos se ponen de manifiesto en particular en las jóvenes mujeres cuando ellas, a pesar de ir reconociendo las dificultades que existen para conciliar sus intereses personales, laborales y profesionales con la maternidad y la domesticidad, dicen elegir libremente y sin condicionamientos las opciones que enuncian –conjugar intereses y tareas o renunciar temporariamente a alguno/s de ellos -y de este modo suponen haber logrado cambios cualitativos en relación con el tema. Justamente este tipo de elecciones expresa la continuidad en la eficacia de los mandatos de género, en tanto las jóvenes presentan dificultades para dejarlos de lado. Aquello que éstas interpretan como innovación o trasgresión constituye antes una adecuación que no llega a hacer mella en la situación vigente y refuerza, bajo un efecto de cambio, el esquema dominante de relaciones entre géneros. En este sentido, y como plantea Rosas (2010), es preciso situar cierta connotación positiva que puede desprenderse de una lectura preliminar de los datos para comprender que, si bien la búsqueda de autonomía socava la sumisión femenina y aporta igualdad a las parejas y a las familias, dicha búsqueda y hasta su concreción no supone necesariamente una ruptura con los esquemas dominantes.

Los cambios “de libre elección” entran además a las jóvenes y las invitan a hacerse cargo de todo lo que esté a su alcance y a sobreponerse a lo que no. El hecho de que éstas compatibilicen su proyecto personal con el familiar y el profesional, sin resignar su protagonismo en ninguno de estos frentes y apelando a la colaboración de los varones –quienes, por otra parte, visualizan su participación en el ámbito doméstico desarrollando un rol secundario- da cuenta de una tensión que se intenta resolver recurriendo a la figura de la supermujer, modelo que tiraniza y deshumaniza a todas aquellas a quienes se impone la ardua tarea de conciliar

las distintas dimensiones sobre las que aquí se discute, ser exitosas en este trabajo y responder a la perfección y sin desfallecer en cada uno de estos ámbitos.

Es menester poner atención a la naturalización de este tipo de modelos, que potencian lo que Covas (2008) identifica como marchar contracorriente. Las mujeres hemos avanzado en términos de igualdad de género y continuamos bregando por ello. Sin embargo, muchas de estas conquistas se limitan al plano de lo formal y lograron producirse contracorriente, es decir, recorriendo con una importante cuota de esfuerzo un camino que va en contra de las representaciones y prácticas hegemónicas, en contra de “todo aquello que sigue asignando en exclusividad a las mujeres la función de habilitar la calidad de vida de los demás” (Covas, 2008:141), y que se halla presente en el ámbito personal, familiar y público.

Este marchar contracorriente implica hacer frente a un compendio de mandatos de género dirigidos hacia las mujeres –sé para otros, vive para ellos, habilita su calidad de vida y hazlo por amor a estos otros⁵ - y, en simultáneo, poner en juego una gran cantidad de recursos para conseguir que los mismos se cumplan, aparejando altos costos personales y sociales. De este modo se comprende que, a pesar de que los estereotipos no sean hoy tan rígidos o indoblegables, el desarrollo personal y profesional aparezca para las mujeres como el resultado de aquellos deseos y/o necesidades que logran legitimarse con gran empeño y/o filtrarse por los intersticios del patriarcado. Justamente esto último estaría atestiguando que los tradicionales roles y mandatos de género se han visto interrogados, aunque no afectados o modificados decididamente.

En este sentido cabe señalar que nuestras informantes, estudiantes avanzadas y graduadas del nivel universitario que se ubican en un contexto familiar (esposo o concubino, hijos en su mayoría pequeños) y se desempeñan laboralmente, plantean una serie de críticas al destino prefijado para el género pero que, al mismo tiempo, no se apartan significativamente de las expectativas en relación con éste. La constante alusión que realizan a la asunción de una doble jornada laboral revela una homeostasis en la distribución sexual de las oportunidades (Rosas, 2010), en tanto se aspira a producir modificaciones en la dinámica familiar que se sostienen por un tiempo limitado o bien ante circunstancias particulares, tendiéndose al reestablecimiento del estado de situación original, que suele coincidir con aquel que históricamente han planteado las ideologías de género. Si bien los objetivos de independencia personal y económica pueden constituirse en recursos femeninos para transformar algunos mandatos que el género impone, se observa la resistencia que estos últimos ofrecen. Las mismas jóvenes, proponiendo hacerse cargo de sus roles tradicionales y aún signándolos por una cierta innovación, ponen de manifiesto la eficacia de la mencionada homeostasis –un esfuerzo por volver al punto de partida y recobrar el

⁵Según Covas (2008).

equilibrio perdido- así como también lo hace la modalidad de inserción profesional, en general de carácter discontinuo y espiralado.

Lo expuesto permite además visualizar cómo el desempeño de los roles maternal y doméstico continúa produciendo un efecto de adhesividad que presenta obstáculos al desarrollo de la carrera laboral. Burin (1996, 1998) refiere a este tipo de situaciones apelando a la noción de suelo pegajoso, la cual remite a la realidad de aquellas mujeres más tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, adheridas a las formas convencionales en su ejercicio. Ellas deben hacer intensos movimientos psíquicos para sustraer una cantidad significativa de la energía libidinal necesaria para el desempeño de los roles del caso y destinarla al desarrollo profesional. Si bien las jóvenes entrevistadas dan cuenta de un interés por avanzar profesional y laboralmente, no dejan de lado su responsabilidad ante las demandas que se derivan del ámbito doméstico, obturando sus posibilidades, afectando los ritmos de desempeño y dirigiendo gran parte de su energía al intento de resolución del conflicto que se genera entre la dinámica doméstica y la extradoméstica, sin lograr sustraerse de las prescripciones que se derivan de la primera. Como lo ha definido la ex ministra de Cultura española Carmen Alborch, en Occidente las mujeres se enfrentan a un techo de cristal para acceder a los núcleos de poder y a un suelo pegajoso en el ámbito de la cotidianidad.

Consideraciones... ¿finales?. Acerca de crisis, cambios y continuidades en la profesionalización de las mujeres.

La relativa laxitud de los roles y mandatos de género contribuye a profundizar, en este contexto, la revolución estancada (Hochschild, 1989). Las mujeres se enfrentan a una paradójica situación: el activo desempeño en el ámbito público y la continuidad de la lucha por sostenerlo y profundizarlo terminan por atraparlas en un doble turno (Wainerman, 1994, 2002, 2005), desarrollando una sobreexigencia contracorriente (Caffarelli, 2013). Los varones, por su parte, apelan a la ratificación de sus funciones tradicionales como mecanismo de resguardo identitario. Éstos se debaten entre el desconcierto y la incertidumbre que genera la amenaza al poder detentado históricamente, y la necesidad de elaborar respuestas que les permitan conectarse con los desafíos que les presentan actualmente los roles paterno y conyugal. En su discurso se hace presente una contradicción que intenta solaparse bajo consignas “políticamente correctas” (del estilo “me parece bien que las mujeres trabajen”), el cual termina evidenciando su resistencia ante las complejas transformaciones que van teniendo lugar en el mundo sociocultural. Tanto las mutaciones en este universo como el incremento del protagonismo femenino contribuyen a que se plantee el retorno al statu quo ante, esto es, favorecen la mencionada homeostasis del género. Los varones desarrollan una impugnación silenciosa a la autonomía que adquieren las mujeres social y políticamente, dado que ma-

nifiestan acordar con su participación en dichos campos y, en simultáneo, reafirman que ciertas tareas y responsabilidades están sexuadas; previstas para uno de ambos sexos y marcadas por el mismo (Caffarelli, 2013).

Las circunstancias descritas ponen en evidencia las conflictivas derivaciones que apareja la instalación de la ideología de la igualdad de género en la vida cotidiana. Es de particular interés el reconocimiento de las condiciones en las cuales se va produciendo el avance en tal materia. En la medida en que éste se dé contracorriente; implique adecuaciones -pequeñas infracciones que se cuelan por los intersticios del patriarcado-; se tiña del sexismo de libre elección (Izquierdo, 1998) y no se aparte de las exigencias del rol de género, las mujeres seguirán batallando contra todo aquello que les asigna la función de habilitar la calidad de vida de los demás. Seguirán confundiendo elecciones genuinas con preferencias adaptativas (Nussbaum, 2002) y accediendo parcial y precariamente al status, en términos de Covas (2008), de ciudadana con derechos en la esfera de la vida cotidiana.

Resulta fundamental continuar problematizando el tema con el objeto de promover una verdadera democratización de las relaciones. Es preciso, además, perseverar en la demanda referida a la presencia y activa participación del Estado a través de políticas públicas de cuidado, como garante del acceso equitativo a una calidad de vida digna y soberana, que facilite a todos y todas el disponer de tiempos, recursos y oportunidades. Si bien en el curso de los últimos años se produjeron mejoras de

importancia, las mismas necesitan ser profundizadas. La expansión de la provisión estatal de servicios cuya visibilidad legitime el cuidado como responsabilidad pública representa un asunto indispensable en este sentido.

Puede afirmarse que las situaciones descritas enfrentan a mujeres y varones a una suma de demandas y responsabilidades que contribuyen a precarizar su situación tanto personal como laboral. Parafraseando la propuesta de Castel (2010), la escasa provisión de políticas públicas de cuidado relativiza la inscripción de los sujetos en los marcos de una condición salarial de pleno derecho, recreando diversas formas de aquello que el mencionado autor ha dado en llamar precariado, en virtud de la transgresión de las garantías del estatuto de empleo -en particular, en lo atinente a la protección social-.

La desigual distribución de los recursos y las oportunidades no sólo obstaculiza la realización personal sino que, además, obstruye la configuración de una sociedad justa, cuyos miembros cuenten con acceso pleno y efectivo a sus derechos. Las inquietudes que aquí se plantean intentan advertir acerca de los altos costos y los ingratos efectos que una dinámica en la cual unos ejercen sus derechos en detrimento de otros tiene sobre el conjunto de la sociedad. Reafirmemos, como parte de nuestra tarea político-académica, el compromiso de trabajar para que los derechos de todos y todas logren legitimarse definitivamente y encontrar su correlato en la práctica, fundándose en una ética que impulse el respeto, la paridad y la solidaridad.

Bibliografía.

- Burin, M. (1996) "Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables", en: Burin, M. y Dio Bleichmar, E. (comp.) *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*. Buenos Aires, Paidós.
- (2008b) "Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización", en: *Anuario de Psicología*, vol. 39, nº 1, Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona.
- (2010) "Carreras laborales y género. Obstáculos y recorridos". Conferencia en el Foro de Psicoanálisis y Género de la Asociación de Psicólogos de Buenos Aires. Buenos Aires, julio de 2010.
- Burin, M. y Meler, I. (1998) *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Buenos Aires, Paidós.
- Burin, M.; Jiménez Guzmán, M.L. y Meler, I. (comp.) (s/f) *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. Buenos Aires, UCES.
- Caffarelli, C. (2013) "De mandatos y elecciones; de tensiones y resignificaciones. Representaciones sobre el proyecto laboral y familiar en jóvenes de ciudades intermedias", en: *Revista Científica UCES*, otoño-invierno 2013.
- Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, FCE.
- Coria, C. (2008) "Descorriendo velos" en: CORIA, C.; FREIZAS, A. y COVAS, S. (2008) *Los cambios en la vida de las mujeres. Temores, mitos y estrategias*. Buenos Aires, Paidós.
- (1998) *Las negociaciones nuestras de cada día*, Buenos Aires, Paidós.
- Covas, S. (2008) "¿De qué cambios hablamos cuando nos referimos a los cambios?", en: CORIA, C.; FREIZAS, A. y COVAS, S. (2008) *Los cambios en la vida de las mujeres. Temores, mitos y estrategias*. Buenos Aires, Paidós.
- Davison, M.J. y Cooper, C.L. (1992) *Shattering the glass ceiling*, Londres, Paul Chapman.
- De Barbieri, T. (1993) "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", en: *Debates en Sociología*, nº 18, Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Faur, E.; Jelin, E. y Waisgrais, S. (2010) "La economía política y social del cuidado". Presentado en el Seminario Internacional "Políticas de cuidado, género y bienestar". UNICEF / Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) / Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Buenos Aires.
- Fernández, A. (1994) *La mujer de la ilusión*. Buenos Aires, Paidós.
- Hochschild, A. (1989) *The second shift*, Nueva York, Avon Books.
- Iglesias, G. (s/f) "El significado del trabajo a partir de la década del '90. Hombres y mujeres frente a los cambios estructurales que afectan las condiciones de empleo", en: Burin, M; Jimenez Guzmán, M.L. y Meler, I. (comp.) *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. Buenos Aires, UCES.
- Izquierdo, M.J. (1998) *El malestar en la desigualdad*, Madrid, Cátedra.
- Jelin, E. (1998) *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Buenos Aires, FCE.



Nussbaum, M. (2002) *Las mujeres y el desarrollo humano*, Barcelona, Herder.
Palermo, A. (2008) "Estrategias y proyectos profesionales de las estudiantes de carreras masculinas", en: Palermo, A. y Flecha García, C. (coord.) *Mujeres y universidad en España y América Latina*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

Peker, L. (2010) "La paternidad es mucho más aceptada que la domesticidad. Entrevista a Catalina Wainerman", en: *Suplemento Las/12 - Página/12*, 18/06/2010.
<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5783-2010-06-20.html>

Pravaz, S. (1992) "Serás lo que debas ser o si no no serás nada: el trabajo como mandato", en: Kohen, B. *De mujeres y profesiones*, Buenos Aires, Edic. Letra Buena.

Rosas, C. (2008) *Varones al son de la migración. Migración internacional y masculinidades. De Veracruz a Chicago*, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México, El Colegio de México.

----- (2010) "Género y transformaciones al interior del hogar en la posmigración: de Perú a la Argentina, entre siglos". Ponencia presentada en las X Jornadas Argentinas de Estudios de Población.
<http://www.produccion.fsoc.uba.ar/aepe/xjornadas/pdf/9.pdf>.

Sassone, S. (1988) *Azul, Olavarría, Tandil, un sistema urbano. Estudios Geográficos Pampeanos IV*, Buenos Aires, Oikos.

Velásquez, G. y García, M. (1999) *Calidad de vida urbana, aportes para su estudio en Latinoamérica*. Centro de Investigaciones Geográficas, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Wainerman, C. (1979) "Educación, familia y participación económica femenina", en: *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, Vol. 18, nº 72.

----- (comp.) (1994) *Vivir en familia*, Buenos Aires, UNICEF / Losada.

----- (comp.) (2002) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires, UNICEF / FCE.

----- (2005) *La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada?*, Buenos Aires, Lumière.

----- (2007) "Conyugalidad y paternidad. ¿Una revolución estancada?", en: Gutiérrez, M.A. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

Wainerman, C. y Geldstein, R. (1994) "Viviendo en familia; ayer y hoy", en: Wainerman, C. (comp.) *Vivir en familia*, Buenos Aires, UNICEF / Losada.

West, C. y Zimmermann, D. (1999) "Haciendo género", en: Navarro, M. y Stimpson, C. *Sexualidad, género y roles sexuales*, FCE, Buenos Aires-México.

----- (2008a) "Yo soy trabajador como mi mamá", en: *Página/12 online, Psicología*. <http://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/9-100571-2008-03-13.html>

El empleo femenino en la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara

(Condiciones precarias ante la reforma laboral)

Mtra. Carmen Yolanda Delgado Lecourtois²

Resumen

El presente trabajo tiene el objetivo analizar las condiciones de la mano de obra femenina que labora en la industria electrónica ubicada en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), en el estado de Jalisco, ante la flexibilidad en las relaciones laborales de la industria electrónica. Actualmente enfrentan las trabajadoras una situación deplorable de trabajo ante los bajos salarios, y contratos temporales, la contratación outsourcing y falta de libre asociación, entre otros. Condiciones laborales que se vuelven "legales" ante la reciente reforma laboral.

La participación de la mano de obra femenina, ha sido relevante desde que inicia la industria de referencia en los años sesenta, ya que ha representado hasta el 80% o más de su fuerza laboral en México y en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Dicha industria a pesar de las crisis económicas que ha enfrentado la economía mundial, sigue sobresaliendo en el incremento de sus ganancias de manera formidable. Esto se debe, en gran parte, a consecuencia de las condiciones precarias en que se contrata a sus trabajadoras.

Con base a un amplio período de estudio a esta rama productiva, hemos logrado analizar de cerca a varias empresas como es el caso de At&T, después Lucent Technologies (2001), y en el 2010, a la empresa Jabil, las que servirán como punto de referencia, para presentar los resultados de nuestra investigación.

Palabras clave: flexibilidad laboral, precariedad laboral, género y trabajo femenino.

²Profesora-Investigadora Titular. Departamento de Economía, CUCEA, Universidad de Guadalajara.

Introducción

Esta investigación surge del interés de profundizar en el análisis del empleo femenino en la industria electrónica, ya que con antelación hemos realizado una investigación de la misma rama industrial, en el que se tuvo como objetivo analizar el impacto de la reorganización productiva y laboral sobre la mano de obra femenina, en el marco de la reestructuración productiva implementada a partir de 1986, para tal efecto se analiza el caso de la AT&T Productos de Consumo de México, establecida en la Zona Metropolitana de Guadalajara a principio de los años 90.

Se hizo un seguimiento de las condiciones que enfrenta la mano de obra femenina, ante los cambios que observamos en la industria electrónica, registrada principalmente bajo el régimen Maquilador¹, el Programa Temporal de Importación (PITEX), para empresas con más de cinco millones de dólares en ventas anuales y con un nivel de exportación del 10%; y ALTEX el Programa de Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX), que condiciona el registro a empresas que exportan por lo menos el 50% de su producción, con facilidades incrementadas a empresas de la rama electrónica y automotriz. (Delgado, 2001)

La industria electrónica, inicia su presencia en México en los años sesenta registrada principalmente bajo el régimen maquilador, se ha caracterizado por contratar mano de obra femenina, la cual se encasilla en condiciones flexibles de trabajo y un incremento de precarización de la misma. El fenómeno de la globalización económica ha traído como consecuencia cambios drásticos a nivel de la competencia y de la producción, cambios estructurales que no siempre han traído resultados favorables para los trabajadores, en particular a las trabajadoras de la industria mencionada.

Las obreras ante el fenómeno de la reestructuración productiva han tenido que adaptarse a la incorporación de máquinas computarizadas y una nueva organización laboral, que responde al cero errores, el justo a tiempo y kam bam, formas de administración laboral, que les ha exigido mayor nivel de escolaridad y de capacitación. Así mismo deben desarrollar un trabajo polivalente en el que atienden varias actividades a la vez, lo que incrementa el estrés en el desempeño del mismo. A la par de la reestructuración productiva, las condiciones de trabajo y de contratación y sus derechos laborales decrecen. (Delgado, op. cit.)

Ante la crisis de la electrónica, como consecuencia del decaimiento de sus inversiones a partir del año 2001 y su retirada masiva del país y de Jalisco, para establecerse en China donde la mano de obra era mucho más barata, se ven sujetas las trabajadoras a despidos injustificados, a ser desplazadas de su fuente de trabajo sin una debida indemnización, y a la incertidumbre frente a un mercado laboral marcado por el desempleo. (Delgado, 2006).

A ello se agregan esquemas novedosos de contratación y colocación de personal a través de las empresas outsourcing, que provocan la precariedad del trabajo. (De la Garza, Lara, op. Cit.; CEREAL 2007) lo que incluye con-

trataciones flexibles, fuera del esquema legal, la contratación temporal, la pérdida de períodos vacacionales, libertad de asociación, falta de seguridad en el trabajo.

Las mujeres que han trabajado en una planta electrónica maquiladora o no, y por algún motivo salen de ella, buscan trabajar en una empresa de la misma rama, de no ser así es probable que se sumen a las filas del subempleo. Actualmente el panorama se ha transformado, México ofrece salarios más bajos que China al disminuir del 2008 al 2013 la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora, ya que siguen ganando cuando mucho dos salarios mínimos.

A esto se agrega la aprobación en noviembre de 2012 de una reforma laboral en el país, que legaliza la flexibilización en las relaciones laborales.

En dicha reforma se aprueban nuevas modalidades de contratación, (período de prueba, capacitación inicial y de temporada) y se redujo el costo del despido injustificado, al limitar el monto de los salarios caídos.

Se abrió además, el paso a la subcontratación como forma de acceder al empleo, lo que ya era una práctica muy extendida (Benzunzán, 2013)

En su caso las mujeres trabajadoras se verán mayormente afectadas al implementarse contratos temporales por hora, horarios flexibles, la contratación por medio de outsourcing, sin modificar los niveles salariales, entre otros. Dicha reforma laboral aprobada recientemente, no respeta los acuerdos internacionales en que México se ha inscrito, que velan por la aplicación de políticas públicas que vigilen los derechos de las mujeres trabajadoras, como son los acuerdos con CEDAW, acuerdos de Beigin y Belem de Pará.

Tres son las preguntas centrales en este trabajo:

- i) ¿Qué condiciones enfrenta la mano de obra femenina en el mercado laboral, frente a la reestructuración de la industria electrónica.
- ii)- ¿Es la flexibilidad en las relaciones laborales un factor que provoca condiciones precarias para la mano de obra femenina que labora en dicha industria?
- iii) La reforma laboral, aprobada en 2012, mejora o agudiza las condiciones de precariedad del trabajo femenino que labora en la industria electrónica establecida en México y en particular en la ZMG?

Género y Flexibilidad Laboral

En este punto, retomamos el análisis que sobre género y flexibilidad hacen especialistas en el tema, Hirata(1997), Olivera y Ariza(2002), y De la Garza, Lara y Torres (2001)

Respecto a la primer interrogante, es pertinente señalar que, en el marco de la economía y sociología del trabajo, encontramos la preocupación por el análisis de la condición femenina en el mercado laboral, enfocado a la reproducción de la fuerza de trabajo.

Un recuento de los enfoques analíticos del trabajo femenino en América Latina, enfatiza cómo las mujeres participan de forma im-

¹ La industria maquiladora de exportación (IME), se define como una unidad económica que realiza operaciones de producción a partir de insumos (materias primas o partes) propiedad de otra empresa contratante o matriz localizada en el exterior y que envía los productos resultantes a los mercados extranjeros.

portante en las actividades asalariadas, por cuenta propia y de ayuda familiar no remunerada, en las industrias ensambladoras de manufacturas de exportación y en la producción a domicilio en cadenas de producción. (Oliveira y Ariza, op. cit.). En los años ochenta y noventa los trabajos teóricos y empíricos, hacen referencia, de cómo las obreras de la industria maquiladora electrónica de exportación, durante las décadas anteriores, logran cumplir las expectativas de los capitalistas en términos de calidad y productividad. Las obreras recibieron bajos salarios a cambio de su fuerza de trabajo, otorgándoles condiciones precarias sin contar con una protección sindical que vigile sus intereses laborales, como consecuencia de los convenios empresa-sindicato

Una dimensión de análisis importante son las definiciones sobre género² y flexibilidad, según Hirata (op. cit.), considera que “ [...] asistimos a la constitución de un mercado laboral flexible en el que las mujeres ocupan una posición estratégica por su incorporación, tanto en el mundo salarial, como en el trabajo informal. Por parte de los hombres y de las mujeres, parece estar formándose un segmento mayoritario en condiciones precarias y uno minoritario en condiciones estables”

Se afirma que la flexibilidad es sexuada, (De la Garza, Torres y Lara, op. cit., cita a Hirata, 1999), porque si bien la puesta en marcha de medidas que han llevado a la desregulación de las relaciones laborales, han tenido como efecto inmediato una precarización de las condiciones de empleo, los sectores más vulnerables como las mujeres se han visto más afectados. A pesar de que cuenten con niveles educativos similares a los de los hombres y no se retiren del mercado de trabajo en la edad reproductiva como sucedía anteriormente; su experiencia laboral con relación a los hombres es menor. De tal manera que sus períodos de estancia más cortos en el empleo no se explican por salidas voluntarias, sino debido al tipo de puestos a los que tienen acceso con jornadas flexibles, tiempo parcial, trabajo escalonado o por turnos.

Es en este contexto que se analizan esencialmente las virtudes de la flexibilidad productiva en sus formas cualitativas relacionadas con el ámbito de la empresa, se destacan las ventajas de los equipos programables, de la polivalencia de la mano de obra, del desarrollo de nuevas calificaciones, de la integración de tareas, entre otros aspectos más.

Es en los años noventa que surge la preocupación orientada hacia los efectos de la flexibilidad externa o cuantitativa, principalmente en el mercado de trabajo. Este último muestra los aspectos negativos de la flexibilidad debido a que desarrolló nuevos tipos de empleo precario que se multiplican, como es el trabajo de tiempo parcial, de medio tiempo, interinato, etc. Por otra parte, se enfatiza el debate en los efectos que generan las diversas modalidades de subcontratación y externalización que se extienden con la reestructuración.

Es en este último período que se incorpora un enfoque de género en los estudios sobre flexibilidad, destacando principalmente la flexibilidad numérica en el mercado de trabajo; particularmente la relación entre flexibilidad y precarización del empleo, lleva a analizar la manera particular en cómo ésta afecta a las mujeres. La flexibilización del mercado de trabajo, se sintetiza en la flexibilización de las leyes laborales, de los contratos colectivos, de las políticas gubernamentales y la reducción del poder de los sindicatos. Esto se traduce en flexibilizar los mecanismos

² Benería, L, y Roldán (1992, en Delgado 2001) El género puede definirse como una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer mediante un proceso de construcción social que tiene una serie de aspectos distintivos. Es histórico, se presenta en el seno de diversos macro y microsferas tales como el estado, el mercado laboral, las escuelas medios de comunicación, la ley, la unidad doméstica familiar y las relaciones interpersonales. Entraña la gradación y rasgos y actividades de modo que a los relacionados con el varón, se les da normalmente un valor mayor.

de fijación de salarios, de contratación y despido de trabajadores, en controlar los impuestos o gravámenes. En su caso la flexibilidad en el interior de la empresa sería de carácter “funcional” y “salarial”, la cual pugna por la polivalencia en el trabajo, movilidad interna de puestos y categorías de trabajo, departamentos, turnos, incluyendo la participación activa de los trabajadores, creando una nueva cultura laboral.

“La flexibilidad ha generado procesos diferentes a nivel del mercado de trabajo o bien en el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo. Pero en cualquiera de sus modalidades ha afectado de manera diferente a la clase trabajadora, dependiendo de las políticas gubernamentales y de las políticas gerenciales...” (De la Garza, Lara , Torres, op.cit. , y De la Garza 2002).

La mano de obra femenina en la industria electrónica de la ZMG

La industria electrónica, en particular la registrada bajo diferentes regímenes, como son el maquilador, Pitex o Altex, en la ZMG, emplea en promedio un 80% de mano de obra femenina desde los años 60 en que se establece, con la instalación de empresas como Burroughs, Motorola, Kodak, entre otras y que crece paulatinamente hasta los años ochenta, Durante los años noventa dicha industria cobra un importante auge, gracias a la implementación del Tratado de libre comercio. Empresas como IBM, AT&T, HP, Siemens, entre otras, emplean una importante cantidad de trabajadores directos y técnicos especializados. El empleo de las mujeres obreras tiende a disminuir un poco, sin embargo sigue siendo mayoría.(Delgado 2001, op. cit.)



La gráfica anterior es un ejemplo de cómo se ha incrementado de forma gradual el empleo de mano de obra masculina, en la industria maquiladora en el Estado de Jalisco, sin embargo, predomina la presencia de mano de obra femenina.



Esta gráfica nos ilustra sobre la baja y alza de contratación de personal en la industria electrónica ubicada en el estado de Jalisco. Podemos observar un ligero decaimiento en el año 2003, pero una rápida recuperación de la contratación en el 2004 con 28,242 trabajadores contratados, para llegar a la cúspide en el año 2010, en que se contrataron hasta 47,472 trabajadores. Se observa una tendencia a la baja en el año 2011 con 43,358 trabajadores contratados, y en el primer trimestre del año 2012, bajó a 40,513, según cifras de (IMSS, SEIJAL, 2013)

En este período se presentan dos crisis económicas, después del 2001, y la segunda en 2008 que afectan ambas a la economía mundial. Sin embargo la industria electrónica se restablece ante dichos embates de forma rápida. Aspecto que analizaremos más adelante.

Proceso laborales y condiciones de trabajo.

La rama electrónica, ha pasado por diferentes fases en sus procesos de producción, una que antecede a la reestructuración productiva, de los años sesenta, hasta mediado

de los años ochenta y que se caracteriza por procesos manuales de fabricación. Una segunda, en la que se incluyen procesos computarizados de fabricación, en que del trabajo manual, en el que se realiza generalmente una operación, se pasa a un trabajo polivalente en el que se realizan varias actividades a la vez, enmarcadas en el modelo flexible. (Delgado 2001)

Para analizar este tema, se toma como referencia el estudio de la empresa AT&T Productos de Consumo de México, después Lucent Technologies, de la empresa JABIL, ambas de capital norteamericano, y en el diagnóstico que realiza el Centro de Reflexión y Acción Laboral, (CEREAL), sobre la rama electrónica (2007 al 2013). Las condiciones laborales en la industria electrónica ubicada en la ZMG, siempre se han caracterizado por emplear a las trabajadoras que mejor se adapten a sus condiciones de trabajo. Por su parte las trabajadoras, se ven obligadas a adaptarse a novedosos procesos de trabajo. Un rasgo ha sido permanente, es el de la flexibilidad en las relaciones laborales, aunque con características distintas. De acuerdo al estudio de la condición que enfrentan las obreras en la industria electrónica, el perfil de las trabajadoras que demanda la industria de referencia varían, ya que durante los primeros 20 años de establecida la industria de referencia en Jalisco y en particular en la Zona Metropolitana de Guadalajara, se contrataban mujeres jóvenes entre 18 y 25 años, solteras, con nivel de escolaridad de primaria. En esa primera fase, las obreras desarrollan un trabajo manual y repetitivo, basado en buscar niveles de productividad y calidad. (Delgado 1985, 2001 op, cit.)

A mediados de los años ochenta, que se implementa la reestructuración en los procesos productivos en dicha industria, se introducen procesos computarizados de fabricación, las trabajadoras y trabajadores directos, deben cumplir otras expectativas para desarrollar un trabajo polivalente, es decir donde atienden varias actividades a la vez, y el trabajo en equipo, que implica la reorganización del trabajo. Entonces las obreras podrán ser contratadas de mayor edad, entre 18 y 45 años, no importará su estado civil, con un nivel de escolaridad mínimo de secundaria, y con experiencia o sin experiencia laboral. Tal reestructuración obviamente afecta las condiciones de trabajo de las obreras, salarios, prestaciones, contratación, entre otros, que definitivamente se vuelven flexibles, por ejemplo, horarios flexibles, en los que la obrera trabajará diferentes horarios y con cambio de turno.

En lo que respecta al trabajo polivalente que desempeñan, llevan a cabo más de dos o tres actividades a la vez, pondremos el ejemplo de la empresa AT&T Productos de Consumo de México, después Lucent Technologies, (1991-1999) de capital norteamericano. Dicha empresa que contrataba en promedio 90% de mano de obra femenina, dedicada a la fabricación de telefonía.

Una obrera frente a una máquina inyectora, tenía que recibir el producto, revisar que no tuviera defectos, empacarlos y vigilar el correcto funcionamiento de dicha máquina, actividad que realiza de pie en un horario de 8 horas con media hora de descanso para comer. Así mismo responder a las exigencias del equipo de trabajo al que pertenecía, en relación a la calidad y niveles de productividad. (Delgado 2001)

Podemos observar, que a pesar de la incorporación de procesos productivos computarizados provocó la contratación de menos trabajadoras por línea de trabajo, sin embargo el trabajo que realiza es intensivo y requiere mayor nivel de abstracción.

Mayor Flexibilización de las Relaciones laborales

En el caso de JABIL, estudiada en 2010 al 2012, el proceso de trabajo, se adapta a las necesidades del cliente. Al trabajar para diferentes compañías como la telefonía celular Blakberry, para Cisco, empresa dedicada a la administración de redes, para quien fabrica switches y ruteadores, medidores de energía que mandan señales (datos) a través de redes cableadas o inalámbricas, Wirlpool, entre otras. Lo anterior, obliga a la empresa a que sus trabajadoras y trabajadores se adapten a difrentes demandas de producción.

En su caso, la empresa presume de obtener importantes ganancias, en plena crisis. "El mercado de teléfonos inteligentes ha subido enormemente. Son productos de muy alto volumen y caros. Un solo proyecto de un solo cliente puede representar más de 1,000 MDD", explica Ernesto Sánchez, ex director regional de Jabil Circuit México, hasta febrero de 2009". ([p://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos](http://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos))

El éxito obtenido por dicha industria implica en su caso la flexibilidad en las relaciones de trabajo que disminuye sus costos de producción. Gracias a que las y los trabajadores se les paga uno de los salarios más bajos.

-Nivel salarial y prestaciones.

Los operarios de JABIL, en particular, tienen 5 niveles salariales: el que entra sin calificación, se encuentra en el nivel 1 y recibe como salario \$93 pesos diarios (equivalente a dos salarios mínimos en el 2010), más \$480 en vales de despensa mensuales, \$77 mensuales de bono por no tener faltas y \$123 mensuales de bono por responsabilidad y productividad. El salario de un operario nivel 1, neto al mes es de \$3,470.00. (2010) Salario que le alcanzará al trabajador sólo para pagar algunos de sus gastos indispensables, mas no para cubrir todas sus necesidades. Razón por la que los trabajadores buscan doblar turno, lo que resulta a la larga agotador para su salud.

Las demandas de producción obligan a la flexibilidad de horarios, y de tipo de contrato, ya que si bien tiene trabajadoras que cuentan hasta con doce años de antigüedad, existen otro grupo de trabajadores que tienen contratos temporales de un mes hasta tres meses, y dependen del proyecto para el que sea contratados duran más o menos tiempo, generalmene subcontratados a través de una empresa outsourcing.. (Delgado 2013)

A nivel mundial la empresa cuenta con un total de 85,000 empleados; en Jalisco en junio del 2010, podían llegar a los 9,600 de trabajadores directos, de los cuales son el 60% mujeres y el 40% restante son hombres.

Cuenta con un porcentaje de 70% de empleados con planta y un 30% de empleados bajo contratos que van de una temporalidad desde 3 meses (como es el caso de los empleados administrativos) hasta 11 meses. Las y los trabajadores directos pueden ingresar con un contrato de tres meses, existe la experiencia de que después de un año pueden obtener la planta, otros tardan mucho en obtenerla. Los trabajadores eventuales son despedidos en el momento que no se les necesita. Se encuentran sindicalizados, no bajo el esquema de los sindicatos oficiales, reconocidos por el Estado, como lo es la CTM o la CROC, sino en un denominado "sindicato blanco", que esta creado por la propia empresa, "dado que nunca tienen problemas con ellos y se procura nunca llegar a extremos, priorizan las negociaciones y acuerdos" (entrevista a gerentes de la empresa, junio del 2010, en Delgado, op. cit.).

Jabil contrata directamente a sus trabajadores, sin embargo cuando requiere gran cantidad de trabajadores para un nuevo proyecto, si utilizan la contratación outsourcing.

- Despido de trabajadores:

La industria electrónica despide a sus trabajadores cuando termina alguno de sus proyectos, de tal forma que como ha sucedido en JABIL, contratan hasta dosmil trabajadores en la fabricación de teléfonos Blakberry en 2010. En el año 2013 ha decaído la venta de este producto en el mercado, al grado de que ha tenido que despedir al mismo número de trabajadores, sin liquidar debidamente a sus empleados, (la Jornada, Oct. 2013). La empresa de referencia no siempre ha respetado los derechos de los trabajadores. Cinco trabajadoras de la empresa Jabil, reclamaron a la gerencia de la empresa, que a sus compañeras de línea se les había incrementado el salario en un 9% y a ellas solamente el 2%. Dicha reclamación trajo como consecuencia su despido, sin indemnización. Han realizado mítines frente a la empresa, al no tomar en cuenta su solicitud de reinstalación.

Dicha empresa ha sido catalogada y valorada por CEREAL (2013) como "mala" al no contribuir en los últimos años a mejorar las relaciones y condiciones de sus trabajadores.

- Equidad de Género en Jabil

En JABIL, cuidan de la no discriminación hacia las mujeres y el resto de sus trabajadores a través del convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres,(INMUJERES), con un modelo de Equidad de Género. Razón por la cual han sido recientemente evaluados por dicha institución y han recibido una certificación oficial. Han recibido también el Premio Nacional del Trabajo y de Nueva Cultura Laboral, entre otros muchos.(entrevista, junio 2009)

- En el 2006 se les certifica como Empresa Familiarmente Responsable, ya que la empresa busca lograr equilibrio entre la Casa y el trabajo, principalmente a quienes quieren laborar más tiempo extra, y quienes llegan a las 60 hrs semanales.

El modelo de Equidad de Género sugiere no pedir a las trabajadoras la prueba de embarazo, Jabil si requieren la prueba de embarazo sólo para protección de las trabajadoras, dependiendo para el puesto que se les requiera, ya que por ejemplo en almacén tendrán que realizar cargas pesadas, tampoco las podría mandar al turno nocturno.

-La empresa considera que sus trabajadores reciben trato digno e igualdad de oportunidades, ya que respetan la preferencia sexual, por ejemplo tansvestidos, lo que les ha generado problemas con las trabajadoras, sobre todo mayores, ya que por ejemplo "no quieren que entren al baño de ellas, pues los consideran hombres".

Se les han impartido pláticas a todos los trabajadores "con personas que han venido desde México, (de INMUJERES), para sensibilizarlos al respecto". No se consideran discriminatorios, ya que reciben personas que usan piercing, tatuajes, con discapacidad, tales como invidentes y sordo mudos, para quienes se les buscan espacios especiales donde puedan trabajar. Estos últimos les resultan más estables y menos problemáticos.(entrevista a gerentes, 2010)

Si revisamos el contexto en el que laboran las trabajadora y los trabajadores, el bajo salario que se les paga y el tipo de contratos que ofrecen, no se puede hablar de equidad. Tampoco se habla de equidad en tanto, que al primer reclamo o protesta por tratos injustos, son despedidas las trabajadoras, se agrega a ello, la falta de representación sindical. Todo enmarcado en un contexto de flexibilidad, no se puede hablar de equidad.

Mayor Flexibilidad y Precariedad (2008-2012)
Este período tiene las mismas características que el período anterior, en un marco de relaciones laborales más flexibilizado:

- El perfil de las trabajadoras y trabajadores se amplía:
entre 16 y 70 años.
- Personas con discapacidad, "que dan problemas"
- Nivel de escolaridad : de secundaria a profesional
- Salarios bajos, que van de 2 a dos salarios y medio, apenas ajusta para comprar el 50% de la canasta básica.(Cereal, 2011)
- Contratos temporales: De tres meses
- Inseguridad laboral: No siempre se cumple con las normas de seguridad laboral, lo que provoca accidentes de trabajo.
- Horarios flexibles: pueden ser de ocho a 12 horas o más, muchas veces en contra de la voluntad del trabajador.
- Indemnizaciones injustas al ser despedidos
- Se les pide prueba de embarazo

En su caso las mujeres trabajan en este tipo de empresas, por la necesidad de sobrevivir, ante un grave deterioro económico de los niveles de vida de las trabajadoras y sus familias. Es bueno para ellas recibir las prestaciones de ley como son el seguro social, el derecho a la vivienda INFONAVIT, y vales de despensa, que en el autoempleo no lo tienen. Situación que se deteriora al ser contratadas por empresas outsourcing, ya que corren el riesgo de perder sus prestaciones como el crear antigüedad, vacaciones, servicios médicos, entre otros. Lo anterior como consecuencia de que las empresas contratistas no siempre cumplen con lo que marca la ley en ese sentido.

Llama la atención la mayor edad de las trabajadoras contratadas, quienes al tener 50 años o más, a pesar de tener un grado como profesionistas, contadoras por ejemplo. Consideran que "no es fácil encontrar trabajo fácilmente en otro lugar por su edad". (Delgado, op. cit. 2012)
Es un hecho la mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo que se imponen a la clase trabajadora. Lo que se ve afectado con la reciente reforma laboral, aprobada en noviembre de 2012 en México.

Contratación outsourcing

Por su parte el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) en sus informes sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de varios años (op. cit.) enfatizan sobre el poco respaldo sindical y legal que tienen dichos trabajadores, en particular de la electrónica, y las malas condiciones de trabajo que enfrentan las y los trabajadores.

Reportan así mismo, que sufren condiciones de trabajo que adolecen del derecho de libre asociación, falta de seguridad en el trabajo y sobre todo la cada vez mayor condición de precariedad como consecuencia de los bajísimos salarios que reciben, que empobrecen sus condiciones de vida.

En el siguiente cuadro podemos observar cómo a nivel nacional importantes firmas, algunas establecidas también en la Zona Metropolitana de Guadalajara, en Jalisco, de la rama electrónica, contratan a la mayor parte de su personal por medio de empresas outsourcing en el año 2007.

En el siguiente cuadro podemos observar cómo a nivel nacional importantes firmas, algunas establecidas también en la Zona Metropolitana de Guadalajara, en Jalisco, de la rama electrónica, contratan a la mayor parte de su personal por medio de empresas outsourcing en el año 2007.

Personal contratado por medio de Empresas Outsourcing en México para la Industria Electrónica en el año 2007

Empresa y localidad	Total de trabajadores	Trabajadores subcontratados
Foxconn (Chihuahua y Guadalajara)	7,000	50-70% (variable)
Sanmina SCI (5 fábricas en Guadalajara)	14,300	60%
Solectron (Chihuahua y Guadalajara)	7,000	20-40% (variable)
Jabil (Chihuahua y Guadalajara)	5,000	0%
Flextronics (Guadalajara)	12,500	60%
Kodak (Guadalajara)	8,000	80%
Philips (Cd. Juárez)	4,000	0%
Panasonic (Tijuana)	4,000	0%
Sony (Tijuana)	5,000	0%
Nokia (Reynosa)	4,300	40%
Benchmark (Guadalajara)	1,000	90%
USI (Guadalajara)	700	0%
Samsung (Tijuana)	1,000	0%
Hitachi (Chihuahua y Gdl)	5,000	90%

Fuente: CEREAL, 2007

Llama la atención los casos de Benchmark y Hitachi, que contrata al 90% de sus trabajadores por este medio; Sanmina SCI que subcontrata el 60% de sus trabajadores; Flextronics que contrata sólo en Guadalajara 12,500 trabajadores y el 60% son subcontratados. Hay que tomar en cuenta el caso de Jabil, que en el 2007 contrató a 5,000 trabajadores. Dicha empresa hace una excepción en caso de que demande, según su producción hasta dos mil trabajadores en un solo mes. (entrevista a gerentes de Jabil, 2010)

El reporte de CEREAL muestra que aunque las Cámaras que representan a la industria electrónica como son la Cámara de la Industria Electrónica (CANIETI) y la Cadena Productiva de la Electrónica (CADELEC), y las mismas empresas, reciben sus recomendaciones, observaciones y demandas para que se mejore las condiciones de sus trabajadoras (Cereal, 2009), éstas han empeorado con respecto al 2007.

Señalan cómo las trabajadoras y trabajadores, sufren graves consecuencias al ser contratadas por dichas empresas contratistas:

- Inestabilidad laboral, fuera del esquema legal, que incluye contratación temporal, contratos que van de quince días a seis meses, la pérdida de sus derechos como son vacaciones, y renuncias adelantadas,
- Falta de libertad de asociación, falta de seguridad en el trabajo. Sufren de hostigamiento sexual,
- Discriminación para ser contratados en caso de traer tatuajes, ser pariente de abogados o estudiar derecho,
- Descuentos excesivos en su salario, ya que de faltar a un día de trabajo e les descuentan hasta el equivalente a 3 días de salario..
- Acoso Sexual, que se ejerce como una presión de los supervisores a las trabajadoras, la empresa no implementa mecanismos de comunicación adecuados para la solución de problemas, para las trabajadoras.
- Accidentes de trabajo: Estas se asocian a altas exigencias de producción y condiciones inseguras en el trabajo han provocado accidentes laborales importantes, que han amenazado la vida de las trabajadoras.
- Exposición a tóxicos y sustancias peligrosas. A pesar de la restricción al uso de ciertas sustancias tóxicas, que en la Unión Europea se aplican, en México se siguen utilizando, merman-

do drásticamente la salud de los trabajadores. Son condiciones inequitativas, que omiten condiciones dignas para los trabajadores y trabajadoras, y que cuestiona la calidad de los empleos que otorgan dichas industrias.

Precariedad laboral

CEREAL, coincide con nuestro análisis, al reportar en el 2011, las condiciones precarias en que laboran los trabajadores de la industria electrónica, considera que se les paga un salario insuficiente, se han incrementado los contratos temporales, y realizan trabajo forzoso, es decir, se les obliga a trabajar más horas de su jornada de trabajo en algunas de las empresas.

En su último informe, 2013, resalta el impacto que la Reforma Laboral, recientemente aprobada en México, tiene sobre los trabajadores de esta rama. En un exhaustivo análisis de las empresas de la Industria de la rama electrónica en México y en la ZMG, señala los excesivos niveles de precariedad en que se encuentran. De cómo es que se han implementado políticas de contratación que flexibilizan más las relaciones de trabajo que antes de la reforma, que tenían mejores condiciones laborales y éstas han cambiado.

"La falta de libertad de asociación, los salarios insuficientes, y la inestabilidad laboral, siguen deteriorando la vida de los obreros y negándoles, en muchos de los casos, la posibilidad de acceder a otros derechos fundamentales, como el derecho a la salud, la alimentación, la vivienda y la educación." (CEREAL, 2013, op. cit.)

¿qué importancia tiene la industria de referencia, y qué favorece la situación descrita en relación a las condiciones de trabajo?

La industria electrónica, ganancias para las empresas y bajos salarios

Según la Secretaría de Economía del estado de Jalisco (2002), en su Programa para la Competitividad de la Industria Electrónica y de alta Tecnología, la industria electrónica se ha

transformado en un sector altamente globalizado y estratégico, ya que su participación en los procesos de producción y contenido de los productos fabricados en otros sectores es cada vez mayor; tal es el caso de las industrias automotriz, electrodomésticos, instrumentos de medición, maquinaria productiva, equipo médico, equipo fotográfico y de fotocopiado, e incluso juguetes, a la vez ha permitido impulsar la productividad de las empresas.

Especialistas han reportado que, la industria electrónica, es una de las actividades económicas de mayor dinamismo que ha tenido nuestro país desde la década de los años ochenta, por ejemplo en el período de 1970 a 1993 la participación en la producción de electrónicos de todo el país aumentó en un 300%, al pasar de 4.1 de la producción nacional en 1970, a un 12.4 en 1993. Jalisco, en 1993, era el tercer estado en la fabricación de productos electrónicos en el país, detrás del D.F. y del estado de México. (Cassalet, 2002, en Delgado 2001).

El PIB manufacturero se incrementó, reflejándose en una alta productividad del trabajo. Igualmente los salarios reales del sector no se habían recuperado desde 1980. Excluyendo las actividades de la industria maquiladora de exportación, las importaciones y exportaciones de la electrónica representan, en 1996, alrededor del 344% y 37% de su PIB respectivamente. (Dussel, 1999, en Delgado 2001)

Por otra parte, el comercio exterior en la industria electrónica, que incluye las registradas bajo el régimen maquilador, ALTEX y PITEX; es el primer lugar tanto en importaciones como en exportaciones. En cinco años dicha industria creció un promedio del 12.2%, las exportaciones pasaron de 18,251 millones de dólares a 32, 456 mdd. , lo que ocasionó un superávit comercial de 3,034 mdd, ocupando el segundo lugar en

la balanza comercial después del sector automotriz (Cassalet, 2002, en Delgado, op. cit.). En lo que va del siglo XXI, su presencia se incrementa, aún a pesar de las alzas y bajas en la economía mundial. Como demostramos anteriormente, la contratación de trabajadores se incrementa, y sus niveles de ventas presume importantes ganancias.

En el 2005 la industria continúa siendo un motor del desarrollo moderno, pues se han fabricado 230 millones de computadoras personales, 795 millones de celulares, y 184 millones de celulares [...] los productos electrónicos llegaron a representar el 15% del total de las mercancías en el mundo. Para México representa el 30% de las exportaciones totales, por lo que representa el mayor exportador a nivel nacional, de los cuales el 94% tienen como destino los Estados Unidos.

Crisis y apoyos a la industria electrónica

Como consecuencia de la crisis de la economía norteamericana en el 2001, las Cámaras industriales como CADELEC, CANIETI, y la Asociación de la Industria Maquiladora de Occidente (AIMO), con apoyo del Gobierno Federal y Estatal, buscan favorecer la inversión de capitales extranjeros en nuestro país en dicha rama. Para tal efecto hacen propuestas importantes que modifican el interés que promovía sólo la fabricación de partes y componentes y la distribución y comercialización de productos, como vemos a continuación.

A continuación se presentan algunos de los puntos que avaló en su momento el proyecto de Crecimiento para la industria electrónica, período 2002 al 2010, implementado por el gobierno a nivel nacional, el cual incluye:

- Crear las condiciones propicias para convertir a México en un centro de manufactura mundial de productos electrónicos.
- Crear las condiciones laborales que permitan recuperar los niveles de competitividad en costos de la mano de obra mexicana. Principalmente se buscarán hacer más eficientes y competitivos los pagos por concepto de prestaciones e impuestos al salario.
- Se plantea la expectativa de crear 60,000

nuevos empleos, lo que a primera instancia parece esperanzador, sin embargo no se menciona ningún aspecto que permita mejoras en las condiciones de los trabajadores obreros, que eviten la precariedad en el trabajo. Por el contrario se propone disminuir el pago de prestaciones, como se observa a continuación:

Objetivo de la Competitividad Laboral en México, comparado con sus Principales Competidores

	México Actual	México 2010	China	Hungría	Malasia	California
Pago Diario Promedio	\$ 1.47	\$ 1.47	\$ 0.47	\$ 1.60	\$ 1.39	\$ 16.60
Prestaciones e Impuestos	101%	60%	52%	61%	56%	26%
Total integrado	\$ 2.96	\$ 2.35	\$ 0.72	\$ 2.58	\$ 2.17	\$ 20.84

Fuente: Secretaría de Economía (2002)

Para que dicha industria logre ser más competitiva en el pago de salarios y prestaciones, con respecto a China principalmente, que tan sólo paga en ese entonces, 0.72 dólares por hora, frente a 2.35 que se pagan en México.

(Aunque según datos de INEGI, en el 2006, se les pagaba un promedio de 126.8 pesos diarios a los trabajadores de esta rama, menos que en el 2002 cuando se implementa el proyecto de referencia); en el caso de Hungría se pagan 2.58 y 2.17 en Malasia.

Llama la atención la contrastante diferencia de salarios que se pagan en California de 20.48 dólares por hora, incluyendo prestaciones, lo que nos da una idea de lo que se ahorran las empresas de capital estadounidense al establecerse fuera de su país.

Estas cifras nos revelan, la tendencia a disminuir las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, en lo que respecta al salario y prestaciones, a lo que se agrega el deterioro de la capacidad adquisitiva del salario mínimo.)

Lo anterior se confirma sólo con observar que en más de 40 años de establecidas las empresas electrónicas en México y en Jalisco, las obreras siguen ganando cuando mucho dos salarios mínimos, igual que en los años sesenta, año en que se establecen dicha industria, y con más desventajas, ya que el salario tiene un poder adquisitivo 78% menos que en los años ochenta, (Garavito, 2013). A lo anterior se agrega el que las trabajadoras de dicha industria en la actualidad son contratadas por empresas colocadoras de personal como son las outsourcing)

El plan de la Secretaría de Economía propuesto en el 2002, por supuesto estaba ajeno a la recesión económica que dejará ver su impacto en el 2008, por lo cual de momento son impredecibles sus resultados.

Sin embargo dichos propósitos se han cumplido, ya que actualmente México paga salarios más bajos que China. La Secretaría de Economía logró sus objetivos a costa de precarizar las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos. Acción que cobra graves consecuencias en el ámbito de su calidad de vida.

Bajos salarios

En el año 2008, ante la crisis económica generalizada, se abaratan los costos de producción para las electrónicas, al disminuir salarios y prestaciones y flexibilizar las relaciones laborales. Se ha cumplido el plan propuesto por la Secretaría de Economía, pues el salario mínimo que se paga en México no se ha incrementado sustancialmente. Según CEREAL, en su informe del 2011, el poder adquisitivo de las y los trabajadores de la electrónica apenas les permite adquirir el 50% de sus necesidades básicas, como podemos ver a continuación, (en Delgado op. cit. 2012):

Tabla 1

Salario promedio de obreros de la industria electrónica durante el año 2011. Países seleccionados

País	Salario diario promedio nacional	Salario diario en dólares	Capacidad de compra
Estados Unidos	80 USD	80	100%
Brasil	314 R\$	6,8	80%
Malasia	2 RM	6,3	80%
México	40 Pesos	6,3	80%
Tailandia	80 Baht	6	80%
Indonesia	14 Rupias	6	40%
China	40 Yuanes	6,3	80%
Filipinas	224 Pesos	6	80%

Nota: Elaboración propia en base a un encuesta realizada por el CEREAL entre ONG's de los países mencionados.

Fuente: CEREAL, (Reporte 2011)

Podemos observar en esta gráfica, cómo en México se paga un salario diario en dólares mayor que otros países, sin embargo, sólo tiene un poder adquisitivo del 50%. Apenas Indonesia lo supera, tiene un poder adquisitivo del 40% y China que recibe 5.3 dólares diarios, tiene un poder adquisitivo del 90%. Es importante contrastar el salario diario que se paga en Estados Unidos que son de 80 dólares, con un poder adquisitivo del 100%. De esta forma, las empresas de capital norteamericano establecidas en nuestro país, al invertir en dólares, sigue disminuyendo sus costos de producción enormemente en nuestro país. Coincidimos con CEREAL (2011), en que la industria electrónica, establecida en diferentes puntos geográficos, a nivel internacional, obtiene altas ganancias gracias a los bajísimos salarios que paga a sus trabajadores.

“... pagan salarios que no son suficientes para poder vivir”. Cita a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que define que “el salario suficiente consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa.

La legislación laboral

En este apartado tenemos el objetivo de definir cuál es el propósito de la legislación laboral, y cómo afecta a las trabajadoras de la industria electrónica. El análisis está apoyado fundamentalmente en las definiciones, críticas y evaluaciones que de este proceso realizan conocedores del tema como son: De la Garza Enrique (2003), Benzunzan (2013), investigadora de la CEPAL en México, el Cereal (2013, op. cit.), y Magallón (2006), que incluye la perspectiva de género en el análisis. Según define De la Garza (op. cit.), “el concepto original de legislación laboral como normatividad de las relaciones de trabajo[...], no surgió para reforzar las relaciones en el mercado de trabajo, fue concebida como derechos y obligaciones frente a las desigualdades que el mercado generaba”.

Considera que en el siglo XXI, el concepto ha cambiado y la legislación laboral está enfocada a la flexibilidad en las relaciones laborales. Flexibilidad que tiene diferentes interpretaciones y como tal diferente impacto en la legislación laboral; por otra parte, aún lo esperado por las instituciones gubernamentales, la flexibilidad en las relaciones laborales, no garantiza que la productividad crezca.

Es en noviembre de 2012, que entra en vigor, en México la nueva legislación laboral. Legislación que durante más de una década se había promovido tanto por empresarios, organizaciones sociales, partidos políticos, académicos, entre otros. El presiden-

te Calderón tuvo a bien lograr dicho objetivo una vez terminado su mandato presidencial. (De la Garza op. cit; CEREAL, 2013)

En un corto período de tiempo, (dos meses) el Congreso discutió y aprobó una nueva ley que contiene más de mil artículos, modificando 491 de ellos; uno de sus objetivos fundamentales es lograr la competitividad a partir de la flexibilización laboral. Un cambio notable fue el de definir nuevas formas de contratación temporal, que deja en estado de vulnerabilidad a la clase trabajadora. Por ejemplo un obrero puede ser contratado por algunas semanas y ser despedido cuando el patrón lo decida, sin indemnización y sin explicación alguna, lo que antes era totalmente prohibido. (CEREAL, op.cit p.)

La reforma laboral afecta a las trabajadoras de la industria electrónica:

Los empleados de la industria electrónica en particular, que en su mayoría son contratados por agencias de outsourcing, y sufren de falta de derecho de asociación, quedaron en completa desprotección, ya que no se dio lugar una regulación en estos ámbitos. Modificaciones a la ley, que aprueban dicha práctica.

Por otra parte, es de tomar en cuenta que la industria electrónica contrata un alto porcentaje de mano de obra femenina (60% o más), en esta dimensión, quienes aprobaron la nueva ley laboral, justifican que los horarios flexibles, y la contratación temporal, que aprueba la reforma, beneficia a las mujeres trabajadoras, haciéndolos compatibles con sus responsabilidades dentro del hogar, planteamiento que, estamos de acuerdo con Magallón (2006), es engañoso, ya que por el contrario se intensifica el trabajo para éstas. Así mismo, es acertada al señalar, que con el fin de justificar la precariedad laboral en que se encuentran las mujeres, se implementan medidas con una fuerte carga ideológica conservadora, [...]. Lo que está detrás, señala, es seguir manteniendo el deterioro de los salarios, de las condiciones de trabajo y de los derechos humanos de las trabajadoras. A continuación lo observamos con más detalle.

La nueva Ley Federal del Trabajo

El propósito de la Reforma Laboral de 2012, según el presidente Felipe Calderón intentó dar una respuesta a la insuficiente generación de empleos formales (dimensión económica), los déficit de protección de grupos vulnerables

(dimensión social) y la falta de democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos (dimensión política). (Bensunsán, 2013, p. 24) Por lo que se mantiene sin cambios el sistema de justicia laboral, y continúa así el poder centralizado tripartita a cargo del estado. Se introdujeron reformas a los procedimientos ante las juntas, y se conservó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM). Bensunsán (op. cit, p.26)

En el marco de la crisis financiera internacional de 2008-2009 y sus efectos en el desempleo, una disminución marcada en los flujos migratorios netos hacia los Estados Unidos y la crisis sanitaria detonada por el virus H1N1 de 2009 justificaban, según la exposición de motivos del entonces Presidente Calderón, elaborada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la necesidad de hacer ajustes en la legislación que favorecieran especialmente el empleo de los jóvenes y las mujeres.

Con ese propósito, se legalizaron nuevas modalidades de contratación (período de prueba, capacitación inicial y de temporada) y se redujo el costo del despido injustificado, al limitar el monto de los salarios caídos.

Se abrió además, el paso a la subcontratación como forma de acceder al empleo, lo que ya era una práctica muy extendida. (Bensunsán, op. cit. , p. 20)

No se trataba en modo alguno de soluciones extremas, ya que en todos los casos se impusieron restricciones a las libertades patronales en el uso de estas formas flexibles de contratación.

Dichas reglas causaron una fuerte polémica entre los actores sociales y políticos, para sus defensores iban a tener indiscutibles efectos positivos en el crecimiento económico, la generación de empleo formal y el incremento de la productividad y la competitividad, para sus detractores extenderían irremediablemente la precarización del empleo y la pobreza entre los asalariados.

Los bajos niveles salariales.

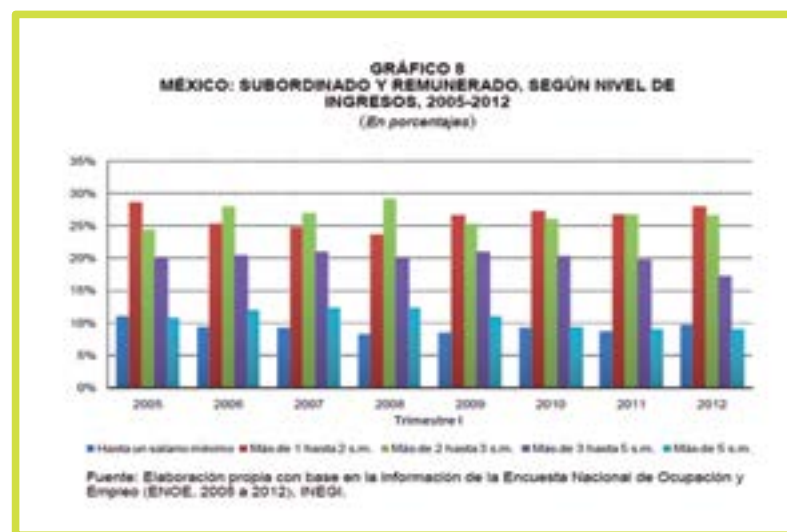
Bensunán (op.cit.) considera atinadamente, que el tema de los salarios, es “uno de los aspectos más descuidados de la reciente reforma de la legislación y limita otros de los objetivos explícitamente buscados, como el incremento de la productividad, [...]”.

No se realizaron modificaciones en los procedimientos legales, actualmente en manos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM,) que abrieran la posibilidad de recuperar el papel de los salarios mínimos como instrumento de una política pública destinada a combatir la pobreza y la desigualdad recuperando los propósitos originales del artículo 123 constitucional y dando un sentido real a la dimensión social de la reforma de 2012, predominantemente declarativa.

Enfatiza como no “se hicieron cambios para recortar el poder de los empleadores para seleccionar a su contraparte en la contratación colectiva, menos aun se favoreció la participación de los trabajadores en este proceso en el que se fijan los salarios contractuales. basada en bajos salarios y valor agregado (cita a Fujii, 2011; Bensusan, op. cit.) Por el contrario, se mantuvieron las reglas que han permitido la simulación sindical en sectores decisivos de la nueva economía donde se generaron gran parte de los empleos (franquicias, servicios aéreos, bancos, etc.), lo que favoreció el estancamiento de las remuneraciones como parte de una estrategia exportadora y Middlebrook, 2013.”

Llama la atención cuando se demuestra el deterioro en el ingreso de los trabajadores, incrementando sus niveles de precarización: resalta la disminución de las categorías de más de cinco salarios mínimos (SM) y de más de tres hasta cinco SM en alrededor de dos puntos porcentuales, rompiendo la tendencia previa que venía registrándose desde la década de 1990 (cita a Fujii, 2011).

Así mismo, en los últimos años, a partir del año 2008, se da un incremento porcentual de quienes reciben hasta un salario mínimo y de aquellos que reciben más de uno hasta dos SM; en el año 2012, uno de cada tres subordinados recibía hasta dos salarios mínimos. Lo cual evidencia en el siguiente gráfico. (Bensunán, op. cit. p)



Agrega que, al considerar a las instituciones y políticas laborales como un instrumento clave para mejorar la calidad de los empleos y luchar contra la pobreza y la desigualdad, (perspectiva de la CEPAL sobre el cambio estructural y la convergencia productiva, [...]). Desde dicho ángulo, se muestran las principales limitaciones de la reforma en la legislación laboral mexicana. Tanto en lo que se refiere a la apuesta que hizo por la flexibilidad laboral y la mejora en los índices de competitividad, como recurso para implementar la generación del empleo y la productividad, como por los déficit que registra, en términos de la democratización del mundo de trabajo.

Concluye Bensunán (op. cit.) que no mejorará el desarrollo del país como consecuencia de dicha reforma laboral, [...] orienta la falsa ilusión de que la flexibilidad laboral sería el remedio para todos los males, mantiene la expectativa de que el régimen sindical siguiera favoreciendo la paz social, al mismo tiempo que los intereses de los empleadores y los dirigentes sindicales beneficiarios del statu quo. La aprobación de dicha reforma, incrementará la carestía del país, y puede causar un estallido social. De la Garza (la Jornada, 2013)

No toca problemas de fondo, [...] deja de lado el derecho al trabajo como una garantía social y constitucional.

[...] no toma en cuenta dicha reforma a los trabajadores informales y a los no asalariados. Resulta pertinente elevar la productividad a partir del desarrollo tecnológico y no a partir de limitar los derechos de los trabajadores. Coincidimos en que la reforma laboral mantiene un modelo maquilante o de tipo manufacturero, que mantiene una baja aportación al PIB, y en el que los salarios son bajos, por otra parte no se limitó al corporativismo.

La reforma laboral no aplica la transversalidad de género.

-Otro punto a considerar es el que la nueva ley, no observa políticas que impliquen la transversalidad de género³, como consecuencia, dicha legislación laboral, pasa por alto en su caso, los acuerdos internacionales contra la discriminación y la violencia hacia las mujeres, que México tiene con la Cedaw, acuerdo de Beijing, Belem

de Pará, con la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Internacional de Derechos Humanos. Instrumentos éstos de nuestro marco jurídico nacional.(Magallón, 2006), [...] que incluyan la equidad de género y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores. Estamos de acuerdo con el diagnóstico de CIMAC (oct. 2012) institución periodística especializada en los estudios de género y los derechos humanos, en que “La reforma laboral generará “una fábrica de desigualdad y pobreza para las mujeres” en México, al deteriorar de forma radical sus condiciones de trabajo, [...] lejos de generar más empleos, empeorará la situación laboral de los 18.5 millones de trabajadoras.

En la industria maquiladora, durante el último año, la subcontratación creció 9%, mientras que la contratación directa apenas aumentó a 4%, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Lejos de fortalecer el empleo formal, se “van a ‘informalizar.’

La subcontratación “quita de encima” la responsabilidad del patrón de garantizar los derechos de las trabajadoras, (Alcalde, diputada federal de Movimiento Ciudadano (MC), en CIMAC op.cit.). La reforma simula la “regulación” de ese tipo de contratación, al establecer que la subcontratista debe costear derechos mínimos, como el salario (60 pesos al día) y seguridad social, afirma además:

- que la normatividad es insuficiente para garantizar estos derechos, ya que aunque estas empresas “están en el papel, en muchos casos no tienen ni oficinas, nadie conoce al patrón y así, ¿a quién se reclama?,

- Otro “foco rojo” es la contratación por horas, planteada como una oportunidad para que las mujeres cumplan con el cuidado de la familia y obtengan un ingreso.

Tal disposición no representa un beneficio para las trabajadoras sino la pérdida de sus derechos, porque “la responsabilidad del patrón con las trabajadoras, culminará con el pago de las 2 o 3 horas que laboren al día o a la semana”.

- Las mujeres y las personas jóvenes serán las más perjudicadas, ya que actualmente son quienes más dificultades enfrentan para obtener un empleo, y se verán orilladas a aceptar ese tipo de contrato con el que “recibirán un pago de 20 pesos, sin derecho a ninguna prestación, ni estabilidad laboral”.

- Otro problema de la contratación por hora es

³Transversalidad de Género: que se define como la integración de la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

que la reforma no aclara si el pago será con base en el salario mínimo actual, pues de ser así, por cada hora laborada el personal apenas recibiría 7.50 pesos. (Ponce, en CIMAC, op. cit.)

-Tal situación da lugar a disminuir todavía más el ingreso de las trabajadoras, ya que 65.8% de las mujeres ocupadas gana entre 1 a 3 salarios mínimos, alrededor de 5 mil 600 pesos al mes, insuficientes para la manutención de sus familias.

- El contrato a prueba, el cual establece que las y los trabajadores pueden permanecer en el empleo seis meses, y si el patrón considera que “no pasó la prueba” lo despide sin ningún tipo de indemnización.

-Afectar los derechos individuales de las trabajadoras, perjudicará sus derechos colectivos, pues la flexibilización elimina la acción sindical.

De esta forma, queda sin efecto la posibilidad de lograr acciones afirmativas que permitan alcanzar una efectiva igualdad (Magallón, op. cit)

Conclusiones

Hemos tomado como punto de partida la importancia que tiene el analizar la participación de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo, en el caso de las trabajadoras de la industria electrónica, ubicada en la ZMG. Analizamos cómo es que el marco de la reestructuración productiva, se flexibilizan las relaciones de trabajo, lo que lleva a la transformación en los procesos de trabajo.

En este contexto, reflexionamos cómo es que, ante la reforma laboral, aprobada en noviembre del 2012 en México, se agudizarán las condiciones precarias de la mano de obra femenina, en particular de la industria electrónica.

La flexibilización en las relaciones laborales, Hirata (op cit.) nos plantea cómo es que en surgen nuevas condiciones para hombres y mujeres en el mercado de trabajo, considera que la flexibilidad es sexuada.

-Es en el marco de la reestructuración productiva, que se incorpora un enfoque de género en los estudios sobre flexibilidad, destacando principalmente la flexibilidad numérica en el mercado de trabajo; particularmente la relación entre flexibilidad y precarización del empleo, lleva a analizar la manera particular en cómo ésta afecta a las mujeres.(De la garza, Lara y otro, op. cit.)

Hemos observado cómo es que la industria electrónica sigue contratando, en más de un 60% a las mujeres obreras, que se ven obligadas a adaptarse a novedosos procesos de producción, como es el trabajo polivalente, que implica realizar varias actividades a la vez. Dichos procesos de producción implica realizar tareas de mayor nivel de abstracción. Así mismo, deben adaptarse a realizar diferentes actividades dentro de la empresa. Tomamos el caso de las empresas AT&T, de capital norteamericano, dedicada a la fabricación de telefonía, en el que se muestra cómo es que se realizan actividades polivalentes.

Así mismo se comentan algunos resultados del estudio de la empresa JABIL, en el que observamos las políticas de contratación y condiciones de trabajo. Las trabajadoras en su mayoría son contratadas directamente por la empresa, sin embargo se ha incrementado el número de trabajadoras subcontratadas. Se les pide prueba de embarazo, reciben salarios bajos, horarios flexibles, y se les impide el derecho de libre asociación,

así mismo sufren despidos injustificados.

El análisis de Jabil, coincide con el CEREAL, en el sentido de que dichas empresas mantienen a sus trabajadores en condiciones precarias, ya que no reciben un salario digno para vivir. No reciben un trato digno, al ser despedidos por el sólo hecho de reclamar sus derechos laborales. Despidos injustificados y sin indemnización adecuada. Hostigamiento sexual y falta de seguridad laboral, entre otros.

La industria electrónica, en su caso, sigue creciendo, al incrementar sus ganancias, gracias a los bajísimos salarios que paga a las trabajadoras y trabajadores.

Respecto a la implementación de la nueva Reforma Laboral, al revisar su propósito inicial, vemos que ésta no cumple con el interés de fomentar o hacer crecer el empleo. La nueva reforma, no cumple con su propósito histórico, de vigilar la debida aplicación de derechos y obligaciones de los trabajadores. Sino por el contrario, flexibiliza las relaciones laborales al máximo, en beneficio de las empresas y los inversionistas, con una clara tendencia a la maquilización.

Es clara la coincidencia entre los autores comentados, que la nueva ley laboral, más que mejorar, la condición laboral de las trabajadoras y trabajadores, de hombres y mujeres, ésta empeorará aún más, se deja desamparada, y sin respeto a sus derechos fundamentales.

La Reforma Laboral hace modificaciones a la ley que refuerzan la condición de discriminación de la mujer en el mercado laboral. Lo expuesto implica que no se aplican los principios y acuerdos internacionales en los que México se ha inscrito, como el acuerdo de Beijing, Belem de Pará, como es el diseñar políticas públicas que impliquen la transversalidad de género, es decir, que cuiden la aplicación de leyes en el que se vigilen condiciones dignas en este caso en el marco del trabajo, para las mujeres. Existen puntos específicos, en la nueva ley laboral, que agravan la situación de las trabajadoras de la industria electrónica:

- Los bajos salarios, ya que la nueva reforma no modificó el tradicional acuerdo de los salarios mínimos, que no rebasa los 70 pesos. Que es precisamente lo que impide que tengan un salario digno. Ya que a las trabajadoras de esta rama productiva, cuando mucho ganan dos a dos salarios mínimos y medio diarios, que no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas.

- Los empleados de la industria electrónica en particular, que en su mayoría son contratados por agencias de outsourcing, y sufren de falta de derecho de asociación, quedaron en completa desprotección. La contratación outsourcing, que aunque era una práctica ya extendida entre las empresas electrónicas, esta se autorizó, con ciertas exigencias o ajustes, que no necesariamente garantizan que se cumplan, en beneficio de las trabajadoras.

- Se legalizaron nuevas modalidades de contratación (período de prueba, capacitación inicial y de temporada) y se redujo el costo del despido injustificado, al limitar el monto de los salarios caídos. Lo anterior trae como consecuencia que si al patrón considera que la trabajadora no cumple los requisitos la despide sin ninguna indemnización. Lo que antes no era posible.

No existe garantía alguna para proteger y mejorar la calidad de vida de las trabajadoras.

Bibliografía.

- Bensunzán, G. (2013) *Reforma laboral, desarrollo incluyente e Igualdad en México*, Ed. CEPAL, México, D.F.
- CEREAL (2005-2006) *Trabajadores de la nueva tecnología. Informe sobre la industria electrónica en México.*
- CEREAL (2007) *Trasnacionales y derechos laborales, de la electrónica en México. Segundo informe sobre condiciones laborales sobre la industria electrónica de México.*
- CEREAL (2009) *Derechos laborales en tiempos de crisis. Tercer informe laboral en la industria electrónica de México.*
- CEREAL (2011) *La crisis que no se fue. Cuarto informe nacional sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México.*
- CEREAL (2013) *Lo que la Reforma se llevó. Quinto informe nacional sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México.*
- Cota Yáñez, R. y Guerrero Avilés, J. (2006) *Análisis y perspectivas del mercado laboral en la Zona Metropolitana de Guadalajara, en Revista Carta Económica Regional, No. 97, INESER, Universidad de Guadalajara, México.*
- Delgado Lecourtois, C. (2001) *El empleo femenino en la industria de la rama electrónica en la ZMG (1986-1994 El caso de la AT&T), Tesis de Maestría, DESU, Universidad de Guadalajara,*
- Delgado Lecourtois, C. (2008) *El Empleo en la Industria Electrónica y Precariedad Laboral. En Revista Expresión Económica No. 20, Universidad de Guadalajara, México. P. 67-86*
- Delgado Lecourtois, C (2009) *El Empleo Femenino en la ZMG Precariedad Laboral, en Ponencia presentada en el I Coloquio Internacional de Enlaces Académicos de Género de la ANUIES, II Coloquio Internacional y VII Nacional de la Red de Estudios de Género del Pacífico, Nuevo Vallarta, Nayarit, México, 22 al 24 de abril del 2009)*
- De la Garza, E., Lara y Torres (2001) *"Flexibilidad y Empleo femenino en la industria manufacturera de México" UAM, México*
- De la Garza (2003) *Reflexiones acerca de la Reforma Laboral · Economía Teoría y Práctica 19. Págs. 91-122 [Texto completo] bidi.xoc.uam.mx/busqueda.php*
- De la O, Ma. Eugenia y Guadarrama, R : (2006) *Género, Proceso de Trabajo y Flexibilidad en América Larina, en De la Garza (Coord.) Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, Ed. Anthropos, UNAM.*

De la O Ma. E. (2008) *La Precariedad como Trayectoria Laboral, en Carta Económica Regional, No. 100 Departamento De Estudios Regionales, Universidad de Guadalajara, México. P. 49-74*

Garavito Rosalbina, (consultado, octubre 2013) : *Nuevo régimen salarial para una economía justa y competitiva. biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/3.pdf*

Hirata, Helena(1997) *Trabajo Femenino y Mundialización[Digitale Bibliothek Der FES] GEDISST-CNRS **
Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género [Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo, Centre National de la Recherche Scientifique (Centro Nacional de Investigación Científica), Francia.]
INMUJERES (2007), ¿Qué es la Transversalidad de Género? (Gender Maitreaming), D.F. www.pueg.unam.mx/, (consultado en septiembre del 2011)

Magallón Ortiz, R. (2003), *Reforma Laboral y Equidad de Género*

Rendón Gan, Teresa (2003) *Trabajo de Hombres y Trabajo de Mujeres en el México el Siglo XX, Ed. CRIM, Programa Universitario de Estudios de Género, (PUEG) UNAM, México.*

Sullerot, Evalyn (1998) *Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Ed. Península, Barcelona.*

Tadoro, Rosalba (2006) *¿Flexibilidad Laboral o Precarización? El debate sobre la Reproducción Social , en Machicao Barbery, (Coord), América Latina un Debate Pendiente. Aportes a la Economía y la Política con una Visión de Género, Ed. REPEM, DAW/IFC*

Villalobos Calderón, L. (2002) *las Obreras en el Porfiriato, Ed., Casa Abierta al Tiempo, P y V, México*

Otras fuentes:

CIMAC,(2012),<http://www.elpinerodelacuena.com.mx/epc/index.php/politica/47725-la-reforma-laboral-generara-una-fabrica-de-desigualdad-y-pobreza-para-las-mujeres-cimac>, (consultado en octubre del 2013)

CNN Expansión, *las 500 empresas más importantes de México (2010)* ([p://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos](http://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos))

SEIJAL (2012) *Sistema Estatal de Información del Estado de Jalisco. Industria Electrónica. Fichas Sectorial. Gobierno de Jalisco.*

Discurso, género y poder en el trabajo académico de una institución de educación superior. Estudio de caso en la UNISUR

Anna Rosa Domínguez Corona¹
René David Jaimez Aguilar²

Resumen

Se exponen las condiciones en que se desarrollan las relaciones de poder y la legitimación del discurso dominante en el desarrollo de la actividad profesional de los académicos de la Universidad de los Pueblos del Sur (UNISUR). Para lo cual se analiza la estructura discursiva de las situaciones comunicativas clave -como las asambleas-, que permiten articular y explicar, en relación con el contexto social, cómo se desarrollan los mecanismos de construcción de la legitimidad del discurso dominante, así como las formas de manifestación de las inconformidades y la formación de discursos alternativos. Se considera que la estructuración del discurso tiene su parte medular en el discurso de género que fomenta prácticas sexistas en los procesos de trabajo y en la organización del trabajo. En este trabajo se expone la forma en que, en un contexto específico, se realiza esta estructuración del discurso y se realiza el discurso de género en la actividad académica - administrativa de la UNISUR.

Palabras Clave:

Trabajo y género, discurso y poder, género y poder, sexismo.

1.- Necesidad y posibilidad de la UNISUR en el contexto de adelgazamiento Estatal de la Economía Global.

El modelo económico que se ha desarrollado globalmente desde los años ochenta del siglo pasado ha insistido en la necesidad de adelgazar el Estado, incrementando el proceso de privatización y tercerización, lo que ha arrojado consecuencias evidentes en el ámbito de las empresas productivas, como en el caso claro de la transformación de la industria maquiladora nacional e internacional.

Sin embargo, otra de las consecuencias de este modelo económico global es que, con el adelgazamiento del Estado, algunas de sus funciones han sido sistemáticamente descuidadas. Tal es el caso de la función del Estado como promotor de la formación y capacitación de su población a través de sistemas de educación pública, inclusive hasta el nivel de la educación superior.

El Estado, sumergido en la lógica de la búsqueda de ganancia capitalista, ha tendido a fomentar una educación tecnocrática, pero también ha despreciado el desarrollo profesional de zonas que considera potencialmente menos productivas.

Esta es la explicación material que nos ayuda a entender por qué el estado de Guerrero prácticamente carece de opciones de educación superior, ya que (además de los planteles rurales de la Universidad Pedagógica Nacional, que sólo realiza formación de docentes) sus únicas universidades se encuentran en Acapulco o Chilpancingo, y están situadas entre las peores a nivel na-

cional e inclusive latinoamericano.³

De forma aparentemente contradictoria con esta tendencia condicionada por la dinámica del modelo económico global, el Estado comenzó a implementar programas de desarrollo de "educación intercultural", los cuales insistieron sobre todo en educación básica en la necesidad de desarrollar libros de texto en las lenguas maternas de las localidades de las que se tratase, limitándose a la traducción lingüística (normalmente de una sola de las variedades de la lengua), más no cultural de los textos. El caso del desarrollo de las universidades interculturales es más complejo puesto que a pesar de que algunos casos siguen una tendencia similar a la de la educación básica, también se pueden observar esfuerzos más serios, como lo que se hace en Oaxaca.

En la investigación que desarrollamos hemos entendido la implementación de estas universidades "interculturales" como una necesidad a la que el gobierno cedió ante la presión de organismos internacionales, por lo que no se ha concentrado en su verdadero desarrollo y calidad.

Debido a esta presión es que el estado de Guerrero se vio forzado a presentar una universidad intercultural, lo que contribuyó a motivar el surgimiento de la UNISUR, a pesar de que el gobierno optó por reconocer a la ahora Universidad Intercultural del Estado de Guerrero (UIEG), donde han participado una buena parte de los fundadores del proyecto de la UNISUR. Cabría aquí destacar que la UIEG no cuenta más que con un plantel y que, a diferencia de la UNISUR, no ha integrado a la estructura comunitaria de organización tradicional de los pueblos de la zona. Pero quizás incluso esta vinculación comunitaria, en el caso de la UNISUR, haya sido el factor decisivo para que el gobierno no la

¹Licenciada en Antropología Social por la ENAH. annadominguezcorona@gmail.com

²Licenciado en Antropología Social por la ENAH, maestra ante en el programa de Maestría y Doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa. renejaimenz@gmail.com

³El QS University Ranking 2013 sitúa a la Universidad Autónoma de Chilpancingo entre el lugar 251 al 300 (de 300 Universidades evaluadas en América Latina), es decir, en el rango de calificación más bajo que le puede ser otorgado a una Universidad.

reconociera.

De esta manera, la creación de una institución como la UNISUR no fue observada por el gobierno como una necesidad, lo que se debe principalmente a que, marcado por la dinámica de los requerimientos económicos globales, no consideró pertinente avalar una institución con estas características académico-sociales. Por tanto, las condiciones de posibilidad de esta institución no se pueden explicar más que en relación del apoyo que le han dado los pueblos que la cobijan, con visiones alternativas a las del desarrollo económico neoliberal. De esta manera, sostenemos que es necesario entender a la UNISUR misma como un proyecto alternativo a la tendencia económica global (que suele determinar la mayor parte de los procesos sociopolíticos del mundo contemporáneo).

En este sentido, nos parece especialmente interesante analizar las dificultades y retos que debe enfrentar un proyecto universitario que ha nacido con estas características específicas. Es decir, realizar el análisis de algunos de los aspectos clave para que esta institución perdure o fracase, como lo son la organización del trabajo, el género y el poder.

En primer lugar consideramos que el éxito de una institución como esta no puede depender completamente de su relación con un entorno adverso o eventualmente propicio (cuando por diversas circunstancias el gobierno se ve dispuesto a otorgar apoyo y avanzar hacia el reconocimiento de la Universidad), sino que una parte central para explicar las condiciones de posibilidad de proyectos alternativos al curso del modelo económico global, depende de sus formas de organización interna del trabajo.

En todo caso, puesto que los sujetos que participan en la construcción de alternativas como esta pueden hacer poco con respecto a los condicionantes externos para que el proyecto tenga éxito (la disposición del gobierno a otorgar apoyo), podría resultar más interesante el análisis de lo que pueden hacer internamente para conseguir sus objetivos. No es uno ni otro, sino la combinación de ambos factores lo que hará que el proyecto se pueda consolidar. Además, si bien el desarrollo de los factores externos condiciona parte de los límites que

tienen las formas internas de organización del trabajo, también es cierto que un buen o mal funcionamiento de esta organización interna del trabajo repercutirá en las posibilidades reales de poder ser reconocidos por los agentes externos.

En nuestra perspectiva de estudio el elemento sexogenérico es un aspecto clave para entender los conflictos internos en la organización del trabajo académico dentro de esta Universidad que, aunque en sí misma constituye un proyecto alternativo a la dinámica del modelo económico global, no por eso escapa o deja de reproducir las condiciones de trabajo dominantes en un modo de producción donde la división-dominación sexo-genérica es esencial para mantener el orden establecido.

En este sentido, consideramos que el aspecto central a ser tomado en cuenta para reflexionar en torno a las posibilidades de éxito de un proyecto que se construye a sí mismo como alternativo a la dinámica económica global, es el estudio sobre las formas en que reproducen o contrarrestan las formas de dominación en la vida cotidiana a través de determinantes como el género, es decir, si se desarrolla una crítica seria o si se reproduce la mercantilización de la sexualidad.

En este sentido, el caso que estudiamos puede dar luz sobre cómo no basta con querer deconstruir las estructuraciones genéricas a través de proyectos personales, sino que es necesaria una consideración seria de la forma en que las condicionantes económicas, sociales y culturales generan cierto tipo de relaciones sociales, así como la necesidad de su crítica explícita y continua para tratar de subvertir estas relaciones.

2.- ¿Qué es la UNISUR?

En la llamada región costa-montaña del estado de Guerrero, apenas a unas horas de la zona turística de Acapulco, entre cerros, carreteras sin mantenimiento y casas de adobe, se está construyendo una propuesta alternativa a la tendencia que privilegia el desarrollo económico global, en sentido capitalista. La Universidad de los Pueblos del Sur (UNISUR)

está pensada como una universidad popular comprometida con la transformación de la vida de los pobladores-estudiantes de las comunidades de la región. Se trata de una institución pensada en el terreno de la batalla de ideas contra al avance de la individualización de los tiempos y espacios de vida, propia del desarrollo capitalista.

La UNISUR es una institución de educación profesional en la que mayoría de los estudiantes son de bajos recursos y deben estar dispuestos a desarrollar un proyecto que beneficie a la comunidad a la que pertenecen, para esto los alumnos, que son en su mayoría pertenecientes a algún "pueblo originario", deben cursar cuatro trimestres de tronco común, y otros ocho trimestres en alguna de las licenciaturas que se imparten: Gobierno, municipios y territorios; Cultura, lengua y memoria de los pueblos; Gestión ambiental comunitaria; y Justicia comunitaria.

Cada trimestre esta organizado, como en el sistema educativo de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, de manera "modular", es decir, que en cada trimestre se pretende conocer un objetivo específico –denominado campo problemático– desde distintas perspectivas. Por ejemplo, la comprensión del Estado moderno y la ciudadanía son el objetivo de un módulo, el seis, de la licenciatura de Gobierno, mientras que el estudio de los "Sujetos subalternos y procesos contra hegemónicos" son el objetivo de su módulo siete, o bien, la defensa del territorio y el fenómeno identitario que este genera se aborda en el módulo 4 de tronco común "Territorio, Cultura e Identidad".

El tronco común consta de cuatro módulos - trimestres, y la etapa de especialización consta de otros ocho módulos - trimestres, que son llamados campos problemáticos de orientación profesional, o licenciaturas. El enfoque "modular" implica una crítica a la enseñanza a través de "asignaturas", puesto que se considera que el proceso de enseñanza - aprendizaje debe investigar "procesos" cuya solución depende del diálogo y el desarrollo de las capacidades del estudiante para tomar decisiones, entendiendo el desarrollo desde una visión centrada en el sujeto y las potencialida-

des locales y regionales.

Para obtener su título, el estudiante de la UNISUR que hubiese cursado sus doce trimestres, es decir, cuatro años, deberá concluir el proyecto que se comprometió a realizar, así como su fundamentación, desarrollo y conclusiones (en forma de tesis o tesina) por escrito. Durante estos cuatro años, sin embargo, los alumnos no asisten diariamente a clases, sino quincenalmente, dejando los días intermedios para hacer trabajo de campo, así como trabajo de vinculación con su comunidad. La distancia y dificultad para llegar a cada sede también influyen en la elección de este tipo de calendario. Tanto alumnos como maestros deben trasladarse a alguna de las seis sedes de la Universidad, pero en el traslado median siempre algunas horas y gastos de transporte considerables. Esto es más significativo si tomamos en cuenta que, por lo menos la mitad de los docentes provienen de la Ciudad de México.

Académicamente, la UNISUR se ha puesto como objetivo el desarrollo de programas de estudio que reflexionen sobre los problemas sociales de las comunidades con perspectivas críticas, emancipadoras y con el rescate de conocimientos locales, para lo cual se abarcan aspectos filosóficos y pedagógicos para sustentar la docencia, investigación, servicio y difusión, definidas como las funciones sustantivas de la institución.

En la presente ponencia analizaremos uno de los aspectos centrales de la Universidad; el que refiere a la forma en que se desarrollan las relaciones de trabajo de sus docentes, con una perspectiva de género. Creemos que el análisis de estas cuestiones puede arrojar algunas pistas para comprender por qué en algunos momentos estas relaciones se manifiestan como conflictos entre los trabajadores académicos.

En este sentido el punto de partida será el entender el origen comunitario del que partió esta Universidad (muy relacionado con el origen de la Policía Comunitaria de la montaña de Guerrero), para poder realizar la caracterización del tipo de trabajo que en ella se realiza y finalmente su estructura organizativa y los problemas de poder y género que en esta se manifiestan.

3.- La Policía Comunitaria de la montaña de Guerrero y la UNISUR como formas de reproducción autoafirmativa de la comunidad.

Aunque los estudiosos que han escrito sobre la UNISUR no suelen subrayar con suficiente fuerza la relación, lo cierto es que no se podría entender a esta Universidad sin la Policía Comunitaria. Y es que no solo se trata de que ambos proyectos hallan sido fundados por las mismas organizaciones, sino que ambos proyectos comparten su núcleo teleológico: la afirmación de la sociedad civil desde el comunitarismo, o en otras palabras, la afirmación de la ciudadanía desde una reapropiación y resignificación propia de estos conceptos, dotándolos de sentido a través de sus prácticas colectivas.

A través de estos proyectos los pobladores de la costa chica - montaña de Guerrero están "Reinventando la Democracia", como lo señala Joaquín Flores (2003), al retomar este concepto de origen moderno-occidental y, a través de su autoafirmación autónoma como pueblos con raíces originarias, resignificarlo socialmente. El comunitarismo, de esta manera, en modo alguno es la negación de lo occidental, puesto que es necesario romper con estas dicotomías, ni es sólo una especie de "colectividad india", sino que es una forma más profunda en la que, a partir de las prácticas de los miembros de la comunidad se construyen significaciones sociales para la democracia, que recuperan parte de su sentido moderno, pero que toma su contenido de la forma en que los sujetos resuelven sus necesidades de reproducción.

Lo natural en nuestra sociedad no es el derecho comunitario, sino los derechos individuales. Por eso cuando en 1995 se fundó la Policía Comunitaria bajo el nombre de "Coordinadora Regional de Autoridades Indígenas" (CRAI), el Estado la condenó a una vida de ilegalidad y falta de reconocimiento. Pero las personas que poblaban esta región del Estado de Guerrero explican la necesidad de fundar una organización como esta puesto que ya no estaban dispuestas a soportar que violaran a sus mujeres, robaran su ganado, o que fueran extorsionados por delincuentes impunes y autoridades corruptas. Ante la situación de violencia, en asamblea, decidieron tomar la justicia en sus manos, organizar su Policía y detener a los delincuentes (Sierra, 2010 y 2013).

Pero el Sistema Comunitario de Seguridad, Impartición de Justicia y Reeducción que se adoptó desde 1997 en

modo alguno significa un intento de regresar a un idílico pasado de una supuesta comunidad originaria o natural, aquí otra vez es necesario no pensar en dicotomías, no se trata de una competencia entre el sistema comunitario y el sistema individualista de seguridad, se trata más bien de observar qué es lo posible en cada contexto, y el sistema comunitario de seguridad, en la tensión y combinación que tiene con el sistema de seguridad nacional, ha sido el modelo posible en el contexto cultural y político de Guerrero.

Este sería el factor que permite entender por qué "la comunitaria" alcanzó pronto éxito; en unos cuantos años lograron erradicar el 95% de la delincuencia,⁴ lo hicieron prácticamente sin armamento, sin recursos, sin ningún apoyo, pero si lo hicieron fue porque "la comunitaria" es eso, mas que una Policía es una forma de organización que articula a la comunidad en la defensa de sus valores. Con la Policía comunitaria se instituye el comunitarismo, no la Policía, lo determinante ahí no es la veintena de policías de humilde uniforme y escasas balas, sino las relaciones que se lograron reconstruir a partir de este proyecto.

Apolonio Cruz, uno de los fundadores de la Policía Comunitaria, relata por ejemplo, que para detener a un acusado, "la comunitaria" no podría hacerlo por los métodos que usa "la municipal", es decir, por los tradicionales métodos de la Policía, sino que la comunidad entera se mantiene atenta al lugar en que se encuentra dicha persona para que "en un descuido" se le arreste "y si trata de escapar se le habla a la comunitaria del pueblo siguiente, y sino del siguiente, y así por diez pueblos, y se le cierran los caminos porque de aquí nadie sale". Aunque la comunidad también ha llegado a participar de manera activa en los arrestos,

como en el caso de una persona que se fue por el cerro "y toda la gente subió para cerrarle los caminos, para que no se perdiera por ahí".

Apolonio sostiene también que con la creación de "la comunitaria" su comunidad, Santa Cruz del Rincón, pudo "desarrollarse": "cuanto tuvo éxito la comunitaria fue que se pudo hacer la carretera, la iglesia y otras obras importantes". Por último, como moderador de la mesa de seguridad y justicia de que la UNISUR organizó el pasado 17 de diciembre del 2012 sostuvo la tesis de que fue a partir de la base y los lazos comunitarios que tejió la Coordinadora de Autoridades Indígenas (CRAI) que se pudo construir la misma UNISUR.

La organización y la historia de la Policía Comunitaria han dado lugar a numerosos estudios que encuentran aquí argumentos para poder sostener la posibilidad y la necesidad de reconocer distintos estatutos jurídicos para distintas culturas, aun dentro de un mismo país. Pero la importancia de la Policía Comunitaria, como sostiene Apolonio Cruz, va mas allá de la mera diversidad jurídica, tiene que ver con algo mucho más profundo, más estructural: la rearticulación comunitaria de los pueblos, la reconstrucción de la sociedad civil no enajenada, la recuperación de la política para los sujetos. Y este mismo es también el núcleo del que nace la UNISUR.

De manera que si observamos a la UNISUR como otra de las manifestaciones que, como la Policía Comunitaria, son resultado del proceso que se ha desarrollado en esta región, donde la primera encarna la parte intelectual de la reconstrucción de los lazos comunitarios de los pueblos de la región costa-montaña de Guerrero, mientras la segunda es, hasta hoy, la institución de seguridad y justicia que genera lazos de

cohesión entre los miembros de las comunidades en las que esta está presente.

La UNISUR se formó a través de un proceso de más de 250 asambleas comunitarias y municipales, así como de tres congresos sobre educación intercultural en el estado de Guerrero. En su origen confluyeron el Consejo Guerrerense 500 Años de Resistencia⁵ y el movimiento magisterial del estado que llevó también a la conformación de la Coordinadora Estatal de Trabajadores de la Educación de Guerrero (CETEG). Inaugurada el 12 de octubre de 2007 en un inicio recibió estudiantes de origen me'phaa, nu savi, no'mndaa, afromexicano y meztizo, pero desde 2008 también ha integrado a estudiantes de origen nahua.

En su creación se acordó que la Universidad tendría un carácter institucional público, perteneciendo al sistema de educación pública, ya que se consideró que la educación de la población indígena y afromexicana del sur debía ser reconocida por el Estado como una de sus obligaciones (Flores, 2012). Reconocimiento que aún no se consigue, a pesar de que, gracias al apoyo de la Unión de Pueblos y Organizaciones del Estado de Guerrero (UPOEG), la UNISUR logró establecer una mesa de negociación a través de la cual se ha conseguido el aval de la Comisión Estatal para la Planeación de Educación Superior en el Estado de Guerrero (Flores 2012).

El origen comunitario de la UNISUR hace que esta Universidad adquiera un carácter muy específico y diferenciable de otras instituciones de educación superior, sobre todo en lo que tiene que ver con sus contenidos académicos y la forma en que estos se imparten, sin embargo, este artículo no se centra en la discusión pedagógica sino en los aspectos laborales que implica este proyecto universitario. Y es que precisamente este aspecto el que determina en buena medida la organización del trabajo docente en la institución.

4.- Institucionalidad, estructura organizativa y prácticas cotidianas.

Durante la rebelión lassallena en Francia, se leía en el periódico revolucionario más importante de la época una frase que rezaba: "instruiros, porque necesitaremos de todo vuestro conocimiento; organizaos, porque necesitaremos de toda vuestra fuerza y; agitaos, porque necesitaremos de toda vuestra energía", en Guerrero hoy los pueblos están organizados a través de la Policía Comunitaria y otras autoridades comunitarias; están siendo

⁴ Según los datos que la propia Policía Comunitaria cita en su página web, con información de la policía ministerial del estado de Guerrero.

⁵ Último de los consejos fundados en el marco de la Campaña Continental 500 Años de Resistencia India, Negra y Popular, coordinado en México por el Consejo Mexicano del mismo nombre.

instruidos por instituciones como la UNISUR y la Universidad Pedagógica Intercultural; están siendo provocados a la agitación por organizaciones como la UPOEG (Unión de Pueblos y Organizaciones del Estado de Guerrero) y la CETEG (Coordinadora Estatal de Trabajadores de la Educación de Guerrero), y motivados por las condiciones de miseria, violencia e injusticia que se enfrentan en el país.

Hasta aquí nos hemos ocupado de lo que podríamos denominar las características "formales" de la UNISUR como institución educativa que se ha desarrollado con base en lo que hemos denominado una "visión alternativa" de las tendencias del desarrollo económico y educativo global. Pero si bien el análisis formal de los aspectos organizacionales de las instituciones nos arrojan una visión sobre estas, creemos necesario incluir la forma en que lo que se ha establecido formalmente cobra nuevos sentidos a partir de las prácticas cotidianas. De lo que se trata es de mostrar la forma en que los propios sujetos construyen significaciones particulares sobre los procesos organizativos, políticos y laborales en los que participan, aquí privilegiamos los elementos que nos acerquen a una comprensión de las acciones de los sujetos desde la explicación de sus motivaciones, justificaciones y marcos socioculturales.

En este sentido, algunas de las prácticas de las que se debe partir, son las de los propios pueblos que, a través de sus asambleas, han sido los que han pedido y apoyado la creación de la UNISUR en cada una de las distintas sedes en que hoy funciona. Por esto se explica que esperan ser también los pueblos los beneficiados de sus egresados.

La estructura organizativa formal de la Universidad ha pretendido mantenerse cercana a las formas comunita-

rias de organizarse, por lo que se pensó en la necesidad de crear un colegio académico, un patronato y un consejo de gobierno comunitario; los últimos dos constituidos por representantes de los pueblos, para que la institución tendiera a estar cercana a los intereses y aspiraciones de desarrollo de las comunidades (Flores, 2012), en adición a esto, recientemente se ha organizado una asamblea de estudiantes. Sin embargo, en la práctica cotidiana no ha sido más que el colegio académico, y no los otros mecanismos formalmente establecidos, los que han conducido la institución.

El Colegio Académico está compuesto formalmente por todos los "facilitadores" o maestros que están impartiendo algún módulo, además de un par de miembros honorarios. Juntos deben resolver todos los problemas, técnicos, académicos y políticos de la Universidad, sin embargo, en la práctica, el pleno casi nunca reúne a todos sus integrantes, a pesar de que las reuniones no se convocan con demasiada continuidad, lo que ha llevado a generar, por lo menos en algunos momentos y decisiones clave, una centralización de la toma de decisiones.

Pero además el colegio académico está fuertemente marcado por una práctica discursiva que podríamos denominar "izquierdista", que insiste demasiado en aspectos de táctica y estrategia política por un lado, mientras por el otro lado descuida aspectos sustanciales como la planeación académica. De manera que discusiones sobre planes de estudio, contenidos de las materias, talleres o seminarios se realizan de manera casual y no tienen, en los hechos, instancias formales que los revisen.

En este sentido hemos observado que la estructura organizativa, formalmente establecida, pretende brindar elementos para el funcionamiento democrático de la institución, apegada a los intereses y necesidades locales de sus sedes, sin embargo, las prácticas cotidianas que se realizan en la institución han provocado lo que nosotros llamamos una "falta de institucionalidad" que genera que los conflictos –normales en toda institución– no encuentren causas para su resolución.

En lo que queremos insistir en esta ponencia

es en que esta falta de institucionalidad en la práctica cotidiana se debe explicar no como una falta de "voluntad" de los docentes, sino a través de la explicación de los marcos socioculturales condicionantes que los influyen y los motivan a actuar de una forma y no de otra. Sostenemos que la comprensión de las diferencias políticas que se expresan en las prácticas discursivas de los actores de manera cotidiana, no deben ser explicadas sólo por el contenido explícito de estos discursos, sino por la explicación del marco subjetivo que se ha introyectado en los actores y que determina la mayor parte de su conducta de manera inconsciente. Es por esto que sostenemos que la comprensión de los problemas de institucionalidad y organización del trabajo que los sujetos manifiestan es sus prácticas cotidianas deben ser entendidos a la luz de la comprensión de estructuras condicionantes como el género, cultura de género, y su expresión a través de discursos dominantes y alternativos o dominados. A continuación exponemos sintéticamente la discusión conceptual a partir de la cual, al final de la ponencia, regresaremos al análisis de las prácticas cotidianas de esta institución.

5.- Género, discurso y cultura de género

La categoría de "género" surgió para dar cuenta de que la estructura social, basada en la división sexual del trabajo, oprime y subordina a la mujer, determinando su identidad, sus roles y sus papeles como femeninos, pero así como configura lo femenino como lo dominado, lo hace también con lo masculino, como lo dominante, que en este sentido sería también una especie de "víctima", al ser el receptáculo de cierta educación que lo colocará en una posición que de principio no ha elegido (Lamas, 2003).

La construcción del género es pues, una construcción social que asigna roles a hombres y mujeres. La construcción social del género se da a través de la simbolización, es decir, de la representación sensorialmente perceptible de una realidad o característica en virtud de los

rasgos que se le asocian a través de convenciones sociales, esto es, las personas en sociedad simbolizamos culturalmente la diferencia corporal, específicamente el sexo, lo hacemos al representar lo masculino y lo femenino con rasgos sensoriales perceptibles, como la fuerza, la inteligencia, lo público, lo privado, lo caliente o lo frío.

La forma en que simbolizamos determina nuestra conducta, objetiva y subjetivamente, o en otras palabras, las representaciones sociales que le damos a la diferencia sexual determinan la manera en que nos podemos comportar en nuestra cultura, pero no sólo a nivel de la conciencia sino que determinan inclusive el inconsciente (Lamas, 2003). Es decir, la construcción social del género se da como una representación construida simbólicamente que determina, de manera específica, la conducta que deben tener hombres y mujeres, tanto de manera objetiva (consciente), como subjetiva (inconsciente), porque el ámbito social es una especie de espacio simbólico definido por la imaginación. Es decir, que no es la conciencia del hombre la que determina su ser, sino su ser social el que determina su conciencia, y el ser social determina su conciencia (e inconsciente) a través de representaciones simbólicas, específicas en su contenido particular en cada cultura, pero universalmente existentes.

La lógica del género es la lógica del poder, de la dominación. Las relaciones sociales entre los sexos son relaciones de género. El poder es relacional, es en las relaciones de género que se define quién tiene el poder y quién no, quiénes dominan y quiénes son dominados.

Para Foucault las relaciones de poder están construidas por medio del discurso, discurso que podría ser entendido como una tecnología de la organización de la sexualidad y una ideología asociada a la formulación de ideas, en este caso, particularmente en torno a la sexualidad. Para ejemplificar cómo se articula el discurso de género en nuestra sociedad veremos la manera en que se da la organización de la sexualidad por la invisibilización de uno de los sexos en la política y la historia.

Elsa Muñiz, retomando a Joan Scott propone observar que lo que acontece es la conforma-

ción de una cultura de género como parte del proceso civilizatorio occidental, lo que implica la diferenciación de las funciones sociales de hombres y mujeres y, contribuye a mantener la legitimidad de los sistemas políticos. (Muñiz, 2004:40).

Su concepto de cultura de género articula el poder, la política y el género. La cultura de género crea y reproduce códigos de conducta basados en elaboraciones simbólicas promotoras de las representaciones hegemónicas de lo femenino y lo masculino, y es a partir de estos códigos y representaciones que se dirigen las acciones de los sujetos de género, desde su vida sexual hasta su participación política, pasando por su intervención en la vida productiva, de tal manera que la cultura de género transita del llamado ámbito privado de la vida al público, sin que existan diferencias en las jerarquías de los papeles que cumplidos hombres y mujeres del mismo modo que se mantienen los referentes simbólicos, ya que no sólo se reproducen sino que se acoplan a las necesidades del poder. "Entendida así, la cultura de género nos permite finalmente ubicar la construcción histórica, cultural y social de la diferencia sexual frente al poder en su conjunto con los hombres, las instituciones y el Estado." (Muñiz, 2004:32).

Ubicar la construcción social de la diferencia sexual frente al poder tiene como objetivo encontrar algunas bases de legitimación desarrolladas por los regímenes políticos, en lo que se refiere a la relación de los individuos con el poder. (Muñiz, 2004:41). En este sentido la cultura de género es el producto de relaciones entre distintos discursos (en el sentido de Foucault) y constituye una práctica discursiva.

Este es, en realidad, el punto central de análisis y volveremos a él más adelante.

5.1.- Introyección psíquica de la cultura de género

Como hemos dicho, la cultura de género, construida socialmente como representaciones simbólicas sobre la conducta de las personas a partir de la diferencia corporal del sexo, condiciona la conducta consciente de las personas, pero también su estructuración psíquica inconsciente, la psique privada convertida en receptáculo de lo necesario y deseable para la sociedad –según diría Marcuse (1965)–. A continuación veremos algunos conceptos que nos explican cómo introyectamos estas representaciones simbólicas en nuestra psique:

Las personas definimos nuestra identidad sexual en el proceso de estructuración psíquica que se lleva a cabo en los primeros años de vida en lo que se conoce como "crisis edípica", es como resultado de la superación de la crisis edípica que llevamos a cabo nuestra estructuración psíquica, con la cual podemos identificarnos sexualmente (identidad sexual), con nuestro sexo biológico, o con el opuesto, es decir, como hombres y mujeres heterosexuales u homosexuales. Pero especialmente interesante

es el desarrollo de una propuesta que partiendo de la lectura crítica de Lacan, sostiene que una vez superada la crisis edípica, es decir, una vez realizada nuestra estructuración psíquica esta no se puede des-estructurar, es decir, no puede cambiar la base sobre la que se define la identidad sexual (Lamas 2003:10).

No es el objeto de esta ponencia la discusión sobre lo que se ha llamado "crisis edípica", ni la explicación profunda de la estructuración de la psique en la infancia. Y si bien nosotros mismos mantenemos una visión crítica a estos planteamientos creemos que es necesario subrayar, como lo hacen estas perspectivas, que la cultura de género se introyecta y estructura en la psique. De manera que la conducta está condicionada por esta estructuración, que aunque se pudiera des-estructurar o inclusive re-estructurar, se supondría un proceso de reconocimiento complejo de los sujetos, individual y colectivamente.

Hasta donde la clínica psicoanalítica permite comprender en este momento, sabemos que los niños incorporan su identidad de género (por la forma en que son nombrados y por la ubicación que se les da familiarmente), antes que poder reconocer la diferencia sexual (biológica), porque la identificación de género ocurre antes de los dos años de vida, es decir, en un momento en que aún no pueden conocer la correspondencia entre sexo y género, ya que hasta después de los tres años es que suele darse esta confrontación de la diferencia de sexos. De Lacan podemos retomar entre otras cosas, la importancia que le confiere al lenguaje y las representaciones simbólicas en la construcción de la identidad y la subjetividad sexual (Muñiz, 2004:37).

Reconocer la importancia que tiene la estructuración psíquica es relevante, ya que nos permite observar el verdadero impacto y profundidad del género. No se trata sólo, de que las personas decidan dejar de comportarse como les han dictado los roles sociales según su sexo (identidad de género), porque estas proyecciones sociales acerca de cómo deben comportarse, según su sexo, no se encuentran sólo en las decisiones conscientes de las personas, se han introyectado a su inconsciente, se han estructurado psíquicamente y su posi-

ble re-estructuración requiere un proceso de reconocimiento colectivo, así como un proceso personal de auto-conciencia, como la terapia psicoanalítica (Jaimez, 2012).

Afirmamos pues, que las diferencias entre masculinidad y feminidad no provienen sólo del género, es decir, que estas diferencias no sólo son dictadas culturalmente sino también psíquicamente, aunque estas diferencias psíquicas hallan sido previamente determinadas por la cultura.

5.2.- Discurso y análisis de la cultura

Si bien el estudio de las prácticas cotidianas es importante para observar cómo los sujetos reformulan los marcos formalmente establecidos, para poder entender la dimensión cultural que condiciona esas prácticas (como la cultura de género) es necesario estudiar las formas de cristalización simbólica de las relaciones sociales, en discursos.

La etnometodología, según el planteamiento de Harold Garfinkel, consiste en una crítica a las formas de investigar la sociedad pensando que la realidad está dada, en lugar de considerar que cada fenómeno social se construye de manera específica. De esta manera, la propuesta tiene que ver con reconocer que la realidad es construida en cada proceso y que es el análisis el que la visibiliza, es decir, que el análisis social trata de reconstruir la realidad en el conocimiento sobre la realidad, a través del estudio de sus cristalizaciones simbólicas (Baccus, 1986: 18).

Goffman (1959) por su parte, plantea también la relevancia del análisis micro bajo el concepto de la relación face to face. Además, la presentación del yo es muy importante, en tanto que ayuda a evitar la artificialidad del evento comunicativo.

Enrique Hamel y Teresa Sierra (1992), desde una perspectiva con trasfondo marxista, recuperan elementos de la etnometodología y de la lingüística pragmática para desarrollar un técnica de análisis del discurso que, siguiendo

a Schütze, logra trascender los límites del interaccionismo simbólico al contextualizar los discursos como condicionados por los marcos socioculturales y políticos.

"Es el análisis social que permite, en primer lugar, estimar hasta cierto punto el espacio económico, social y político en que se ubica el conflicto [...] En segundo lugar nos guía la definición de situaciones comunicativas claves que están relacionadas con los procesos económicos, políticos y sociales [...] Y por último, el análisis social nos permite definir los roles sociales de los interactuantes en las situaciones de comunicación, es decir, nos define la estructura de las relaciones objetivas entre las posiciones que ocupan los agentes, estructura que determina la forma que pueden tomar sus interacciones y que sirve como punto de partida para estudiar las maneras de reproducción del sistema a través de la interacción verbal y del discurso mismos" (Hamel, 1987: 16)

Para Hamel la relación entre estructura social y estructura discursiva está basada en la necesidad de satisfacer las necesidades de la estructura social por medios lingüísticos y comunicativos de la estructura discursiva.

De esta manera, se considera que los patrones de interacción verbal (PIV) y la estructuración de las situaciones comunicativas (SC) son la forma en que las experiencias entorno a la resolución de necesidades se "cristalizan" u "objetivan" en configuraciones determinadas.

"Concebimos los patrones de acción verbal como subclase de los patrones de acción en su conjunto; el lenguaje adquiere funciones de organización, distribución y coordinación en los procesos de trabajo colectivo y se materializan en formas específicas (fenético-fonológicas, sintácticas, semánticas, pragmáticas) que mantienen una cierta autonomía frente a los procesos de trabajo mismos" (Hamel, 1987: 20)

De manera que aquí estaría la pertinencia -general- de estudiar el discurso -no el lenguaje como sistema abstracto- como parte de las relaciones simbólicas, tomando en cuenta su autonomía relativa de los procesos de trabajo. La SC tiene que ver con esta delimitación social o externa -formas de comunicación his-

tóricamente ensayadas y estandarizadas en la sociedad-. Sin embargo, en cada SC es posible que se desarrolle una diversidad de PIV.

Creemos que el discurso sobre las experiencias se aproxima a la acción misma y reconstruye en buena medida las orientaciones de la realidad de acción de los sujetos, de manera que resulta una forma adecuada de aproximarnos a la aprehensión cognitiva de las estructuras del mundo de los actores. Consideramos, pues, que la realidad no está dada, sino que se encuentra en construcción, y que, por lo tanto, es tan importante entender la influencia de los marcos condicionantes (como la cultura de género, o de codificación lingüística y psíquica), como las interacciones mismas, donde es el propio actor -y no sólo el investigador- el que está constantemente interpretando el mundo.⁶

6.- Organización del trabajo, comunidad, sexismo, discurso y poder

Dos de las consecuencias más nefastas del género son la homofobia (discriminación con base en la orientación sexual que disiente del poder hegemónico: masculino y heterosexual) y el sexismo, que es la discriminación con base en el sexo.

El género, como hemos expuesto, es culturalmente determinado, y marca la forma en que hombres y mujeres perciben lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano, etcétera, el género condiciona la forma en que hombres y mujeres se deben comportar en las relaciones sociales entre los sexos, además, el género se introyecta en la psique individual de cada persona, por lo que funciona como un marco sociocultural condicionante del comportamiento a nivel inconsciente. Ese comportamiento debe ser asimétrico porque la lógica del género es una lógica de poder (Lamas, 2003), de poder que se ve unas veces como dominación y otras veces como subsunción. Esta lógica de poder es, según Bordieu (2000), la forma paradigmática de la violencia simbólica, definida por él como aquella violencia que se ejerce so-

bre un agente social con su complicidad o consentimiento. Así la lógica de poder constituye una práctica discursiva sexista que tiene como objetivo mantener el orden establecido.

A continuación expondremos, a manera de ejemplo, algunas de las formas en que en la organización del trabajo académico de la UNISUR se desarrollan prácticas y discursos sexistas, que tienen como consecuencia la reproducción de formas de ejercicio asimétrico del poder, a pesar de que en su estructura formal, como hemos visto, se ha pretendido procurar una forma de organización democrática y apegada a los intereses y necesidades de las comunidades en las cuales se opera. Consideramos que el análisis detallado de estas cuestiones puede arrojar luz sobre los procesos que, en contra de la voluntad de los actores, se les imponen como barreras que dificultan el poder llevar a cabo sus objetivos conscientes, sin embargo, los límites de este trabajo no nos permiten el desarrollo de este análisis, sino apenas su esbozo, su propuesta.

6.1.- Colegio académico como Situación Comunicativa Clave

Siguiendo el argumento que hemos desarrollado en torno al análisis de las prácticas discursivas consideramos pertinente tomar la situación del Colegio Académico como una situación comunicativa clave a partir de la cual podríamos identificar por lo menos dos patrones de interacción verbal, que nos ayudan a explicar tanto la organización interna del trabajo, como la relación de la actividad docente con la dinámica tradicional y sexista de las comunidades, temas que desarrollaremos más adelante.

Como aquí hemos explicado el Colegio Académico ha sido la única instancia formal que en la práctica sí forma parte de la toma de decisiones, organiza el trabajo y resuelve los conflictos. Por lo tanto, no queremos insistir más en las atribuciones formales de esta instancia, sino en sus funciones reales a partir de las prácticas discursivas que ahí se mantienen.

Queremos proponer que, independientemente de una serie de diferencias discursivas específicas, podríamos llegar a identificar un discurso dominante y otro que se le opone como dominado, alternativo o en resistencia (es decir, que suele cumplir simultáneamente estas tres funciones). Además, cada discurso es claramente ejercido por grupos con características bien definidas que los diferencian.

Las características del grupo que ejerce el discurso dominante tienen que ver con que ellos tienen el poder o por lo menos están más cercanos a él, por lo tanto, ejercen la autoridad y se consideran los responsables de tomar las decisiones políticas, además es claro que en su formación han tenido una fuerte influencia ideológica, propia de contexto de lucha abierto en nuestro país después de 1968, que para su caso los vinculó a la práctica política a través de partidos políticos de izquierda y, por último, ese mismo factor implica que generacionalmente es posible distinguirlos como los de mayor edad en la institución.

En cambio, la generación de docentes que sostiene el discurso alternativo, es claramente más joven, identificada ideológicamente con el neo-zapatismo en su insistencia de "romper con las viejas formas de hacer política", han sido, como grupo, excluidos de los círculos de poder más centrales, y hasta cierto punto han permitido que esto suceda así, a pesar de que recientemente su nivel de crítica y resistencia a esta situación ha venido en aumento.

Cada reunión del Colegio adquiere dinámicas específicas, dependiendo de los puntos a discutir, las alianzas entre los asistentes y los grupos, así como por el momento académico de la Universidad, sin embargo, creemos posible sostener que independientemente de cada dinámica específica es posible observar una situación discursiva general que se mantiene en todas las situaciones comunicativas específicas del Colegio Académico. Esta situación es precisamente la que nos ha llevado a afirmar la existencia de un discurso dominante y uno alternativo.

El discurso dominante que se expresa en el Colegio Académico tiene que ver con la idealiza-

⁶Por último, para fines de una investigación más amplia, consideramos pertinente la combinación de estas herramientas de análisis con un marco metodológico que reconozca el camino de reconstrucción de la realidad, como lo hace De la Garza (2012), con su propuesta sobre el método del Concreto - Abstracto - Concreto.

ción de un conjunto de características que se imponen como un "deber ser" en la labor docente, pero sobre todo en la práctica institucional. Este "deber ser" esta fuertemente influido por la formación ideológica de los que pertenecen a este grupo, y suele exigir a los docentes la práctica de un "compromiso social o político" que es entendido como la necesidad de que los docentes asuman su participación académica como si de una militancia política partidista se tratase, por lo que esta exigencia de "compromiso" se podría traducir también como una exigencia de "sacrificio".

Frente a esto el otro discurso trata de proponer un "deber ser" alternativo donde se mantengan los objetivos sociales de la institución y se privilegie el "compromiso pedagógico", aunque a veces se ha tendido también a legitimar la validez del "compromiso social-sacrificial", también se insiste en que en lugar de exigir a todos el mismo nivel de "sacrificio" se debería ser flexibles en las necesidades y capacidades de cada uno.

Las otras características centrales que nos permiten definir estos discursos en la situación del Colegio Académico serían, la posición frente al tipo de estudiante que se considera debe formar la Universidad, la posición frente a la necesidad del reconocimiento estatal de la institución, y las prácticas discursivas sexistas.

El discurso dominante sostiene que el deber de la Universidad es formar "intelectuales orgánicos" para los pueblos de la región, para que estos puedan conducir las "luchas sociales" de sus comunidades. Este planteamiento les permite justificar la necesidad de formar a los estudiantes de manera homogeneizante, conduciendo buena parte de la formación de manera ideológica y

haciendo de la enseñanza un proceso parecido a la de la enseñanza del dogma que encamina al estudiante para que este llegue a ciertas conclusiones predeterminadas (como puntos de vista muy específicos sobre el neoliberalismo, el papel de los sujetos subalternos y la necesidad de proyectos contra-hegemónicos), lo que lleva también a justificar el encaminar al estudiante a aceptar como válida solo cierta forma de organización política. Sin embargo, recientemente y cada vez con mayor claridad se opone un discurso alternativo que ha venido sosteniendo que se debería tratar de formar "estudiantes críticos" a los que se les presenten los debates y que sean ellos los que lleguen a sus propias conclusiones entorno al mundo y los caminos para transformarlo.

En cuanto a la necesidad del reconocimiento estatal para la UNISUR el discurso dominante ha sostenido que se puede sacrificar lo que sea con tal de llegar a este objetivo, incluso si esto implicara perder la mayor parte de la estructura organizativa y docente de la institución. Es interesante que, pese a que desde su origen este es uno de los objetivos colectivos en la actualidad de han definido dos posiciones alternativas, una que considera necesario ser más cuidadosos con el proceso puesto que, si bien el reconocimiento es imprescindible para poder titular a los estudiantes y seguir realizando las labores sustantivas de una institución de educación superior, este proceso no puede llevar a perder los principios más básicos que han motivado la formación de una Universidad como esta. Por último, recientemente se ha expresado una segunda posición alternativa que explícitamente rechaza cualquier posibilidad de reconocimiento gubernamental, ya que consideran que el proyecto, para funcionar como ahora lo hace, con las características de los docentes que en él participan y tratando de incluir a las comunidades en el organigrama, no puede más que funcionar de manera totalmente autónoma, sin ninguna injerencia estatal, a pesar de que esto implique que los estudios de los egresados no tendrían validez oficial y estos tendrían que restringirse a las actividades que su propia comunidad les reconozca, en caso de que lo haga.

En el fondo, nosotros consideramos que lo que sostiene la posibilidad de que el discurso dominante se mantenga y reproduzca son las prácticas discursivas sexistas. Es el discurso alternativo el que gradualmente ha ido identificando y evidenciando el carácter sexista de prácticas discursivas que desarrolla el grupo dominante a través de, por ejemplo, la personalidad autoritaria de algunos de los principales funcionarios de la institución, además de que, como uno de los principales argumentos para su legitimación tiene que ver con que se ostentan con una situación privilegiada de reconocimiento por parte de

las autoridades comunitarias y organizaciones de la región, sin embargo, como explicaremos con mayor detalle más adelante, las mujeres se encuentran en desventaja respecto a cualquier hombre para poder ser aceptados, escuchados y reconocidos por las autoridades comunitarias de la región, por lo que este argumento tiene un componente sexista.

Por otro lado, el discurso dominante es básicamente masculino puesto que quienes ocupan las posiciones de poder en la universidad son todos hombres que reproducen las condiciones que llevan a que sean hombres los que ocupen esos puestos. En este grupo las mujeres no están incluidas, o lo están sólo de manera secundaria, y en este caso, las mujeres incluidas deben tener una relación cercana con el grupo de hombres, de manera que las mujeres incluidas son hermanas, esposas o cuñadas. Además, este fenómeno ha llevado a la formación interna de una división del grupo dominante entre dos unidades familiares.

A partir de estas condiciones se produce la mayor parte de las prácticas discursivas sexistas, puesto que en el espacio del Colegio Académico se reproduce la dinámica sexista intra-familiar, de manera que los que podríamos denominar "jefes de familia" son también los que se podrían identificar como los principales dirigentes de la institución y las mujeres en su entorno se limitan a apoyar sus posiciones, defenderlos y legitimarlos. Las mujeres en el grupo dominante no sólo tienen un papel secundario, sino que más específicamente tienen un papel subordinado, en coherencia con los esquemas valorativos que sobre el género tiene la sociedad.

Una vez que se ha reproducido la dinámica sexista familiar en el ámbito

institucional, con su lógica de legitimación de lo masculino a través de la subordinación femenina, esta tiende a reproducirse más allá del grupo dominante y sus dos núcleos familiares básicos. De manera que el resto de la planta docente, que no forma parte de ninguna familia y, por tanto, del grupo dominante, si bien suele mantener un discurso propio, basado en parte a una formación generacional distinta (neo-zapatista), en la situación comunicativa del Colegio Académico tiende también a reproducir esta dinámica sexista-familiar en el discurso imperante en la discusión, es decir, tienden a reproducir el discurso dominante a partir de patrones de interacción verbal que tienden a legitimar una u otra de las posiciones de los "jefes de familia".

Así, podríamos afirmar que en el Colegio Académico, como situación comunicativa, el discurso dominante se basa en la reproducción de lo masculino como lo legítimamente dominante (como al interior de las familias), lo que sirve de base para mantener una organización del trabajo que, como veremos a continuación, es sumamente vertical y que lleva la toma de decisiones a un grupo de hombres, independientemente del Colegio Académico. Además, como hemos argumentado, esta reproducción no necesariamente se realiza de manera consciente, puesto que una vez que la sociedad nos ha hecho introyectar estos esquemas de comportamiento a hombres y mujeres, el dejar de participar en ellos va más allá de un acto de voluntad, y puesto que la familia es la unidad básica para la reproducción de este tipo de comportamiento, es entendible que con su reproducción en el ámbito institucional se produzca la reproducción de las posiciones de dominación masculina y subordinación femenina de manera primordialmente inconsciente.

6.2.- Organización sexual del trabajo

Son dos los aspectos que queremos destacar en cuanto a la organización del trabajo dentro de la UNISUR, por un lado, en relación con el punto anterior, la distribución sexuada en los órganos de la toma de decisiones, y por el otro, la división sexual del trabajo en todos los demás aspectos.

Sostenemos que existe una distribución sexuada en los órganos de toma de decisiones en tanto que el ejercicio de la toma de decisiones recae precisamente en lo que podríamos llamar "el grupo de hombres fundadores", es decir, un grupo conformado principalmente por los hombres de mayor edad y que participaron en la fundación

de la UNISUR.

Todos los puestos contemplados en el organigrama que actualmente funciona como la estructura organizativa de la institución (Rector, coordinador académico, coordinadores de sedes, coordinadores de licenciaturas y coordinador del tronco común) son ocupados por hombres, quienes han tenido la capacidad de negociar y tomar las decisiones independientemente del Colegio Académico. Este "grupo de hombres fundadores", al ocupar todos los cargos del organigrama ejercen un poder fáctico, pues en la práctica el funcionamiento de la institución dependía de que este grupo tomara las decisiones y luego las "bajara" al Colegio Académico.

Por otro lado, este grupo ha concentrado el poder al haber sido el encargado de llevar a cabo las negociaciones por el reconocimiento de la Universidad con el gobierno, así como ser siempre ellos quienes participan en toda clase de eventos públicos "en representación de la UNISUR". Aquí las mujeres, de nuevo, no son incluidas más que en un nivel secundario, pero siempre y cuando mantengan alguna relación (familiar) con el grupo de hombres fundadores.

Además, no cualquier hombre puede ser considerado como potencialmente perteneciente a este grupo, puesto que el actual grupo de "hombres fundadores" reproducen las condiciones de existencia de su propio grupo (como tienden a hacer las dirigencias que se separan de sus bases), privilegiando que sean sólo cierto tipo de hombres los posibles nuevos miembros de este grupo. Algunas de las formas de reproducción de estas condiciones de existencia del grupo tienen que ver con que, por las formas de funcionamiento sexista de las comunidades se les da más cabida a los hombres, por lo que estos -sobre todo si son de Guerrero- pueden presumir de mayor vinculación comunitaria.

En segundo lugar, podríamos distinguir una división sexual del trabajo que se manifiesta en prácticamente todas las labores, docentes y organizativas de la institución. Como ejemplo podríamos señalar que, dado que los hombres son considerados como "más aptos" o sujetos a mayor confianza para la conducción de los vehículos de la Universidad son estos los que regularmente cubren esta actividad, sin embargo, esta atribución se convierte en privilegio en situaciones en que, más allá de las necesidades de traslado de docentes a las comunidades de la UNISUR, se considera necesario asistir a alguna reunión con el gobierno, otra organización o autoridades comunitarias. Entonces se prefiere que sean hombres los encargados de cubrir estas actividades, mientras que las mujeres se quedan a cubrir las responsabilidades en aula frente a grupo.

6.3.- Condiciones de trabajo y sexismo en relación con la comunidad

Es delicado tratar de abordar la cuestión de género en una comunidad indígena, sobre todo en condiciones en las que, como con la UNISUR, se pretende construir una relación armónica entre la institución, la actividad docente y las tradiciones comunitarias de los habitantes del pueblo.

En este sentido podríamos reconocer la existencia de una tensión entre las normas de conducta tradicionales y los planteamientos y comportamientos que se realizan en la Universidad con el objetivo de construir relaciones con una mayor equidad de género, pues es un hecho que en la comunidad se imponen normas de conducta que son criticadas en el contenido académico y en la práctica de por lo menos una parte de los docentes de la institución, quienes sin embargo, reconocen la importancia de respetar los "usos y costumbres" tradicionales y locales.

Algunas de las formas de manifestación de esta tensión en las condiciones de trabajo cotidianas tienen que ver con el establecimiento de un código sexualizado de vestimenta; la participación

sexualizada en la realización de actividades en la comunidad; la actitud diferenciada hacia los docentes, en función de su sexo; así como el comportamiento en aula diferenciado según el sexo.

El código sexualizado de vestimenta se establece a través de sanciones morales que las mujeres de la comunidad ejercen sobre las mujeres profesoras, se trata de un código de vestimenta que va más allá de la obligatoriedad de la heterosexualidad, y que considera inapropiado que las mujeres usen ropa que muestre sus atributos sexuales más de lo que consideran apropiado, como lo harían con escotes, mini faldas, tops, etcétera.

La participación sexualizada en la realización de actividades en la comunidad tiene que ver con la definición de un conjunto de actividades como propiamente "masculinas" o "femeninas", como sería el caso de la preparación y servicio de los alimentos, donde se le exige a las profesoras que mantengan una actitud de servicio y apoyen en las labores domésticas, junto con las mujeres de la comunidad, sin embargo, a pesar de la disposición de una parte de las profesoras a apoyar en estas actividades la carga de trabajo en aula no les suele permitir prestar este apoyo extra en la cocina, lo que genera una relación tensa con las mujeres de la comunidad que no aceptan servir a otras mujeres (a menos que estuviesen enfermas o sufrieran algún padecimiento que las imposibilitara físicamente), o terminan haciéndolo de mala gana. Por el otro lado, la negociación y el vínculo con las autoridades comunitarias es una tarea que se considera propiamente masculina.

La comunidad manifiesta una actitud diferenciada hacia los docentes, en función de su sexo, como en el caso que acabamos de mencionar, donde las cocineras tratan (y atienden) de diferentes formas a hombres y mujeres, sin embargo, el trato hacia la mujer depende también de otras características específicas como si son o no casaderas; si tienen o no hijos; o si son casadas o no; características que condicionan el "ser reconocidas como mujeres", igual que en la comunidad, o no. Destaca otra de las características que definen el trato que se les da a los docentes y que está relacionada con la actitud con la que estos se relacionan hacia personas del mismo sexo. En el caso de los docentes se sanciona el tener mucha comunicación con mujeres jóvenes o solteras fuera del aula, mientras que en el caso de las docentes mujeres se sanciona "ser demasiado amables" con cualquier hombre, estudiantes u otros hombres de la comunidad.

Este comportamiento diferenciado en razón del sexo se reproduce también en el aula, como una extensión del trato sexista de la comunidad. Aquí distinguimos el comportamiento sexista intra-estudiantil, con sus rasgos de dominación masculina y marcado por un fuerte demérito sobre la necesidad de las mujeres para cursar estudios universitarios, del comportamiento sexista de los estudiantes hacia los docentes, donde la dinámica de aula manifiesta mayores niveles de tensión en el caso de la relación entre facilitadoras mujeres y estudiantes varones.

Se podría hacer una descripción mucho más detallada de las formas de manifestación de la tensión entre normas que, aunque tradicionales, son sexistas, con los contenidos y actitudes que promueve la UNISUR, pero creemos que estos elementos son suficientes para dar una visión panorámica de cómo las condiciones de trabajo cotidianas están marcadas por el género de manera realmente profunda.

Conclusión.

A partir de la exposición que hemos realizado sobre las condiciones en que se desarrollan las relaciones de poder y legitimación del discurso dominante en el ejercicio de la actividad profesional de los académicos de la UNISUR hemos podido señalar que la estructuración de este discurso tiene su eje central en una cultura de género introyectada que fomenta prácticas sexistas en las condiciones y organización del trabajo. Esperamos que este trabajo contribuya en su reconocimiento explícito para así poder diseñar mecanismos para democratizar la práctica laboral en este espacio académico.

Bibliografía:

Baccus M. D. (1986) "Sociological indication and the visibility criterion of real world social theorizing", en Harold Garfinkel Editor *Ethnomethodological studies of work*, Routledge & Kegan Paul. London and New York.

De la Garza (2012) "La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano", en Enrique De la Garza y Gustavo Leyva Coords. *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*, UAM/Fondo de Cultura Económica, México.

Flores, Joaquin (2003) *Reinventando la democracia. El sistema de Policía Comunitaria y la luchas indias en el estado de Guerrero*. Plaza y Valdés. México.

(2012) "UNISUR: una Universidad de los pueblos para los pueblos", en *La Jornada del Campo*. Suplemento informativo de *La Jornada*, número 62, 17 de Noviembre.

Goffman (1959) *The Presentation of Self in Everyday Life*, University of Edinburgh Social Sciences Research Centre, UK.

Jaimez, René (2012) "Género, sexismo y falocentrismo en el capitalismo" en *Género y falocentrismo en la UNAM. Poder, dominación y resistencia en el trabajo administrativo*, tesis de licenciatura en Antropología Social dirigida por el Dr. Sergio Sánchez Díaz, ENAH, México.

Hamel, Enrique (1987) "El conflicto lingüístico en una situación de diglosia", en Héctor Muñoz Cruz Edit. *Funciones sociales y conciencia del lenguaje. Estudios sociolingüísticos en México*, Universidad Veracruzana, México. pp. 13-44.

Korsbaek, Leif (2008) "Las instituciones en defensa de la comunidad" Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional sobre Organización Social Tradicional que se celebró del 22 al 26 de septiembre de 2008 en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), México.

Lamas, Marta (2003) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en Marta Lamas Comp. *El género. La construcción social de la diferencia sexual*, PUEG/UNAM/Porrúa, México.

Marcuse, Herbert (1965) *Eros y Civilización. Una investigación filosófica sobre Freud*. Joaquín Mortiz, México.

Muñiz, Elsa (2004) "Historia y género. Hacia la construcción de una historia cultural del género", en *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. Sara Elena Pérez-Gil Romo y Patricia Ravelo Blancas Coord. Serie *Conocer para decidir*, Cámara de Diputados LIX Legislatura, CIESAS/Porrúa, México.

Sierra, Ma. Teresa (1992) "Introducción" y "Proposiciones metodológicas de análisis: prácticas discursivas y relaciones de poder", capítulo 3, en *Discurso, Cultura y Poder, Gobierno del Estado de Hidalgo*; CIESAS, México.

(2010) *Construyendo seguridad y justicia en los márgenes del Estado: La experiencia de la policía comunitaria de Guerrero, México*, Ponencia presentada en la Mesa "Justicia comunitaria y retos actuales (violencia, seguridad, derechos humanos, género) del VII Congreso de la RELAJU", Lima, Perú, del 4 al 6 de Agosto.

(2013) "Desafíos del Estado desde los márgenes: justicia y seguridad en la experiencia de la policía comunitaria de Guerrero" en Ma. Teresa Sierra, Rosalva Aída Hernández y Rachel Sieder Editoras, *Justicias indígenas y Estado. Violencias contemporáneas*, Flacso/CIESAS, México.

¿Hacia una equidad de género? El caso de los procesos productivos en la Industria Automotriz Volkswagen

 Dra. María de Lourdes Flores Morales¹

Resumen

La aplicación de políticas de equidad de género en la industria automotriz tiene como objetivo menguar la discriminación, la desigualdad y la segregación de las trabajadoras en procesos de trabajo considerados propios para los trabajadores. De tal manera, se pretende igualar las condiciones de trabajo y concebir a las trabajadoras y a los trabajadores una fuerza de trabajo homogénea en la línea de producción. En esta ponencia se muestra las contradicciones que emergen en dicho discurso. Por un lado versa en erradicar la segregación lo cual nivela los niveles de explotación para ambos. Por otro, al persistir un sistema patriarcal que funciona dentro y fuera de la esfera laboral las trabajadoras experimentan una mayor explotación y desigualdad laboral en la línea de producción. El objetivo es vislumbrar la presencia de un sujeto emergente que experimenta los retos de las nuevas tecnologías y discursos bajo un discurso de equidad y empoderamiento pero en el piso laboral la experiencia es de superexplotación. En el contexto teórico-político neoliberal la premisa es hacia la tolerancia y la inclusión de específicos grupos sociales. El objetivo es propiciar en el ámbito laboral un ambiente de armonía en términos culturales y sociales; en este caso establecer relaciones intergenéricas equitativas. Sin embargo en el plano estructural la cuestión se tambalea. La inclusión de las mujeres en procesos de trabajo considerados idóneos para los hombres sigue acompañada de una exclusión estructural: la participación de la mujer en mandos altos sigue siendo mínima, el salario es considerado secundario, y la larga ausencia de las trabajadoras en el cuidado de los hijos conlleva efectos que son parte de la llamada violencia subjetiva.

Palabras clave: género, violencia estructural, violencia simbólica y curso de vida

¹Posgrado en Antropología Sociocultural del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades "Alfonso Vélaz Pliego" de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Línea de investigación: Poder, clase y cultura. lulufm76@yahoo.com.mx

Introducción

En el caso que analizo opera un tipo de violencia sistémica o estructural a partir de la extracción de plusvalía que se presenta en un discurso y en prácticas de violencia simbólica y subjetiva, a través de la aplicación de políticas de equidad de género. Las mujeres como trabajadoras ejercen dicha política de equidad a partir de incorporarse a procesos de trabajo que requieren la aplicación de una mayor fuerza física, que anterior a las políticas eran áreas limitadas para los trabajadores.

Hombres y Mujeres bajo el discurso de equidad de género se convierten, en ciertos momentos y espacios en un tipo de trabajador genérico que logra insertarse a procesos de trabajo que requieren mayor / capacidad de fuerza física, se aplica una jornada de trabajo intensa y extensa, pero para hombres y mujeres se experimenta de manera diferente. Bajo la equidad de género un trabajador o una trabajadora pueden ser sustituibles, indiscernibles, percibidos solo como fuerza de trabajo frente a la línea de producción. Sin embargo, bajo una aparente igualdad que nos remite a la violencia sistémica, definida en este caso como la simple y llana extracción de un excedente económico, que se tasa por el grado de explotación laboral y se mide por el porcentaje de ganancia, reflejo de una mayor productividad, opera una violencia simbólica y subjetiva contradictoria que se refleja por un lado, en la puesta en marcha de políticas de equidad de género y por otro, bajo la continuación de relaciones de discriminación y explotación que viven las mujeres en la línea de producción.

Metodología: Se han aplicado entrevistas a profundidad a trabajadores y trabajadoras de la industria automotriz. Las entrevistas se basan en la perspectiva del curso de vida, se pone énfasis en las trayectorias laboral y familiar. Asimismo se puntualiza en la manera en que los trabajadores experimentan la inserción de las políticas de equidad de género en el espacio laboral considerando las relaciones entre trabajadora – trabajadora, trabajador – trabajadora, trabajadora- man-

dos altos y medios. Se pone atención en los efectos que conlleva la violencia estructural (mercado de trabajo), simbólica (discurso) y subjetiva (realidad social). Es de mencionar que lo que se presenta en esta ponencia es el inicio de una investigación como parte de mis temas de investigación.

Contexto

Desde hace doce años en la industria automotriz Volkswagen se han implementado políticas de equidad de género centradas en erradicar la discriminación laboral por género. El ánimo es propiciar un escenario armónico entre los trabajadores y las trabajadoras para la eficiente ejecución de los procesos de trabajo en las diferentes líneas de producción. En la armadora laboran alrededor de 14 mil trabajadores entre eventuales, sindicalizados y personal administrativo en áreas de producción, diseño, administración, técnica, comercialización, y servicios.²

Las condiciones de trabajo negociadas a finales de agosto del presente año, entre el sindicato independiente y la empresa armadora, concluyen con un aumento del 5% directo al salario, así como con la inserción de una cláusula de reconocimiento legal para equidad y género, vista a favor de las trabajadoras. Cláusula basada en la norma mexicana que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Dicha cláusula busca, “la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de hombre y mujeres”.³

La regulación de un aumento salarial constituye parte de la violencia sistémica y el agregado de una cláusula sobre “equidad y género” es parte de la violencia simbólica ambos son considerados en esta ponencia mecanismos que ejercen un control armonioso sobre la clase trabajadora logrando cierto consenso

de tipo económico y cultural.

El funcionamiento del sistema de producción capitalista para continuar con la extracción de un excedente económico requiere de ciertos mecanismos que coadyuven a la regulación de la explotación de la fuerza de trabajo. En la armadora la ejecución de políticas sobre equidad de género se basan en accionar un conjunto de prácticas que fomenten la seguridad laboral y mitiguen la discriminación laboral y el acoso sexual. Dicha política es llevada a cabo por un grupo de trabajadoras de diversas áreas, denominadas delegadas.

Susana trabajadora de 55 años de edad expresa el alcance de la aplicación de las políticas: “las compañeras que están en equidad de género se cercioran en la limpieza de los baños que, siempre estén limpios, que nos den overoles limpios, la ropa de trabajo... te digo para que te lleven un overol cuando lo tienes sucio”.

Un alcance mayor de dicho mecanismo, como se ha mencionado es prevenir o detectar discriminación y acoso sexual. Susana en su intento de descifrar y explicar el alcance de la ejecución de dichas políticas en su empleo, sintetiza que la equidad de género solo es aplicable para las trabajadoras que se lo merecen, aquellas mujeres que son recatadas, decentes, cumplidoras, además de ser una fuerza de trabajo diestra y hábil dispuesta a realizar cualquier tipo de actividad. Estas políticas por lo tanto no aplican para las trabajadoras indiscretas, imprudentes, no aptas a permanecer horarios extras, consideradas no solo incompetentes por sus superiores, sino llamadas tipejas, etiquetas que las propias compañeras les han colocado, este tipo de trabajadoras son excluidas del amparo de dichas políticas. Así expresa Susana,

Es muy complejo, hay mujeres que vale la pena defenderlas y hay mujeres que no, que abusan. No nada más es que haya mujeres sufridas también hay mujeres cabronas que le hacen daño a algunos compañeros. Hay mujeres que utilizan su cuerpo, sus contactos, manipulan a los jefes para fregar a compañeritos que francamente son muy tranquilos.

En este sentido la política de equidad de género es percibida como un mecanismo que aplica solo a las trabajadoras que cumplen con los roles de mujer decente y mano de obra eficiente. Los códigos de conducta encaminados a un ambiente laboral libre y equitativo bajo un régimen patriarcal implican o se reduce a igualar condiciones de superexplotación laboral. Bajo este ambiente es que la equidad de género no revierte sino que acentúa relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, así como acentúa la diferenciación de explotación en el piso laboral.

La política de equidad de género es un mecanismo implementado en los mercados de trabajo que permite igualar las condiciones de explotación, sin erradicar relaciones de discriminación laboral, si bien los salarios pueden ser homólogos no las experiencias de trabajo ante seguir operando bajo un sistema de patriarcal inestable y complejo que no deja de imperar, existir, sus efectos se dejan sentir bajo un dominio de pacto entre varones.

La política de equidad de género considerado es parte de una sutil violencia sistémica y simbólica, ejercida por ideologías políticas, narraciones sociales sostenidas por los actuales regímenes políticos y económicos a escala mundial, por ejemplo las prácticas de libre mercado, la competencia y en este caso la equidad de género en los mercados de trabajo.

En la página oficial de Volkswagen se encuentra un documento que hace referencia a los códigos de conducta implementados en dicha empresa. Se considera una herramienta para la toma de decisiones, “fundamentada filosófica y metodológicamente en la dignidad de la persona”, “se compromete a contribuir en la creación de una cultura de respeto, honestidad y profesionalismo”, “prevenir conductas inaceptables y reportar oportunamente las desviaciones del presente código que observamos” Dichas medidas se presume emergen bajo antecedentes en el que se ha suscitado prácticas de corrupción en los diferentes niveles (jerarquía laboral).⁴

A continuación se enumeran algunas

²De acuerdo a la Secretaría de administración tributaria, son trabajadores eventuales los que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales, y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa. Los trabajadores de planta son aquellos que, por tiempo indeterminado, prestan permanentemente su trabajo personal subordinado a una persona física o moral, estén o no sindicalizados. http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/servicios/noticias_boletines/default.asp

³Un incremento del 5% al salario que abarca apoyo para útiles escolares, servicio de comedor y vales de despensa. Con este acuerdo se evitó la huelga en la planta armadora ubicada en el municipio de Cuautlancingo, Puebla. El aumento salarial directo de acuerdo al sindicato es 1.53% superior al índice de inflación nacional que actualmente es del 3.47%. Fuente: La jornada 19 de agosto de 2013; El Universal.mx Estados 17 de agosto de 2013.

⁴http://www.vw.com.mx/es/mundo_volkswagen/codigo-de-conducta.html

prácticas no tolerables en la armadora:

-Aceptar regalos o beneficios personales costosos, ya que estos pudieran comprometer la relación honesta e imparcial.

-Utilizar la posición organizacional para obtener favores o beneficios personales, especialmente favores de tipo sexual, o para cualquier otra forma de abuso.

-Intimidar, hostigar, evidenciar innecesariamente los errores de las personas o realizar cualquier otra forma de acoso hacia las mismas.

-Realizar prácticas discriminatorias relacionadas con origen, sexo, creencia, condición social, o capacidades diferentes.

Dichos códigos de conducta están lejos de llevarse a cabo, en un ambiente en el que ciertas prácticas sean institucionalizado, es decir el acoso, la discriminación y el hostigamiento hacia las trabajadoras. Para Williams (1980), la exploración de formas específicas de poder se presenta en la constitución de subjetividades, a través de prácticas instituidas y estructuras del sentir, las cuales se extienden y se impregnan en la cotidianidad llegando a habituarse y a naturalizarse en la conducta de las personas (Narotzky y Smith, 2006:77). Bajo estos lineamientos planteo que las prácticas de género en la industria automotriz en diversos grados y formas se encuentran presentes en el curso de vida de las trabajadoras, los cuales son fundamentales en la creación de subjetividades que posibilitan cierta naturalización a regímenes de explotación laboral.

En este sentido es que las trabajadoras para llegar a ser un trabajador genérico debe de arrojarse de relaciones y prácticas que definen al sexo masculino, apropiarse de un lenguaje y un movimiento rudo para pasar a las filas de un un trabajador genérico, en el sentido de extraer la misma tasa de plusvalía, pero dominante con ropajes de masculinidad. Las ofensas, las picardías, las palabras consideradas altisonantes son mecanismos que permiten dejar de ser una fuerza de trabajo femenina a la que se le intimida por el hecho de ser mujer.

En este escenario se muestra lo que Zizek (2009) denomina violencia simbólica y subjetiva, apropiarse de un lenguaje agresivo, machista, mostrarse a la defensiva es un medio que mitiga el acoso sexual y laboral hacia las trabajadoras. Así lo muestra Susana quien

es llamada por sus compañeros La Tigresa sobrenombre que indica el lenguaje que tuvo que adquirir para dejar de ser considerada la mujer acosada, sumisa y obediente por los trabajadores y sus superiores.

Cuando entré a la planta entre bien mensa, repartía material a la línea y cuando pasaba me agarraban, y volteaba y todos se reían. Tres o cuatro veces tenía que llevar material, entonces yo no sé cómo le hacía pero llevaba mucho material para no pasar muchas veces. Yo me ponía a llorar, todos los días salía llorando de Volkswagen, si no fuera mi necesidad tan grande, porque tenía un hijo, ¿sabes qué hubiera hecho? votado a Volkswagen. Hasta que una compañera me dijo, “ya sé quién te agarra, si no vas y le partes la madre te voy a agarrar yo a ti y te voy a dar”. Ah, entonces le doy un trancazo “tú me hiciste esto desgraciado, hijo de tal, pero te voy a mandar a honor y justicia”, y me fui, todos se quedaron impresionados, pues era el héroe, porque a cada rato me agarraba, después se empezaron a burlan de él, pero cañón. Ya todo el mundo me respeta, yo soy muy lista y dije entonces tengo que ser así, tengo que mentarles la madre a cada rato, tengo que golpearlos si es posible para que me respeten y me dejen trabajar tranquila, pues lo voy a hacer y después ya nadie se acercaba a mí. Me hice de un respeto porque saben que les pego o tienen miedo que los acuse, yo me he agarrado a golpes, con hombres. A mí en la planta me dicen La Tigresa. (Susana, 55 años, 27 de Julio de 2013).⁵

La violencia subjetiva es la que se presenta de manera individual el agresor expresa una posición particular frente a la víctima. En este caso Susana se ve obligada a tomar un rol dominante, apropiarse de una masculinidad a través de los golpes y el lenguaje. Ahora bien este tipo de violencia visible ejercida por una trabajadora, ¿qué es lo que nos dice? En palabras de Zizek, “necesitamos percibir los contornos del trasfondo que generan dichos arrebatos. Distanciarnos nos permitirá identificar una violencia que sostenga nuestros esfuerzos para luchar contra ella y promover la tolerancia” (Zizek,2009: 9), por lo tanto debemos de poner atención a la causa o causas que generan este tipo de violencia, es decir la violencia sistémica la menos visible.

El caso de Susana manifiesta que la violencia subjetiva genera caos, crisis, desorden y promueve y exige el retorno al orden, en este sentido aplica la inserción de las políticas de equidad de género. Sin embargo dicha

violencia subjetiva desde el punto de vista de Zizek no es la más devastadora, si se evalúan los efectos que ocasionan, por lo tanto hay que poner atención a dos formas de violencia objetiva, la simbólica y la sistémica, las cuales son complementarias de la violencia subjetiva. A continuación presento distintas y divergentes percepciones de lo que es una mujer trabajadora y que reflejan las contradicciones de promulgar una política de equidad de género, en donde lo que intentan las trabajadoras no es un reconocimiento sino la simple reproducción en un ambiente menos ríspido.

La inclusión de políticas de equidad de género tiene un alcance en igualar condiciones de explotación en el piso laboral, realiza su función a través de un discurso y de prácticas culturales que se incrustan en la lógica de la productividad laboral, excluirse es quedarse en la posición de trabajadora y mujer débil. De acuerdo con Haraway (1995), la mano de obra se ve obligada a emigrar en sentido figurado, en este caso las trabajadoras de la planta deben de emigrar a la figura de una mano de obra ruda, masculina, para dejar de ser del grupo de las idénticas (Amorós,2008). El comentario de Rigoberto un trabajador de 45 años de edad ilustra parte del argumento.

Hay muchas mujeres que hacen que el sexo femenino se vea débil, porque les encargan algo y de plano antes de hacerlo ya están diciendo “no puedo, yo no voy a cargar eso, no puedo pintar porque mis manos, no aguanto la pistola, no voy a martillar porque no aguanto el martillo”. Esas mujeres hacen que a veces generalicemos al obrero. Muchos tienen el pensamiento de que si ella no puede, la otra tampoco, mejor nos saltamos, a lo que va. Esa es discriminación para mí, si no le dan la oportunidad, que tiene el deseo de hacerlo nunca vas a saber si puede o no, pero también hay mujeres que de plano no, les dices vamos a hacer esto y dicen “no, no puedo”.⁶

La discriminación es un término empleado por los y las trabajadoras en el piso laboral, apropiación que se debe en gran medida a la aplicación de las políticas de equidad de género. Diversas perspectivas surgen, trabajadores y trabajadoras reconfiguran la manera en que experimentan la discriminación laboral, podemos concluir que es controvertido, sin embargo es sumamente contradictorio

y es lo que define en este momento la aplicación de dichas políticas en un contexto en que lo que impera es la obtención de un salario “digno”.

Para un grupo de trabajadoras integrado por mujeres casadas con hijos, madres solteras, trabajadoras eventuales y las que pertenecen a las proveedoras, la discriminación la experimentan si se les limita el acceso a líneas de producción en las que pueden acceder a tiempo extraordinario, logrando así un aumento a su salario y llegar a ser una fuerza de trabajo apta para cualquier tipo de trabajo, siendo posible por dichos méritos obtener su definitividad laboral. Sin embargo, para otro grupo de trabajadoras, principalmente las trabajadoras que ya cuentan con “planta” incorporarlas en áreas de trabajo en las que se requiere mayor fuerza física o permanecer horas extras es una acción discriminatoria.

Desde la perspectiva de los coordinadores o jefes de grupo quienes deciden mover o retener a trabajadores y trabajadoras en su grupo de trabajo se generaliza la visión de la mujer débil y problemática, así expresa Rigoberto expone la manera en que los coordinadores excluyen a las trabajadoras de áreas de trabajo en las que pueden lograr cierto ascenso laboral, aplicando una discriminación hacia las trabajadoras.

C1: -Sabes que préstame un técnico,

C2: -Pues hay te va la señora Lucia,

C1: - No, pero es mujer,

C2: -Pero para qué la quieres,

C1: -Para lijar,

C2: - Pues si te sirve,

C1: - No, no una mujer no, mejor prefiero conseguir...

R: No le dan un valor al trabajo de una mujer, aquí es donde en cierta manera las personas de equidad de género van con el coordinador “pon a prueba a esa mujer y muchas mujeres hacen el trabajo mejor que nosotros”.⁷

En este sentido la política de equidad de género en cierto grado abre la oportunidad para que las mujeres se hagan visibles en los espacios laborales, áreas que solo eran consideradas para el sexo masculino considerado fuerte. Sin embargo dicha visibilidad tiene que franquear todo un discurso cargado de prácticas discriminatorias al traspasar esa frontera y

⁵Entrevista realizada el 27 de julio de 2013.

⁶Entrevista realizada el 10 de abril de 2013.

ser incluidas, no las exige de experimentar acoso sexual y ellas deben de asumir el rol masculino. En tal escenario se hace necesario retornar a la práctica cultural del patriarcado, sistema que llega a estructurar la vida de los y las trabajadoras en la esfera laboral. Así lo expresa Susana,

El acoso laboral es que por ejemplo tu eres mujer, cuantos compañeros hay y no hacen nada, andan paseándose, porque son los allegados de los jefes, haciéndose tontos, y no hacen nada. En cambio tienen el grupo salarial más alto. Y uno que se esfuerza y se esfuerza, por ejemplo yo soy una persona que en el aspecto laboral, no me gusta decir ¡ay! yo no puedo hacer eso, si esa persona pudo hacer eso, ¿por qué yo no? tengo las mismas extremidades que él, yo lo puedo hacer, yo nunca digo ¡ay soy mujer!, no lo puedo hacer.

Sin embargo más adelante Susana reconoce que ella para poder entrar a la armadora y conseguir la planta tuvo que entablar una relación sexual con su jefe.

Me costo mucho llegar a Volkswagen tuve que andar con un tipejo para que entrara a la planta. Por que trabajaba en la tienda sindical y ahí no tienes una seguridad, porque cambia el comité y cambian los tipos, dije yo me tengo que ir a la planta, porque vienen otros tipos y corren a la mayoría. Si les gustas te quedas... para ser su amante, si no les gustas te corren para meter a su familia o a alguna mujer que les guste. Dije, yo me tengo que zafar de aquí, porque aquí francamente parece un prostíbulo cada que pase me tengo que acostar con el que siga. Entonces... pues lo de siempre, me acerque al tipejo este, gracias a dios me mando a la planta con planta.

El ascenso que Susana obtuvo para poder adquirir el estatus de trabajador de planta fue por medio de entablar una relación sexual con su superior, al adquirir la planta y lograr permanecer intacta de este tipo de relaciones pronto tuvo que adquirir el lenguaje patriarcal.

Se hace visible la trabajadora a través de una hiper-representación en la creación de códigos culturales que oculta o hace invisible el significado estructural que conlleva el subtexto de género (Amorós, 2008:173). Sin embargo se retorna a la violencia simbólica se debe aprender el lenguaje patriarcal, machista, pues el no mostrarse ruda, agresiva puede ser un arma que permita el acoso laboral y sexual hacia las trabajadoras. Así lo muestra Susana quien es llamada por sus compañeros La Tigresa sobrenombre que indica el lenguaje y las prácticas que tuvo que adquirir para dejar de ser la mujer acosada, sumisa y obediente por los trabajadores y sus superiores.

Contradicciones de la aplicación de las políticas de equidad de género

Las políticas de equidad de género hicieron manifiesta la posibilidad de que las trabajadoras se insertaran en procesos de trabajo que solo eran exclusivos para los trabajadores. Anterior a este escenario, los coordinadores las delegaban a procesos productivos “sencillos”, en áreas de trabajo en las que no se proporcionaba tiempo extra, por lo tanto no tenían la oportunidad de ver una mejora en su salario. Ramiro trabajador con planta expresa “no eran confiables” para insertarse en otro tipo de áreas codiciadas por contar con tiempo extra,

⁷C1= Coordinador 1, C2= Coordinador 2, R= Rigoberto

Recién que yo entré en Volkswagen no había mucha oportunidad para una mujer, a la mujer las tenían en trabajos sencillos, las limitaban mucho de tiempo extra, no les encargaban ciertas áreas de trabajo, no eran confiables para ser exactos, a través de los años, ahora hay un programa que se llama equidad de género esta formado por un grupo no solo de trabajadoras, hay empleadas, altos directivos o sea es un núcleo que constantemente están retroalimentando Estas chavas son las que vigilan que si un coordinador, un empleado, un técnico, quieren opacar, sobajar a una mujer o discriminar, hay ciertas sanciones para esos empleados u obreros (Ramiro, 44 años).

En este sentido podemos ver que la puesta en marcha de una mal venida equidad de género, en un contexto que traspasa la esfera laboral, se hace visible un curso de vida de mujeres que poseen una trayectoria familiar, laboral y niveles educativos impregnados por un despojo ante relaciones y prácticas de género en que se ven imposibilitadas de poder ejercer en forma y de manera legal el cumplimiento de políticas encaminadas a erradicar la discriminación laboral y el acoso sexual, la pregunta que surge es si en verdad la creación de dichas políticas pretender una transformación en las relaciones laborales en que la trabajadora sea reconocida más como ser humano que merece un trato digno en la línea de producción que en ser caracterizada como una mujer trabajadora emprendedora y empoderada. Los siguientes fragmentos de una entrevista a un trabajador, nos ilustran en síntesis la intención que persiguen las trabajadoras dentro de los confines de la violencia estructural,

Hay muchas mujeres que te dicen sabes que yo puedo hacerlo, yo necesito también dinero como cualquier hombre, porque yo tengo hijos, yo soy madre soltera y lo que yo gano no satisface mis necesidades del hogar, yo quiero quedarme tiempo extra como él, como fulano, mengano, zutano.

Le dices tú no puedes cargar, tú no puedes hacer esto, o lo otro, pero ciertamente hay trabajo y de tiempo extra que no es necesaria la fuerza, entonces no nada más es decir, pues tú no puedes, sin saber si las señoras si

Como se ha mencionado este es el comienzo de una investigación que permite hilar los tejidos de lo que se denomina la parte estructural, en este caso un mercado laboral: la producción y armado de autopartes, a través de una empresa transnacional caracterizada por ser parte de un sector dinámico en cuanto a los grados de exportación. Sin embargo los aspectos culturales que se exploran a través de las relaciones y las condiciones laborales que experimentan las trabajadoras y los trabajadores muestran los matices y límites de la aplicación de políticas de equidad de género.

En este sentido, exploré lo que Thompson analiza en cuanto a la necesidad de coacciones internas, que —son parte de la formación de clase— en un punto son cruciales ante los grados en que se ejerce la explotación. “Lo que se necesita...es una coacción interna que demostraría ser más eficaz en canalizar todas las energías hacia el trabajo de lo que cualquier otra coacción externa pueda serlo jamás...Hay que convertir al trabajador en su propio capataz de esclavos” (Thompson, 1989: 396). En este sentido las prácticas y las relaciones de género funcionan como dosis de coacciones internas, que se internalizan y fungen su papel en la vida laboral de las mujeres, posibilitando la explotación al ser una fuerza

de trabajo disciplinada ante los diversos papeles que juega en la esfera familiar. “Las formaciones de clase surgen y se desarrollan ‘a medida que los hombres y las mujeres viven sus relaciones productivas y experimentan sus situaciones determinadas, dentro del conjunto de relaciones sociales’, con su cultura y expectativas heredadas y a medida que manejan estas experiencias en formas culturales” (Thompson citado por Wood, 2000:95).

Las relaciones capitalistas de producción que definen la actual acumulación por despojo se presentan dentro de un marco regulatorio que difiere del que correspondió al proceder de la economía política de finales del siglo XX (Harvey, 2004; 1998). Retomando la perspectiva de Harvey, el concepto analítico de modo de regulación resulta conveniente para conceptualizar la “forma en que los problemas de la organización de la fuerza de trabajo para los fines de la acumulación capitalista se elaboran en lugares y tiempos específicos” (Harvey, 1998:146). Las modalidades y objetivos así como la capacidad de intervención estatal han cambiado sustancialmente desde 1972 en el mundo capitalista (Harvey, 1998; 2003). La cierta consistencia de comportamientos entre los principales agentes económico-políticos ha presentado transformaciones. La negociación de intereses entre la clase trabajadora, el estado y el capital presenta divergencias, a pesar de que sigan operando las reglas básicas del modo de producción capitalista. Lo cual no significa que la intervención del Estado haya disminuido, ya que en algunos aspectos, como al que se refiere al control de la fuerza de trabajo, es hoy más crucial que nunca, en este sentido es que la perspectiva de Zizek resulta provechosa en cuanto a lograr discernir y diferen-

ciar los diferentes tipos de violencia que son parte de un mismo proceso social y económico (Zizek, 2009).

Un modo de regulación, no sólo nos habla de una forma de producción material y del papel que desempeña el estado, sino de una forma de vida, que da coherencia a relaciones capitalistas específicas (Harvey, 1998:146). Debe de existir una materialización del régimen de acumulación que tome la forma de normas, hábitos, leyes, redes de regulación, etc., que aseguren la unidad del proceso, es decir, la conveniente consistencia de los comportamientos individuales respecto del esquema de reproducción. Este cuerpo de reglas y procesos sociales interiorizados se denomina el modo de regulación. (Harvey, 1998:143-144) En el caso que se presenta es la creación y la ejecución de las políticas de equidad de género en la industria automotriz. El discurso y el lenguaje armonioso basado en un consenso se ve minado por un lenguaje y prácticas atravesadas por relaciones patriarcales al que las trabajadoras deben de insertarse para poder liberarse en cierto grado de la discriminación y el acoso sexual, práctica cotidiana en el piso laboral.

Bibliografía

-Amorós, Celia. (2008). *Mujeres e imaginarios de la globalización. (Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo)*. Homo Sapiens ediciones, Argentina.

-Haraway, Dona. (1995). *Ciencia, ciborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Cátedra, Madrid.

-Harvey, David. (1998). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu editores, Argentina.

_____. (2003). *Espacios de esperanza*. Ediciones Akal, Madrid.

_____. (2004). *El nuevo imperialismo*. Ediciones Akal, Madrid.

-Zizek, Slavoj. (2009). *Sobre la violencia. Seis reflexiones marginales*. PAIDÓS, Barcelona.

-Narotzky, Susana y Gavin Smith. (2006). *Immediate struggles. People, power and place in rural Spain*. University of California Press. Berkeley and Los Angeles California.

-Williams, Raymond. (1980). *Marxismo y Literatura*. Ediciones Península, Barcelona.

-Thompson, E.P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Crítica, Barcelona.

-Wood, Meiksins Ellen. (2000). *Democracia contra capitalismo. Siglo XXI*, México.



El trabajo en el mundo globalizado del siglo XXI. La precarización y sus efectos desde la perspectiva de género. La Juventud

◁ María Lucero Jiménez Guzmán¹

Resumen

En esta ponencia presentaré elementos que caracterizan en trabajo y el empleo en el mundo contemporáneo, centrándome en elementos de precarización laboral, explicando en qué consiste tal precarización en distintos niveles y ámbitos, desde la estructura económica hasta los seres humanos, con perspectiva de género.

Esta precarización ha tenido y está teniendo efectos graves y de diverso tipo en las relaciones entre los géneros. Hemos estudiando este proceso en investigaciones internacionales y multidisciplinarias que he podido coordinar, con la participación de una red de colegas latinoamericanos interesados en estos procesos sociales. En la ponencia incluiré algunas de nuestras reflexiones y resultados de las investigaciones realizadas. Las investigaciones que hemos realizado han partido de diversas metodologías y técnicas de investigación y han incluido un abordaje desde la Economía hasta el Psicoanálisis, pasando por la Sociología y la Antropología.

Asimismo, en la ponencia presentaré algunas reflexiones acerca de cómo éstos fenómenos están afectando de manera relevante a los sectores jóvenes, de manera general, pero sobre todo en algunos países como México. He podido también coordinar investigaciones sobre estas temáticas, de las cuales se han obtenido resultados interesantes, algunos de los cuales presentaré en esta ponencia

Palabras Clave:

Trabajo, Precarización, Género, Juventud.

¹Doctora en Sociología, con Posdoctorado en Género. Investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) y docente en el Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Líneas de investigación: Género, Desarrollo, Masculinidades. Políticas Sociales y Movimientos Sociales. Correo electrónico: ljimenez@unam.mx

Introducción

Consideramos que el capitalismo contemporáneo ha impuesto a los trabajadores del mundo una nueva condición general de precariedad cuyas manifestaciones son:

- i) el resurgimiento directo de la esclavitud y la servidumbre en plantaciones, en talleres, en bandas criminales y en burdeles, en muchos lugares del planeta;
- ii) la creciente incorporación de sectores más vulnerables de la población (niños, ancianos y mujeres) a formas inadecuadas y muchas veces extremas de explotación;
- iii) la indefensión en que se mantiene a millones de trabajadores migrantes en los centros productivos del capitalismo global;
- iv) la extensión del trabajo maquilador en el mundo;
- v) las condiciones laborales del llamado trabajo informal; y, en general,
- vi) la economía de sudor global: la “ubicación y la duración del trabajo, los salarios y las condiciones laborales, tanto en los países expulsores de trabajo como en los países receptores, son determinados exclusiva y unilateralmente por los empresarios capitalistas” (Vogel, 2011, 2) que imponen jornadas más extenuantes y salarios e ingresos mucho más bajos que en épocas anteriores. (Jiménez y Gómez 2013)

Estos fenómenos se dan en un nuevo paradigma económico que es reconocido, tanto a nivel de la opinión pública, como en el medio académico y que es conceptualizado en términos de neoliberalismo y de globalización (Barkin, 1991; Calva, 2001, 2002;), al cual se adjudica el trastocamiento de las condiciones de empleo a un punto tal que algunos autores hablan del fin del trabajo (Rifkin, 1996).

La transformación del mercado laboral es motivo de múltiples análisis (Gómez Solórzano, 1992). Diversos autores señalan como responsables de la reducción en la demanda de empleo a los procesos de automatización y robotización y a la utilización de la tecnología de punta (Freysenet, 1997; Arjona, 1996; Rifkin, 1996; Colon Warren, 2000), al adelgazamiento del sector público consecuente con las políticas de ajuste, reducción del déficit y el retiro del gobierno en la conducción o intervención en la economía y a las políticas de privatización de empresas del sector público, que operaban con la lógica de la generación de empleo público (Mackinlay, 1999).

Asimismo, se visualiza una transformación en la estructura de las empresas (empresas post fordistas), (Lipietz, 1996) tanto derivadas de los procesos de fusión y concentración, la desaparición de empresas no competitivas (Frenkel y Gonzalez, 2001; Coriat, 1995) y los llamados procesos de terciarización de funciones (outsourcing, offshoring), que antes eran parte constitutiva de las empresas integradas. Estos procesos están acompañados en materia legislativa con medidas de desregulación del mercado laboral y la pérdida de incidencia de las estructuras de empleo y la desregulación llevan a algunos autores a calificar al modelo globalizador como excluyente (Jacquard, 1995) que expulsa del mercado laboral y por tanto del consumo a grandes contingentes de población.

Por otra parte, estos procesos afectan de manera diferencial a los países y regiones (Díaz Cayero, 1995), con procesos de convergencia (Beck, 1986). Paralelamente a estos procesos se observa la creciente informa-

lización de los procesos productivos y de servicios, tanto por el llamado trabajo en negro en empresas del sector formal, como la expansión del propio mercado informal (Bayon, Roberts y Saravi, 1998) caracterizado como aquel que se desarrolla al margen de las regulaciones existentes.

II.- El trabajo en el mundo

En 2007, en el mundo había cerca de 7 mil millones de habitantes. Cerca del 45%, unos 3 mil millones de los habitantes del planeta, eran trabajadores. De estos últimos, 23 países en vías de desarrollo albergaban poco más de 2 millones de trabajadores, el 66%, y sólo China e India contenían el 44% de la fuerza laboral mundial, China el 27% e India el 17% del total. De este modo, el 86% de la fuerza laboral mundial se encontraba en el llamado tercer mundo y el resto, el 14% de la fuerza laboral mundial, se encontraba en el primer mundo.

La mayor parte de la fuerza laboral del mundo trabaja y vive en condiciones de precariedad. Aunque el trabajo precario está más difundido en los países de la periferia y semi-periferia del sistema capitalista, no está ausente en los países más desarrollados. (Jiménez y Gómez, 2013)

Precarización laboral y servidumbre

El proceso de acumulación capitalista en el marco de la globalización neoliberal, se basa en la explotación del trabajo precario, generando la condición de una nueva servidumbre. El declive de las formas clásicas de organización y defensa de los trabajadores en la mayor parte de los países del mundo (sindicatos, partidos, gobiernos) ha proporcionado a empresarios capitalistas de todo tipo la oportunidad de explotar el trabajo precarizado que se ha creado como consecuencia. Se ha formado un ejército global de reserva industrial y de servicios de centenas de millones de trabajadores desempleados, migrantes, informales que permanentemente presiona a la baja las condiciones laborales, tanto local como globalmente, en lo que hoy se denomina la carrera hacia abajo de los estándares de trabajo. Mecanismos de la globalización contemporánea que conforman la economía del trabajo precario, también denominada de la nueva servidumbre.

III.- Precarización laboral y efectos en relaciones de género. Nuestros proyectos de investigación.

Hemos realizado proyectos de investigación (Jiménez, Gómez et al. Proyectos de investigación 2005; 2010) y constituido una red de especialistas, que es multidisciplinaria para estudiar el fenómeno de la precarización laboral y el desempleo a la luz de sus efectos en las relaciones de género y también específicamente en el sector de los y las jóvenes en el mundo y particularmente en países de América Latina.

Tuvimos como punto de partida de estas investigaciones que la crisis laboral que se experimenta en países como Argentina y México, aunque con sus particularidades y grados

de complejidad y deterioro económico, se relaciona con diversos aspectos, tales como la instauración de un modelo de desarrollo neoliberal caracterizado por una economía abierta, competitiva y regulada por el mercado con una cada vez menor participación del Estado en sus funciones económicas; transformaciones tecnológicas y organizacionales que buscan la disminución de costos, no obstante la disminución de la planta laboral y las condiciones de empleo; quiebras de empresas inca-

paces de ajustarse a las nuevas condiciones de competencia desigual y del incremento de las importaciones por la globalización de la economía; privatización de industrias estatales y servicios públicos.

Los cambios aparecen ante los sujetos sociales como aterradores. La percepción de los trabajadores (Arróspide, 1998) se nutre de una cultura productiva que valorizó el trabajo estable, regulado y en relación de dependencia, en el que privan los derechos laborales y existen prestaciones, y la aspiración a un retiro digno. Contrariamente, el nuevo mercado laboral apela a la mentalidad emprendedora, el trabajo “free lance”, en un mercado libre, desregulado, con mínimas prestaciones y mínimas garantías de futuro y autonomía.

Consideramos que los procesos económicos, estructurales y sus cambios han tenido repercusiones importantes en el lugar que las personas ocupan en el mercado laboral, registrándose un descenso considerable y de manera especial han afectado el papel del varón como proveedor y ha modificado de manera muy importante las relaciones de género, dando lugar en muchos casos, a profundas crisis y en menor número de casos, a la deconstrucción de tales relaciones y al surgimiento de modelos más democráticos. Se están dando transformaciones profundas en la vida de las personas, que tienen repercusiones en todas las relaciones sociales.

En la investigación que hemos llevado a cabo hemos podido constatar que los cambios en la esfera socio-demográfica no se dan automáticamente en el mundo simbólico, pues es indispensable considerar las mediaciones que aparecen en esas transiciones, y sin embargo nos parece indudable que es fundamental el análisis de las transformaciones que se han dado en el mundo del trabajo.

a).- Algunos efectos en las relaciones de género.-

Desde la perspectiva sociodemográfica se ha dado un efecto combinado de las transformaciones económicas y culturales y de los procesos demográficos sobre la organización familiar del trabajo que se sintetiza en la conducta de tasas específicas de participación en el trabajo extradoméstico y estas tasas también reflejan de manera indirecta el aumento o disminución de la importancia del modelo familiar de un generador único de ingresos, el varón. En México, siguiendo trayectorias típicas de países avanzados, las tasas femeninas de actividad económica tienden a aumentar y las masculinas muestran descensos. La velocidad de los cambios es mucho mayor en los últimos años, lo cual tiene implicaciones en la división del trabajo. A mitad del siglo XX seguía prevaleciendo el modelo tradicional de familia en México y los varones eran proveedores si no únicos sí principales en sus hogares. Se han dado algunas transformaciones pero, se puede afirmar que todavía prevalece el modelo de pareja: varón-proveedor, mujer-ama de casa, lo cual no implica que el varón sea proveedor único, pues cada día más es mayor la importancia de la colaboración al ingreso familiar de otros miembros de la familia.

No obstante, a pesar de que cada vez mayor número de mujeres se incorporan al trabajo extradoméstico, remunerado y que ha aumentado el número de jefas de familia, si se toma en cuenta el tiempo dedicado por los varones al trabajo al interior de los hogares, se puede concluir que ésta sigue siendo solamente una “ayuda”. Ellos dedican en promedio 13 horas semanales a dichas tareas, mientras el tiempo de las mujeres es de 68, cuando son amas

de casa y de 37 horas cuando son jefas de familia (Rendón 2004;65).

Sin embargo, de acuerdo a la información recabada desde principios de este siglo, existen datos alentadores, en el sentido de que hay un mayor involucramiento masculino en el trabajo doméstico entre los jóvenes y que este cambio es más profundo y se inició en los estratos sociales medio y alto. Se afirma que parece estar ocurriendo un cambio generacional y que éste es notable en los sectores más favorecidos de la sociedad mexicana respecto a la construcción de la identidad masculina (García y Oliveira, 2001). No obstante, al parecer las evidencias no son contundentes acerca del grado de involucramiento de los jefes de familia de las distintas edades en las responsabilidades domésticas. De hecho información reciente, del 2012, en relación con el uso del tiempo, muestra que las mujeres trabajan mucho más en la esfera doméstica, aún cuando realizan trabajo fuera del hogar, remunerado. Así que esto sigue siendo un tema pendiente y fundamental en la inequidad de género.

Otro dato importante y reciente es que la división tradicional del trabajo entre los géneros sigue teniendo cierta vigencia entre las generaciones de jóvenes, ya que la aportación monetaria de los hijos es más frecuente, mientras que las hijas siguen colaborando más básicamente en el trabajo doméstico.

Los cambios en la estructura económica, social y de la estructura del empleo han propiciado transformaciones profundas en la esfera de la intimidad. Existen contradicciones que no son nuevas, pero yo creo que sí más evidentes, entre los mandatos culturales de género y la realidad. Esto ha propiciado transformaciones importantes en las subjetividades y en las maneras de relacionarnos. Sin duda ha permeado al menos en algunos secto-

res sociales de nuestros países una idea cada vez más trascendente de la democratización en todas las esferas de la vida social, al menos como deseables. Existen profundos malestares derivados de estos mandatos culturales: de lo que se nos exige para alcanzar la categoría de “hombre de verdad” o “mujer de a de veras”. Los hombres, por realidad económica entre otros factores, ven relativizado su papel de proveedores. Algunos están viviendo el cambio como amenaza a su identidad y a la continuidad de la familia y gobiernos y políticas públicas en algunos casos así lo asumen.

Pero lo que es un hecho es que, la organización familiar es uno de los ámbitos que se ven más afectados por las transformaciones en el orden socio-cultural, político y económico, tanto en la esfera global como local. Se están dando procesos por medio de los cuales la familia, desde su condición de copartícipe en la construcción de la realidad social, va involucrando nuevas prácticas y estilos en su quehacer cotidiano, de manera diferenciada y a veces sutil. Una de las expresiones más evidentes de la manera en que se van introduciendo las transformaciones en un orden social específico tiene que ver con la socialización, entendida como espacio de construcción humana y de reproducción y reconstrucción social. En este proceso se juega de manera permanente una pugna entre el cambio y la continuidad. Se da en las familias un juego dialéctico y permanente entre la tradición y la innovación. La realidad en que en muchos contextos Latinoamericanos se ha dado una disminución importante en el tamaño de las familias: se observa sobre todo en zonas urbanas la predominancia de la familia nuclear: aumenta el número de mujeres que trabajan de forma remunerada y también la escolaridad femenina.

No obstante, como muestran al-

gunas investigaciones recientes, (Cifuentes y Gartner 2000) se mantienen todavía estructuras familiares tradicionales que se caracterizan en muchos contextos por una distribución de tareas y responsabilidades que conserva la tradicional división entre los géneros. Aunque la mujer tenga un trabajo remunerado la esfera doméstica sigue siendo una responsabilidad básicamente de ella. Por su parte los hombres tienen más bien la responsabilidad económica. También es común que cuando no existe figura paterna sean otros varones de la familia los que detentan la autoridad al menos más visible y asuman este tipo de responsabilidades.

b) La masculinidad en cuestión.

En la investigación que realizamos encontramos una serie de cuestionamientos muy serios a la masculinidad dominante o hegemónica, que se derivan de los cambios que están experimentando los varones, por las transformaciones en la economía, en el trabajo, en el empleo. Encontramos que el desempleo, uno de los mayores males de nuestra sociedad, es uno de los fenómenos macro-sociales que, sin lugar a dudas, afecta la subjetividad de los individuos y por lo tanto su identidad. (Capella, 2007). En la actualidad se vive a menudo al borde de la pérdida de control de la vida, existe un miedo enraizado, en gran medida en las historias laborales, pues no se halla a menudo un papel fijo que permita afirmar: esto es lo que hago, de esto soy responsable, esto es lo que soy. Existe un temor común a que las medidas tomadas, las que se necesitan tomar y la manera en la que se tiene que vivir para sobrevivir en la economía moderna lancen a la deriva la vida interior y emocional (Sennett, 2000). Los hombres han constituido como uno de los pilares de su identidad la equivalencia del ser con el ser proveedor/trabajador y, por lo tanto, cuando las condiciones socio-histórico-culturales y económicas exigen modificar los roles tradicionalmente aprendidos y ejecutados, como es el rol de proveedor/trabajador, se entra en un proceso de crisis y deconstrucción de la masculinidad que hasta ahora ha sido poco explorado, extrañamente, como consecuencia de la crisis laboral. Es decir, se ha hablado más de la relación existente entre la masculinidad y el papel de trabajador/proveedor, pero poco

se ha hablado de las consecuencias en la construcción social y subjetiva de la masculinidad al enfrentarse el varón a una crisis laboral. Por ello profundizar en esta línea de investigación proporcionaría al conocimiento social y, en concreto a los estudios de la masculinidad, elementos originales y valiosos que hasta el día de hoy han sido poco desarrollados. (Capella, op. cit)

En los estudios que hemos realizado sobre varones (Jiménez, 2003) hemos podido constatar que los varones todavía en muchos ámbitos, son educados para silenciar sus emociones y sentimientos, porque tienen que aprender a identificarse con una ausencia de necesidades emocionales y corporales pues se cree –según dicta la masculinidad hegemónica– estas interfieren en el papel de proveedor/trabajador, aprenden así a centrar la vida únicamente en torno a las exigencias del trabajo que es donde supuestamente se construye la identidad masculina (Seidler, 2000); la función de la ideología masculina por lo tanto es motivar a los hombres para que trabajen. En este sentido, es necesario entender a los ‘hombres’ y el ‘trabajo’ como una interrelación basada en el género a través de la cual diversos significados de hombría se establecen, se sostienen, negocian, batallan, se discriminan, se excluyen. Los varones desempleados, o que han sufrido una seria precarización laboral experimentan a menudo una sensación de soledad y aislamiento, ya que encuentran dificultades intrínsecas a su ser para restablecer las redes sociales perdidas al sufrir una crisis laboral; los hombres no saben reestructurar sus relaciones sociales ya que han aprendido a sostenerlas, uno, a través de las normas, valores y formas del ser marcadas por la masculinidad hegemónica y, dos, por medio del éxito personal en el mundo laboral (Mac an Ghail y Haywood, 2003). La separación espacial entre el hogar, el trabajo y los espacios relacionados con éste tienen un impacto particular en la forma en la que el desempleo o la crisis laboral es experimentada por los varones. En las entrevistas que realizamos en el citado proyecto de investigación, varios de los autores pudimos constatar que los hombres se sienten excluidos, inservibles, e inclusive se sienten sin derechos a ejercer la sexualidad porque ya no pueden proveer. Estos sentimientos son reforzados en algunos casos, por sus propias familias, espo-

sas, padres, hijos y de manera importante por sus pares, que a menudo se alejan del “desempleado” parecería que puede contagiarse y no quieren tener cerca a hombres que están en esta condición. Debo aclarar que la investigación que realizamos nosotros se centró en los sectores medios y altos de la sociedad argentina y mexicana, pero conocemos de otras investigaciones que muestran que se dan estos fenómenos también en otras clases sociales. Como consecuencia de la crisis laboral existen diversas manifestaciones de ansiedad que experimentan los varones desempleados, una de ellas que es sumamente ilustrativa es la sensación de pérdida de atractivo. Los hombres desempleados comúnmente manifiestan la idea de ser menos atractivos para sus parejas; los celos devienen cuando se imaginan compitiendo con los rivales que sí trabajan, rivales que desde su entendimiento mediado por la masculinidad hegemónica son “más hombres que ellos”; el monólogo interno que puede generarse es usualmente la autorecriminación pues, como “verdaderos hombres”, ellos deberían estar en la posición de poder proveer a sus familias. Se puede deducir por lo tanto que el desempleo o la crisis laboral es vivida en ocasiones como falta de poder, carencia de masculinidad/virilidad, vergüenza, en fin, carencia de las aptitudes necesarias para cumplir con las expectativas socioculturales que hemos introyectado como parte de nuestra identidad. Cabe señalar que estas sensaciones experimentadas por los varones en crisis laboral tienen una interconexión sumamente estrecha con la noción de respetabilidad social, los hombres en crisis laboral o desempleo suelen sentir que perdieron sus aptitudes o características que les concedían una posición privilegiada y respetada en la sociedad. Como respuesta podemos encontrar que algunos varones buscan reconquistar esa posición de poder y privilegio a través de estrategias propias de lo que Connell (2003) denominó ‘la masculinidad que protesta’: Algunos hombres al experimentar la pérdida de poder o al no encontrar estrategias de poder adecuadas o positivas para ganarse el respeto de los otros exageran, a través de las figuras existentes de las convenciones masculinas, su reivindicación de la masculinidad hegemónica proclamando las características de la masculinidad más férrea: alto contenido sexual en las conversa-

ciones, violencia, alto consumo de alcohol o drogas como muestra de hombría, trato despectivo a las mujeres, etcétera. Suponemos que el incremento de la violencia intrafamiliar puede explicarse, al menos en parte, por las condiciones de deterioro laboral y social de los varones, aunque no únicamente en su caso.

El desempleo y/o la crisis laboral, si partimos de la equivalencia entre trabajador/proveedor y varón, amenaza la identidad dominante de los hombres, sus relaciones sociales, el estatus, la participación en las estructuras de poder y, por lo tanto, podemos pensar, su identidad, su salud física y psicológica. (Capella, op.cit).

Las relaciones entre los géneros se están transformando por diversos motivos y a distintos ritmos. Las condiciones generales del empleo afectan tanto a hombres como a mujeres, de diversas edades y en todo el mundo. La diferencia es que una mujer desempleada no es por ello menos mujer, mientras que un hombre, por mandato de género si es “poco hombre” lo que mina seriamente su autoestima, su identidad y da lugar a procesos profundos de deterioro social y depresión. Adicionalmente, pudimos constatar que en el caso mexicano, particularmente, a menudo se sientes “menos” y que no “realizaron es esfuerzo suficiente” por tanto “son culpables”. Es decir, su crisis no los lleva, en general, a un cuestionamiento del sistema económico y por tanto, tampoco, a conformar organizaciones y/o movimientos sociales que se aboquen a transformar el sistema. Algunas familias dada esta profunda crisis han podido transformar sus relaciones, democratizarlas, hacerlas más horizontales, muchas otras más bien viven rupturas y no logran dar el paso a una transformación de fondo, aun cuestionamiento que mueva hacia un cambio positivo.

Algunas ideas sobre los jóvenes en el mundo globalizado.

Información reciente sobre la situación de los jóvenes en el mundo brinda un panorama poco alentador. Una alta proporción, sobre todo en los países menos desarrollados, tiene escasas y precarias condiciones tanto para acceder y

mantenerse en los sistemas educativos como para tener un trabajo bien remunerado y gratificante. Aunque esta es una situación general, no solamente aplicable a la situación de los jóvenes en la actualidad.

Según la ONU, reporta Alejandro Márquez (2008), en 2004, en los países en desarrollo cerca del 43% de los jóvenes abandona el sistema educativo antes de concluir la secundaria. La OIT en 2006 concluye que cerca de una tercera parte de los jóvenes se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Está buscando trabajo sin encontrarlo;
- b) Se ha desalentado ante la falta de oportunidades laborales y ha dejado de buscarlo o

c) Ha conseguido un trabajo, pero en condiciones tan precarias que sigue viviendo por debajo de la línea de pobreza (ingresos inferiores a dos dólares diarios)

Además, según se ha dicho en medios de comunicación mexicanos, basados dicen, en estudios de encuestas recientes, (2010) para el caso de México se comprobó que 7 millones de jóvenes ni estudian ni trabajan representando a la generación ni ni, a la que se refieren los españoles.

A pesar de que en las últimas décadas se reporta que han aumentado las oportunidades que tiene la población para educarse, la información muestra que existe una alta proporción de jóvenes que se enfrentan a verdaderas trabas para tener reales oportunidades de participación social. A partir de ellos, se perpetúa el ciclo o cadena de la pobreza, es decir, insuficiente educación, empleo de baja productividad y pobreza. Esta situación pasa de generación en generación (OIT, 2006), pero al parecer está empeorando, al menos en la percepción de los jóvenes mexicanos que, en la Encuesta Nacional de la Juventud 2005 opinaron que su situación actual y futura es peor que la de sus padres. Es decir, según su imaginario se ha detenido la anterior movilidad social ascendente, que había sido uno de los principales logros de la Revolución Mexicana, de la cual estuvimos “festejando” su centenario en 2010.

Esta situación resulta problemática porque estamos viviendo no solamente la reproducción de la desigualdad social, sino su ahondamiento, profundización y extensión a capas cada vez más amplias de la población y no solamen-

te en el caso de México aunque aquí las condiciones sean peores si las comparamos con otros países, también capitalistas, pero en los cuales el neoliberalismo no ha logrado acabar con todas las conquistas sociales.

Durante mucho tiempo se pensó y se vivió que la educación y el trabajo constituían los pilares fundamentales de la movilidad social y los datos lo demuestran. Un cambio fundamental en este paradigma es que el Estado ya no se siente responsable de generar empleo, abandonando prácticamente en todo el mundo las políticas tendientes al “pleno empleo”, dejando en manos de las fuerzas del mercado este fenómeno y casi todos los procesos socio-económicos.

Se ha considerado durante mucho tiempo que un papel fundamental del Estado, aun capitalista, es crear condiciones de educación y trabajo que permitan a los miembros de la sociedad tener participación social efectiva, cuando amplios sectores de población están excluidos, ¿qué pasa? ¿Es sostenible esta situación? Parece ser la gran pregunta en este momento de la historia y, si se sostiene, ¿a qué costo?

La verdad es que como plantea Medá (1998) en nuestras sociedades el trabajo remunerado es el principal mecanismo de distribución de las posiciones sociales y de la riqueza socialmente generada. Es además el medio principal a través del cual los individuos tienen acceso a los bienes y servicios sociales que son necesarios para su subsistencia, al mismo tiempo que se ha constituido en una relación fundamental de participación social. De ahí que como plantea Márquez (2007) estar excluido de las actividades productivas remuneradas convierte a los individuos en dependientes económicos ya sea de su familia o de la asistencia pública, perdiendo con ello estatus social y en gran medida, autonomía sobre las decisiones que tienen que ver con sus propias vidas.

La desigualdad ha sido característica de las sociedades en todos los tiempos; Lo que distingue a las sociedades capitalista es que en ellas la desigualdad social no se finca en la herencia, las creencias, o en provisiones jurídicas o religiosas, como en otro tipo de sociedades estratificadas. Se asume que la posición social de los individuos que la integran es, al menos en parte, adquirida a través de los méritos personales y no simplemente recibida por “nacimiento” como ocurre en otros sistemas de

estratificación (Giddens, 2001).

La posibilidad de que alguien cambie su situación social con respecto a la que tenían sus padres es, en principio, factible. Para que no se generen tensiones y se mantenga más o menos estable el sistema capitalista es necesario que existan mecanismos, que al menos en principio, sustenten la posibilidad de movilidad social. Al respecto, existe un amplio consenso en que la educación formal y el trabajo constituyen dos de los principales mecanismos de movilidad social en las sociedades contemporáneas. En estas sociedades el trabajo remunerado es el principal mecanismo de distribución de las posiciones sociales y de la riqueza socialmente generada. Es el medio principal a través del cual los individuos tienen acceso a los bienes y servicios sociales que son necesarios para su subsistencia, al mismo tiempo que se ha constituido en una relación fundamental de participación social (Medá, 1998). Sabemos que, al menos discursivamente y como parte central de su legitimación, se ha dicho que un papel fundamental del Estado capitalista consiste en crear las condiciones que permitan el acceso generalizado a todos los miembros que integran la sociedad, a la educación y al trabajo.

La realidad es que hay amplios sectores de la población que no participan de estas actividades. (Márquez, 2008). En este sentido, estar excluido de las actividades productivas remuneradas convierte a los individuos en dependientes económicos, ya sea de su familia o de la asistencia pública; perdiendo con ello, estatus social e incluso –en gran medida-, autonomía sobre las decisiones que tiene que ver con la conducción de sus propias vidas. (Márquez, 2008. p.226). Es un hecho incontrovertible que gran parte de la población mundial, la latinoamericana de forma destacada y en especial la población juvenil, vive atrapada en fuertes condiciones de vulnerabilidad.

Consideramos, como hemos dicho, que el abandono de las políticas que caracterizaron al Estado de Bienestar y en general, la imposición del modelo neoliberal capitalista, ha ahondado las condiciones de vulnerabilidad al haber debilitado la atenuación de los sopores que conformaron algunas de las certezas en la definición de los proyectos de vida de las personas y en las condiciones sociales objetivas que los hacen posibles. Hoy la prioridad es

invertir en variables macroeconómicas, tener mucho dinero en las reservas, mientras que la inversión en educación y salud se limita, y en las últimas décadas, por lo menos en el caso mexicano, se invierte como nunca en “seguridad” y militarización, en vez de invertir en creación de empleos no precarios.

La vulnerabilidad social de la juventud latinoamericana se define por el incremento de la pobreza, el desempleo, subempleo, informalidad y precarización laboral, los embates contra los sistemas de pensiones y jubilaciones, la afectación de los derechos y conquistas sindicales, la disminución de la cobertura y acceso de los servicios de salud, la atenuación del sistema educativo como elemento asociado a la movilidad social, el crecimiento de la violencia y la inseguridad.

Se coincide en que es necesario tener presente que, si bien el proceso de individualización abre nuevas oportunidades en términos de incremento de la autonomía de la personas, genera también nuevos riesgos, incertidumbres y desigualdades. Así, por ejemplo, es posible advertir que si la erosión y desvinculación de los referentes tradicionales que caracterizan y posibilitan la individualización no van acompañadas de la generación de nuevas formas de vínculo social, de la creación de nuevos imaginarios colectivos, se corre el riesgo de que la individualización devenga en un individualismo narcisista que lleva a la atomización, privatización y fragmentación del espacio social atentando contra la viabilidad de la democracia (Valenzuela, 2009). Además, y esto es fundamental, estos procesos están atravesados por exclusión y por desigualdad.

Estudios que exploraron oportunamente el impacto subjetivo de la falta y deterioro del empleo dan cuenta de la importancia del trabajo en las subjetividades, cuya alteración no sólo ocasionaba modificaciones en la vida cotidiana de los individuos, sino también en sus valoraciones e ideales, es decir, en aspectos fundamentales en la conformación de las subjetividades (Jiménez et al., 2007; Boso y Salvia, 2006). Asimismo, afectaron a las familias y a los tradicionales papeles que asumían los varones y las mujeres (Burin, 2007).

Hemos investigado mucho para intentar comprender el impacto que la crisis del empleo puede producir en las subjetividades, alterando no sólo la vida cotidiana individual y fami-

liar, sino también valoraciones e ideales que producían cambios en el comportamiento social de sujetos adultos con responsabilidad familiar.

En la investigación que hemos realizado recientemente, entrevistando a jóvenes argentinos y mexicanos (Jiménez y Boso, et al. 2012), hemos podido constatar que, a partir de las transformaciones económicas y sociales de los últimos años, se percibe un cambio en la distribución y en la intensidad de los riesgos entre las tres fuentes básicas de gestión de la seguridad social: el estado, la familia y el mercado, donde este último adquiere una preponderancia distinta y mayor que en el pasado reciente, en detrimento de la primera especialmente. La efectividad del ejercicio de derechos sociales asociados a la seguridad tiene, principalmente en América Latina, un fuerte nexo monetario cuya principal vía de acceso es el mercado de trabajo. La incertidumbre laboral y la redistribución de los riesgos, relacionadas con el proceso de globalización de la economía, habilitan y exigen una mayor heterogeneidad en las transiciones hacia la adultez y un aumento en la diversidad de trayectorias laborales juveniles. La desregulación de los mercados de trabajo, la creciente inestabilidad laboral, la reducción de las prestaciones sociales y el aumento del desempleo son los elementos que generan los principales sentimientos de riesgos y falta de protección social entre los más jóvenes (Mancini, 2012).

En el caso mexicano y analizando la Encuesta Nacional de la Juventud y los resultados de entrevistas y grupos focales (Jiménez, 2012) quedó claro que la mayoría de los y las jóvenes, inclusive universitarios, viven un mundo en el que no hay muchas oportunidades educativas y laborales, donde se han perdido certezas y asideros que tradicionalmente eran valorados como existentes en la vida de las personas y ahora estudiar, por ejemplo, no garantiza un mejor futuro. De hecho, muchos jóvenes están conscientes de que ya no es segura la movilidad social ascendente vía la educación y que ellos muy difícilmente lograrán, inclusive, permanecer en el mismo lugar, dentro de la escala social, que sus padres.

También se pudo constatar para el caso argentino (Rosas y Toledo; 2012) que las formas flexibles y precarias que el mercado de trabajo asumió a partir de los años noventa han producido nuevas representaciones entre los jóvenes. Prevalcen, tanto en varones como en mujeres, las represen-

taciones instrumentales del trabajo y de los estudios universitarios. A su vez, las ideas como full time, proactividad o polifuncionalidad se han vuelto comunes y han sido asumidas como signos de los nuevos tiempos. Sin embargo, también emergen valores asociados con generaciones anteriores, tales como la búsqueda de “estabilidad laboral” o la idea de progreso. Esa tensión se resuelve en la expectativa de conjugar la continuidad en el mercado de trabajo con la posibilidad de cambiar y crecer laboralmente. Así, las y los jóvenes anhelan que el futuro les depare seguridad laboral, sin que eso signifique afincamiento en un mismo puesto de trabajo.

Para el mismo caso de Argentina pudimos constatar (Miranda, et al 2012) que, mientras los grupos de menores recursos económicos y capital educativo quedaron marginados de las oportunidades de empleo, integrando el grupo de “exclusión”, los jóvenes de mayores ingresos y mayores niveles educativos fueron muchas veces favorecidos por los procesos de “modernización”, sobre todo en las empresas del sector servicios. De este modo, se fue configurando un universo polarizado en el cual los jóvenes de distintos niveles educativos obtenían empleos e ingresos ampliamente desiguales. También hay que destacar una tendencia hacia el surgimiento de un sector juvenil no contestatario, sino integrado que presenta una amalgama peculiar entre las tendencias actuales hacia la paridad entre los géneros y la flexibilidad laboral y la conservación de algunos valores tradicionales. La compatibilidad entre trabajo y familia se dificulta en las actuales condiciones laborales, por lo que el autoempleo aparece como una alternativa atractiva y viable.

Finalmente estamos iniciando un proyecto sobre jóvenes en movimiento en el mundo globalizado, porque sabemos que, paralelamente a esta “adaptación” a la precarización, también hay muchos casos en el mundo que constatan organización y movimientos sociales opuestos a esta realidad, en distintos niveles, ámbitos, con diversos objetivos.

Después de muchos años de investigar el fenómeno de la precarización laboral, en distintos países y desde distintas ópticas, hemos podido constatar que se trata de un proceso mundial, con graves consecuencias en la vida de la inmensa mayoría de las personas. Estas consecuencias no son solamente de índole económico, sino que afectan el conjunto de las condiciones sociales, están minando la salud física y mental de las personas, trastocan las relaciones interpersonales, incluyendo las de género y, particularmente afecta a la juventud y a la niñez. Consideramos que una tarea ineludible del trabajo académico es contribuir a visibilizar la descomposición de las condiciones laborales de la población del planeta, y sus graves consecuencias en el tejido social.

Bibliografía

Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira. (1997) "La condición femenina: Una propuesta de indicadores" Inédito. México.

Arjona, Luis y Kurt Unger: (1996) "Competitividad Internacional y desarrollo tecnológico: la industria manufacturera mexicana frente a la apertura comercial". Economía Mexicana N° 2, México, CIDE.

Arrospide, M; Barring, M; Bedoya, (1998) S: Empleo, programas para mujeres y Jóvenes, Lima, DESCO.

Barquín, David: (1991) Un Desarrollo distorsionado: La integración de México a la Economía Mundial, México, Siglo XXI Editores.

Bayon, Cristina; Roberts Bryan; Sarví Gonzalo (1998): Ciudadanía Social y Sector Informal en América Latina, México FLACSO.

Boso R. y A. Salvia (2006), Condiciones sociales del malestar subjetivo en un entorno de crisis y desempleo masivo, Revista de Psicología UCA, vol 2 núm. 3.

Beck, Ulrich (1986) Risk Society. Towards a new modernity. Sage Publications, London.

Burin, M. (2007), "Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros", en Reflexiones sobre masculinidades y empleo, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/ UNAM.

Calva, José Luis (coord.) (2002) Modelos de crecimiento económico, en tiempos de Globalización, Tlaxcala-México, El Colegio de Tlaxcala / Juan Pablos editor.

Capella, Santiago. (2007) "Solo trabajadores/proveedores" Jiménez Guzmán Ma. Lucero et.al Reflexiones sobre masculinidades y Empleo. México. CRIM UNAM

Cifuentes, Rocío y Lorena Gartner (2000) "Procesos de socialización en familias de la zona rural cafetera de Manizales con hijos en edad preescolar" Revista Eleutheria. No. 3. Colombia, Universidad de Caldas.

Colon Warren, Alice, (2000): Reestructuración Industrial, empleo y pobreza en Puerto Rico y el Atlántico medio de los Estados Unidos, San Juan de Puerto Rico. CEP. Connell, R.W., Masculinidades, PUEG-UNAM, México, 2003.

Connell, R.W., Masculinidades, PUEG-UNAM, México, 2003.

Coriat, Benjamin y Taddei, Dominique, (1995). Made in france: Como enfrentar los desafíos de la competitividad Industrial, Buenos Aires. Alianza

Charmes, Jackes, (1992) El empleo en el sector informal: su integración a las estructuras económicas, Humanitas, Buenos Aires.

Díaz Cayeros, Alberto (1995) Desarrollo Económico e Inequidad Regional: Hacia un nuevo pacto Federal en México, Porrúa.

Frenkel, Roberto, González Rosado, Martín (2001): Apertura, productividad y empleo en Argentina de los 90. Buenos Aires CEDES.

Freysenet, Michel, (1997) Máquinas Autoanalizantes, Buenos Aires Piette..

García, Brígida y Orlandina de Oliveira (2001) Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas. En: Investigación Económica, núm. 236, abril-junio, pp. 137-162

Giddens, Anthony (1995) Modernidad e identidad del yo. Editorial Península, Barcelona, España.

Gómez Solórzano, Marco A. (1992) "Las transformaciones del proceso de trabajo en gran escala internacional" . Morales, Josefina (Coord) La reestructu-

ración industrial en México. Cinco aspectos fundamentales. IIE UNAM.

Jiménez Guzmán. María Lucero (2003). Dando voz a los varones. Sexualidad y reproducción y paternidad de algunos mexicanos. CRIM UNAM. México.

Jiménez Guzmán Ma. Lucero, Marco A Gómez S. et al (2005) "Proyecto de investigación internacional y multidisciplinario sobre crisis laboral y crisis de la masculinidad, el caso de México y Argentina". México.

Jiménez Guzmán, Ma. Lucero, Marco A Gómez S et.al (2010) "Proyecto de investigación sobre precarización de jóvenes y trabajo en el mundo globalizado". México.

Jiménez Guzmán Ma. Lucero y Roxana Boso (2012) (coord.) Juventud precarizada. De la formación al trabajo una transición riesgosa. CRIM UNAM. México.

Jiménez Guzmán María Lucero y Marco A. Gómez Solórzano (2013) " Algunos efectos de la precarización laboral en los jóvenes y en las relaciones de género". X Jornadas de Sociología. Universidad de Buenos Aires, Argentina. 1º. Al 6 de julio

Lipietz, Alain: (1996) El planeta del postfordismo: una alternativa para el siglo XXI, Buenos Aires, PIETTE.

Mackinlay, Horacio (1999) "Nuevas tendencias en la agricultura de contrato. Los productores de tabaco después de la privatización" Gramont, Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura Mexicana, Plaza y Valdez, 1999

Mac an Ghail, Máirtín y Haywood, Chris, (2003) Men and masculinities: theory, research and social practice, Open University Press, Inglaterra.

Mancini, Fiorella (2012) "Narrativas de la contingencia. Experiencias de riesgo laboral" Jiménez Ma. Lucero et al (coord.) Juventud precarizada de la formación al trabajo una transición riesgosa. México. CRIM UNAM.

Márquez, Alejandro (2008) "Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en educación y trabajo" . H. Suárez y J.A Pérez Islas Jóvenes universitarios en Latinoamérica hoy. México. Porrúa.

Medá, D. (1998), El trabajo, Barcelona, Gedisa.

Miranda Ana y Julio Zalayarán (2012) "Brecha de ingresos y posición laboral de los jóvenes en la Argentina postconvertibilidad" Jiménez Ma. Lucero et al (coord.) Juventud precarizada de la formación al trabajo una transición riesgosa. México. CRIM UNAM.

Rendón, Teresa (2004) "El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo". En: Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (Coordinadoras) Imágenes de la familia en el cambio de siglo. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México.

Rifkin, Jeremy (1996) El fin del trabajo. Paidós. México

Rosas, Carolina y Javier M. Toledo (2012) "Diplomas e inserción laboral. Las representaciones de los universitarios del conurbado bonaerense argentino".

Jiménez Ma. Lucero et al (Coord) Juventud precarizada. De la formación al trabajo una transición riesgosa. México CRIM UNAM

Seidler, Victor J., (2000) La sinrazón masculina. Masculinidad y teoría social, UNAM-PUEG, México.

Sennett, Richard, (2000) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Editorial Anagrama, Barcelona.

¿El eslabón más débil? Las trabajadoras temporales de la confección de blusa y suéter?

Netzy Peralta Delgado,

Resumen

En un contexto de globalización y de reestructuración productiva mundial se dan una gran variedad de respuestas negociadas por parte de los sujetos que participan en ella dando como resultado mosaicos sociales de diversidades. Desde un enfoque socio-antropológico, el objetivo de la ponencia es mostrar la relación que existe entre la organización del trabajo en los talleres de Moroleón en Guanajuato con las distintas modalidades laborales (tales como el temporal, de planta, maquila entre talleres) y el tipo de trabajador/-a que emplean los dueños de talleres para realizar una tarea específica. El interés de reflexionar sobre estos vínculos es captar las variadas formas de relaciones sociales que entablan las personas que participan en el mismo proceso productivo.

Metodología

Encontramos en Moroleón, una amplia gama de relaciones sociales desplegadas por las distintas personas que participan en la producción del suéter y blusa. Sin embargo, en esta ponencia me enfocaré en un grupo específico: las trabajadoras temporales quienes sostienen en gran medida el sistema productivo ya que son la planta de trabajo de la confección de dichas prendas. Estas trabajadoras son en su mayoría madres entre 17 y 40 años de edad que provienen en gran parte de poblaciones aledañas a Moroleón.

¿Por qué enfocarme en las trabajadoras temporales? La respuesta se encuentra en el largo camino recorrido para llegar al tema de investigación pues en un principio mi aproximación la dinámica productiva del suéter y blusa fue orientada en los talleres y sus dueños ya que en ellos veía la primera puerta de entrada al tema. Sin embargo, después de una reconsideración sobre los actores y el enfoque que debía llevar mi trabajo decidí darle una nueva dirección hacia las trabajadoras temporales dentro de los talleres sin dejar aún lado a los trabajadores/as de planta y a domicilio de las rancherías aledañas a Moroleón. Este cambio me obligó a plantearme una nueva entrada donde por una serie de circunstancias me pude contratar como una costurera en la maquina recta dentro de un taller. Esta situación me permitió tener un enfoque a nivel micro de relaciones sociales entre los miembros del taller. Es decir, logré observar los conflictos, tensiones, alianzas que se despliegan entre los miembros del taller, un acercamiento a un nivel personal. En este sentido, el tema llegó a mis manos debido a las circunstancias que se me presentaron en la primera temporada de trabajo de campo. En este período alta logre observar la dinámica de la producción de la ropa de tejido de punto (principalmente el suéter), así como internarme en las relaciones sociales que se establecen al interior de un taller de tejido de punto en el cual trabajé como costurera (sin remuneración). Gracias a mi observación participante y a las relaciones que pude analizar las relaciones sociales y la experiencia laboral de un grupo de obreras que trabajan en los talleres de Moroleón.

Resultado

Como resultado de que las mujeres se integren al flujo de la producción del suéter y blusa mediante su trabajo asalariado encontramos:

1. El crecimiento de Moroleón como centro productor de suéter y blusa se ha basado en una cadena de subcontratación laboral que combina la concentración de la mano de obra y fragmentación de la producción de tal manera que crean espacios especializados e interconectados para la realización de determinadas tareas.

2. En el desarrollo de la subcontratación laboral en Moroleón distintos actores evocan ideologías de género asociadas a una cultura del trabajo y erigidas sobre un conjunto de valores particulares. Así, las trabajadoras manipulan dicho conjunto de valores para poder insertarse en el circuito de trabajo, mostrando así su capacidad de agencia

Entenderé este conjunto de valores como las explicaciones y motivos que utilizan los distintos sujetos que participan en la producción para construir un discurso que justifica la continuidad de la subcontratación laboral. El discurso se edifica en base a una serie de ideas alrededor de las actividades y actitudes que la mujer debe tener en el trabajo. Dichas nociones tienen que ver con sus funciones reproductivas, el trabajo doméstico y el "correcto" comportamiento de la mujer trabajadora. Es decir, el discurso se basa en la interrelación de la situación de dependencia familiar de la trabajadora con los puestos que ocupa cada una de ellas dentro de la jerarquía laboral. La división del trabajo y el tipo y modo de establecer relaciones sociales de la empleada en el lugar de trabajo, están basados en las concepciones construidas socialmente sobre la mujer, limitando o abriendo posibilidades y opciones de ella para acceder a determinada posición en su lugar de empleo. El resultado es una discriminación salarial y una segregación ocupacional montada en la definición de las tareas femeninas al interior del taller; una justificación ideológica que se articula sobre los puestos y calificaciones femeninas en el taller.

La investigación analiza las diversas relaciones sociales de producción que surgen a partir las condiciones de trabajo en la industria de

¹Alumna de posgrado en el doctorado de Ciencias Sociales de Universidad de Guadalajara.
Líneas de investigación: antropología económica y organización socio-laboral.
Correo electrónico: peralta_delgado_netzy@yahoo.com.mx



la confección del suéter y blusa en Moroleón, Guanajuato, caracterizadas por una creciente segmentación del proceso productivo de la elaboración de ciertas prendas de vestir. A partir de dicha segmentación, han surgido diversas formas organizativas del trabajo producto de la interconexión de diversos factores tales como las estrategias socioeconómicas implementadas por los dueños de los talleres de confección de ropa -quienes se ven expuestos a procesos de globalización manifiestos en el aumento de la movilidad del capital y de mercancías en la economía-, el desarrollo tecnológico y las elecciones de las trabajadoras para tomar uno u otro tipo de trabajo (dependiendo la temporada del año y su situación personal-familiar para contratarse, entre otros.). Dicha elección es constreñida social y económicamente las condiciones socioeconómicas de su unidad doméstica y las condiciones propias del mercado de trabajo.

Estas diversas formas organizativas del trabajo están caracterizadas por una gran movilidad de personas y mercancías. Situación que ha favorecido a la consolidación de un ágil circuito de la subcontratación el cual está caracterizado porque integra diversas formas de contratación laboral (trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila entre talleres y maquila a domicilio) con la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras y las decisiones de ellas sobre el tipo de empleo en el cual se contratarán. A este circuito de la organización de la producción lo entiendo como un campo de relaciones sociales el cual se delimita a partir de las diversas prácticas de subcontratación (destajo, domicilio, maquila etc.); en donde la segmentación del proceso productivo permite que se intercalen distintas formas de trabajo en la elaboración de las prendas. En esta circulación de mercancías y trabajo se entablan

diversas relaciones sociales en las cuales cada sujeto se ve enfrentado a una serie de decisiones enmarcadas en un contexto de múltiples procesos de transformación.

En este sentido, en el interés de trabajo de investigación está en analizar el fenómeno social de la subcontratación laboral ya que me permite ver y captar los flujos de personas y formas de trabajo que se despliegan en Moroleón para poder producir una variedad de prendas de en un rápido tiempo de producción y con características específicas, así como las decisiones cada sujeto toma enmarcadas en un contexto de múltiples procesos de transformación. Es decir, se convierte en un excelente prisma para la observación de las respuestas de los sujetos a nivel micro social en procesos macro estructurales.

Palabras clave:

Trabajo temporal, jerarquía laboral, cadena de subcontratación.

Ponencia in extenso.

La incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo es un fenómeno que se ha generalizado en casi todo el mundo en esta era de la globalización (Rendón 2004). No obstante, según el contexto sociocultural y económico en el que se desarrolla dicha incorporación asume modalidades distintas pero marcadas por una compleja desigualdad de género en el espacio laboral. La presente ponencia tiene como objetivo entender las causas de dicha desigualdad donde la mujer ocupa una posición subordinada. El fondo es un desequilibrio en el reparto de poder existente en los diferentes órdenes de la vida, es decir, la situación de inferioridad de la mujer en el trabajo es tanto causa como consecuencia de las desigualdades en diversos espacios. Sin embargo, cómo podemos observar las relaciones sociales que muestran dicha desigualdad, dónde tiene sus orígenes la desigualdad laboral y cuál es su interrelación con distintos órdenes de la vida de los sujetos. Encontramos que la desigualdad de género y laboral se gesta en varias esferas de la sociedad y en ciertas instituciones sociales como la familia. En el ámbito de los mercados de trabajo y la familia tanto la división social y sexual del trabajo y los mecanismos de control de la fuerza de trabajo como la sexualidad y la capacidad reproductiva de las mujeres desempeñan un papel central en la construcción de dicha desigualdad. No obstante, para el presente trabajo se plantea el estudio de las desigualdades privilegiando la interrelación entre el trabajo y el hogar, así como, en los conflictos, tensiones y procesos de toma de decisiones que se desarrollan en dicha relación tomando en cuenta los factores mencionados.

Para analizar la desigualdad de género en el espacio laboral y familiar así como sus corolarios se parte del análisis etnográfico en el espacio socio-laboral de los talleres

de confección de suéter y blusa en Moroleón, Guanajuato. Entre los sujetos que participan en la industria, se despliegan una variedad de relaciones sociales que soportan la elaboración de ambas prendas. Estos vínculos están dotados de distintos significados, valores y prácticas asociados al trabajo que mujeres (y algunos) hombres despliegan como participantes en la producción de estas dos prendas.

Estas relaciones sociales de producción se enmarcan en una creciente segmentación del proceso productivo de estas prendas de vestir, dicha segmentación ha generado algunas nuevas formas organizativas de trabajo. Estas formas organizativas responden tanto a la necesidad de los empresarios de flexibilizar su producción y su mano de obra como a la de las trabajadoras de contar con un ingreso que les permita subsistir. Por su parte, los empresarios cubren la demanda de empleados mediante nuevos criterios de contratación laboral para proveerse una mano de obra barata y desechable en cualquier momento. Así, los dueños de las pequeñas empresas y talleres de ropa recurren a empleados temporales y de tiempo parcial para hacer frente a los vaivenes de la demanda. Por ejemplo, en una temporada de ventas bajas o poca productividad del taller el dueño decide “descansar” la mano de obra. Por su parte, las trabajadoras se adaptan a un contexto de precariedad laboral mediante una serie de toma de decisiones sobre contratarse o no en determinado momento. Estas elecciones están constreñidas social y económicamente a las condiciones socioeconómicas de su unidad doméstica y las condiciones propias del mercado de trabajo.

La integración de las diversas formas de contratación laboral con una forma específica de producción seg-

mentada ha sido denominada subcontratación laboral. Esta práctica ha sustentado el desarrollo y consolidación de Moroleón como centro manufacturero y comercial. La subcontratación laboral ha sido dotada de distintos significados por los diversos actores que participan en ella y con variadas implicaciones sociales, económicas y culturales para quienes intervienen en la organización de la producción (dueños, encargados/as y empleados/as).

En este sentido, el objetivo principal de este estudio es revelar los vínculos entre la organización del trabajo en sus distintas modalidades (el trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila entre talleres y maquila a domicilio) con el tipo de trabajador/-a que los dueños de talleres ocupan para realizar una tarea específica y con el tipo de trabajo al que los trabajadores/as deciden emplearse. El objetivo de reflexionar sobre estos vínculos es, por un lado, captar las variadas formas de relaciones sociales que entablan las personas que participan en el proceso productivo entre las que encontramos las de trabajadora - trabajador/-a, trabajador/-a- encargado/-a, trabajador/-a – patrón y con sus familiares. Por otro lado, se pretende explicar los flujos de personas que se integran a las variadas formas de trabajo que se despliegan en Moroleón para lograr producir una variedad de prendas en un corto tiempo y con características específicas, pues es la meta de esta industria que se mueve con los vaivenes de la moda.

En Moroleón encontramos una amplia gama de relaciones sociales desplegadas por las distintas personas que participan en la producción del suéter y blusa. Sin embargo, en este estudio me enfocaré en relaciones específicas entabladas por las trabajadoras temporales quienes sostienen en gran medida el sistema productivo ya que son la planta de trabajo de la confección de dichas prendas. Estas trabajadoras son en su mayoría madres entre los 17 y 40 años de edad que provienen en gran parte de poblaciones aledañas a Moroleón.

Estas mujeres se integran al flujo de la producción del suéter y blusa mediante su trabajo asalariado, guiadas por una serie de ideas sobre lo que es socialmente aceptable para el trabajo femenino. Es decir, a la categoría de trabajo asalariado de la mujer se adosan ideas y discursos de lo que debe ser una trabajadora. Estas ideas están mediadas y negociadas por las perspectivas que sobre el trabajo y sobre género tienen los diferentes actores (dueños, encargados, tejedores, costureras, planchadores, funcionarios de instituciones públicas, etc.). Estas ideas, prácticas y discursos regulan esta industria pues se integran al flujo de la producción de una mercancía.

El trabajo femenino para los talleres de producción textil en Moroleón resulta ser una pieza principal dentro de la cadena de subcontratación laboral. Dicha cadena permite El crecimiento de Moroleón como centro productor de suéter y blusa se ha basado en una cadena de subcontratación laboral que combina la concentración de la mano de obra y fragmentación de la producción de tal manera que crean espacios especializados e interconectados para la realización de determinadas tareas. Así como, el desarrollo de la subcontratación laboral en Moroleón distintos actores evocan ideologías de género asociadas a una cultura del trabajo y erigidas sobre un conjunto de valores particulares. Así, las trabajadoras manipulan dicho conjunto de valores para poder insertarse en el circuito de trabajo, mostrando así su capacidad de negociación.

En este sentido, las cualidades que debe tener una trabajadora son utilizadas por los distintos sujetos (dueños, encargados y empleados/as) para explicar y asignar un valor al trabajo femenino. Se crea, construye y reconstruye una definición del trabajo asignado a las mujeres que tiene como fondo una fuente de diferenciación y asimetría no sólo entre hombre y mujer sino también entre las mismas trabajadoras. Dicha diferenciación suministra la base para justificar una asociación entre determinados puestos y las destrezas atribuidas al hombre o a la mujer.

En términos de West y Zimmerman (1999), las características atribuidas al trabajo son adquiridas y legitimadas mediante un largo proceso de socialización en la cotidianidad de trabajo, su hogar y en las relaciones sociales que establece. En Moroleón la mujer debe aprender a trabajar con ágiles dedos cosiendo, bordando y decorando; debe aceptar, servir y obedecer en posiciones subordinadas. Es así que el género es un recurso ideológico el cual nos permite explicar y analizar las características que son asignadas a las mujeres desglosadas por estatus marital, aunada a las expectativas que se tiene sobre ella en relación al trabajo.

Hay una construcción cotidiana, mediante sus interacciones con los distintos miembros de la sociedad, de las cualidades ideales con las que deben contar las trabajadoras por parte de los

que conviven con ellas. En esta construcción ellas también participan pues al estar insertas en una constelación de relaciones de poder ellas negocian las cualidades que les son atribuidas. La negociación sobre su correcto comportamiento se da dentro y fuera del trabajo. Así, la mujer-trabajadora está inmersa en relaciones de poder con hombres y con mujeres. En el caso de las trabajadoras temporales, el hecho de ser mujer y sus experiencias laborales moldean sus ideales y comportamientos sobre una buena mujer que trabaja fuera del hogar, ideales que varían en el tiempo y el espacio.

Así, la división y asignación de trabajos de acuerdo con criterios de género ha permitido desarrollar lo que Patricia Arias y Fiona Wilson (1997: 36) llaman una cultura del trabajo entendido como "...un código cultural que permite la combinación de actividades en espacios distintos, y una asignación genérica de posiciones y roles económicos dentro de la familia". En Moroleón tenemos una cultura de trabajo en donde la mujer es la destinataria, buscadora y receptora de nuevas formas de empleo en las que combina su trabajo en el espacio doméstico y extra-doméstico adecuándose y negociado su posición dentro de una forma específica de producción en la que la subcontratación laboral es la piedra angular.

I. La construcción del problema de investigación: La práctica de la subcontratación laboral en los talleres de Moroleón

La dinámica productiva de los talleres de Moroleón descansan sobre una modalidad específica de organización de los talleres de fabricación del suéter y blusa: la práctica de subcontratación de mano de obra para la elaboración y acabado de dichas prendas. En estos talleres, las trabajadoras se insertan en el modelo de acumulación "flexible" capitalista que ha producido nuevos regímenes y contratos laborales mucho más flexibles; destacándose a nivel mundial el desplazamiento del empleo regular hacia los contratos o subcontratos de trabajo temporal o de medio tiempo (Harvey 2004:173).

Este proceso de flexibilización laboral, del que Moroleón y sus talleres son un botón de muestra, está caracterizado por la existencia de un pequeño grupo de trabajadores permanentes o semi-permanentes en el núcleo de las empresas (en este caso del taller) y un gran número de trabajadores periféricos; dicha periferia abarca tanto a trabajadores de tiempo completo, con capacidades fácilmente utilizables e intercambiables en el mercado de trabajo, como a empleados de medio tiempo o tiempo parcial, subcontratados, etc. que se pueden despedir fácilmente cuando se reducen las ganancias de los negocios (Harvey 2004:173-175).

En términos de Harvey, los trabajadores contratados por los dueños del taller se pueden emplear temporalmente en base a las necesidades de mano de obra de cada taller para incrementar su volumen y variedad de mercancía. Así, en Moroleón las temporadas de contratación cambian constantemente, por ejemplo, dependiendo de la época (primavera-verano, otoño-invierno) y la moda. El tipo de relación obrero-patronal que se relaciona con la forma de producción de suéter y blusa. Así por ejemplo, existen diversos tipos de subcontratación como: a) mujeres que trabajan temporalmente en los talleres de tejido de punto o de tela plana, según sea la temporada, y se emplean para trabajar en la máquina recta, overlock y collareta dentro de los talleres (generalmente son personas de poblaciones rural-urbanas cercanas a Moroleón, como Cuitzeo, Yuriria y las colonias populares de Uriangato), b) mujeres que van al taller por suéteres o blusas o bien reciben las prendas en sus hogares para llevar a cabo alguna fase de la producción, principalmente el decorado. Además hay mujeres que reparten el trabajo entre más mujeres en su localidad de origen para luego recoger la prenda ya terminada, c) trabajadoras a domicilio que con máquinas propias o prestadas por los dueños de los talleres llevan a cabo la confección de la prenda y generalmente son originarias de las colonias populares de Uriangato, a esta modalidad es conocida como maquila a domicilio y d) la maquila que se da entre talleres (ej. corte, planchado, bordado etcétera). Generalmente los talleres más grandes contratan a talleres más pequeños para trabajar algunas fases del proceso productivo o en menor medida.

La subcontratación laboral en la producción del suéter amplía las posibilidades de cubrir la demanda de fuerza de trabajo y aumentan las opciones de contratación. Así, entre los productores de suéter dichos procesos les permiten: 1) contar con una mano de obra en calidad de reserva sin relación laboral formal (prestaciones, etc.) y 2) fragmentar el proceso productivo por fases (no llevar a cabo todas las etapas en su taller) delegándola a algún trabajador. De esta manera, el productor ahorra tiempo y trabajo reduciendo sus costos al desplazar la producción del taller a otras unidades lo que deriva en una reducción de riesgos causados por despidos y liquidaciones, costos de fluctuaciones de la producción, pago de salarios etcétera. Benería y Roldán (1992: 49-54) señalan que dicha parcialización favorece el desempeño de los trabajadores en sólo ciertas fases y esto a su vez multiplica las opciones de subcontratación de mano de obra. Como muestran estas autoras la subcontratación le permite al dueño diversificar su producción: produce más variedad y cantidad de mercancías para ofrecer en el mercado.

Ante las circunstancias que presenta la absorción de la fuerza de trabajo femenina en la producción del suéter y blusa, uno de mis objetivos es analizar las prácticas e interacciones en las cuales se relacionan la imagen de una mujer-madre con la de una mujer trabajadora dentro de la dinámica productiva. Esta dinámica está marcada por una acentuada movilidad de personas y mercancías, lo que ha favorecido la consolidación de un ágil circuito de la subcontratación laboral. Dicho circuito integra diversas formas de contratación laboral con la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras y las decisiones de ellas sobre el tipo de empleo en el cual se contratarán. Dichas elecciones están constreñidas social y económicamente por las condiciones socioeconómicas de su unidad doméstica y las condiciones propias del mercado de trabajo.

De esta manera, uno de mis intereses versa sobre el estudio de las diversas formas de organización de la producción de los talleres para demostrar las distintas modalidades de subcontratación femenina que son parte de un circuito de organización de la producción de ropa. En este análisis vamos a entender dicho circuito como un campo de relaciones

sociales que se delimita a partir de las diversas prácticas de subcontratación (destajo, domicilio, maquila etc.) donde la segmentación del proceso productivo permite que se intercalen distintas formas de trabajo en la elaboración de las prendas. En esta circulación de mercancías y fuerza de trabajo se entablan diversas relaciones sociales en las cuales cada sujeto se ve enfrentado a una serie de decisiones enmarcadas en un contexto de múltiples procesos de transformación.

En este sentido, la multiplicidad de factores (económicos, sociales, legales etc.) entrelazados a la subcontratación laboral la convierte en un excelente prisma para la observación a nivel micro social de las respuestas de los sujetos ante procesos macro estructurales. Este fenómeno social da cuenta de las estrategias de los empleadores en la organización del trabajo, las opciones laborales de los trabajadores, los procesos tecnológicos que facilitan la descomposición del proceso productivo en fases de producción relativas o autónomas, el reemplazo de la mano de obra, entre otros.

II. Metodología: ¿Por qué las trabajadoras temporales?

El acercamiento al tema con las trabajadoras temporales se dio porque en la primera temporada de trabajo de campo comencé a trabajar como empleada en un taller de suéter en Moroleón, Guanajuato. En el taller laboré durante tres semanas y media pegando etiquetas a suéteres y trabajando en el área de terminado. Después de tres semanas en el taller, los dueños me permitieron estar en el taller el tiempo que necesitara para poder entrevistar a los trabajadores. Para el segundo período de trabajo de campo que fue de enero a marzo del 2010 ya había logrado consolidar una relación de amistad con varias trabajadoras lo cual me permitió un mayor acercamiento al tema y a la vida cotidiana de las trabajadoras.

En ambos períodos de trabajo de campo capté la dinámica productiva y de contratación de las trabajadoras temporales, así como las condiciones que rodean la dinámica laboral en distintos talleres de Moroleón. Es decir, con las dos temporadas de trabajo de campo se logró observar y analizar la imbricación de dos dinámicas productivas en un mismo espacio: los talleres de ropa de tejido de punto y tela de Moroleón. En ambas temporadas de trabajo de campo capté la dinámica productiva y de contratación de las trabajadoras temporales, así como las condiciones que rodean la dinámica laboral en distintos talleres de Moroleón. Es decir, con las dos temporadas de trabajo de campo se logró observar y analizar la imbricación de dos dinámicas productivas en un mismo espacio: los talleres de ropa de tejido de punto y tela de Moroleón.

III. La cadena de subcontratación en Moroleón

Desde el último cuarto del siglo XX las empresas de todo el mundo han implementado una serie de cambios estratégicos para mantener su rentabilidad ante las crisis económicas y lograr su competitividad en el

mercado internacional. Entre estos cambios se encuentran la incorporación de nuevas tecnologías, la movilidad de las empresas y su dispersión geográfica, así como el desarrollo de formas más “flexibles” de trabajo. Dentro de esta reestructuración productiva, la industria textil en México no ha sido la excepción: comenzó a optar entre éstas y otras medidas para poder competir en mercados nacionales e internacionales. Así, en el marco del fenómeno mundial de la reestructuración, los ajustes en la industria textil han seguido un camino particular respecto a otras industrias: la flexibilización del trabajo en combinación con otras estrategias.

Así, contar con un modo de organización flexible resulta conveniente para la industria porque significa la desregulación de la situación laboral para el trabajador en su contrato, paga, prestaciones y duración de la jornada y del empleo. Al respecto Sara Lara en su trabajo “Efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo rural” (1993:51) señala:

Ahora [refiriéndose a inicios de 1990] bajo el argumento de que la seguridad y la protección del empleo producen rigideces y frenan la flexibilidad de los diferentes elementos de la producción, las empresas empiezan a limitar la contratación de trabajadores regulares de tiempo completo. Ofrecen contratos con duración indeterminada sólo al personal altamente calificado, en tanto que desarrollan nuevas formas de contratación y trabajo, cuyo límite con el desempleo es apenas observable.

Para el caso de la industria textil en Moroleón son las mujeres quienes se encuentran en las condiciones laborales más frágiles: salarios bajos, tareas rígidas y repetitivas y empleo inestable. Asimismo son la mayor fuerza de trabajo en esta industria integrada en la cadena de subcontratación laboral que distingue a los talleres en Moroleón. Dicha cadena hace posible una elevada especialización en etapas específicas del proceso productivo, permitiendo así una organización más flexible de dicho proceso; es decir, para responder rápida y eficazmente a los cambios en la oferta y la demanda de los mercados.

El proceso de la consolidación de la cadena de subcontratación laboral de la industria textil en Moroleón se dio al pasar de una producción de rebozo, colcha, ropa de bebé y suéter sencillo de tejido de punto a suéter y blusa “de moda” juvenil con una mayor variedad en modelos y colores.

Así, con la introducción de los distintos tipos de prendas se ha ido afinando las actividades que cada uno de los eslabones de dicha cadena realiza, dando como resultado el surgimiento de una mayor variedad de empleos y de formas de contratación aunado a la creciente pluralidad de tipos de talleres. El proceso de consolidación comenzó desde finales de la década de los ochentas e inicios de la década de los noventas (descrito por Vangstrup, antropólogo danés que realizó su investigación doctoral sobre la industria textil en Moroleón), hasta el 2009 y 2010. Intento comprender, a través de mis observaciones, esta secuencia de cambios en relación a la contratación de mano femenina para la fabricación del suéter y blusa en Moroleón.

La consolidación de la cadena de subcontratación y la actual vida de la

industrial textil de Moroleón está marcada por dos períodos productivos interconectados: el de julio- diciembre y el de enero –junio, en los cuales se elaboran tanto la ropa de tela plana como la ropa de tejido de punto. La elaboración de dos tipos de prendas implica una dinámica productiva a lo largo del año. En ambos períodos los dueños de los talleres emplean mano de obra femenina para fabricar las prendas, es decir, hay una imbricación de los diversos tipos de talleres con el uso de la mano de obra femenina en las dos temporadas.

La articulación de las dos temporadas productivas es posible a la movilidad de las trabajadoras temporales para emplearse en un taller de ropa de invierno como el suéter y a la siguiente temporada emplearse en un taller blusa. Dicha articulación, en gran medida está dada por la organización interna de los talleres, así como las funciones e interacciones entre cada uno de los tipos de empleados/as que se encuentran en él, enfocándose principalmente en las trabajadoras temporales. Analizo la jerarquía interna construida mediante valoraciones y percepciones culturales sobre el trabajo y la mujer trabajadora. Develo las desigualdades de género en el espacio laboral así como las asimetrías reales de salario, empleo y condiciones laborales de los trabajadores/as.

3.1 Al vaivén de dos temporadas: los ritmos productivos en Moroleón.

La economía de Moroleón está marcada por dos principales períodos productivos: julio- diciembre y enero –junio, los cuales corresponden a las temporadas de modas de primavera- verano y otoño- invierno. En cada una de ellas se producen tipos de prenda distintos: la blusa de tela plana (además de ropa de confección como playera o falda, entre otras) y la blusa de tejido de punto para primavera- verano en talleres de alta tecnología y el suéter para otoño-invierno lo que permite dos dinámicas de trabajo y producción diferentes. Ambas dinámicas están acopladas de tal manera que todo el año se está produciendo los dos tipos de prendas en Moroleón en diferentes talleres. Esto ha dado lugar a una circulación de trabajadores/as e incluso a una especialización de tareas entre las trabajadoras así como entre y al interior de los talleres.

El escenario en Moroleón se modifica enormemente de una a otra temporada porque muchos talleres de tejido de punto cambian de giro, cierran o disminuyen sus. En la actualidad, hay algunos que se mantienen activos en las dos temporadas. Así por ejemplo, los talleres grandes son que cuentan con la más alta tecnología pueden producir blusa de tejido de punto y trabajar todo el año. En invierno elaboran suéter y en verano blusa, aunque la temporada de primavera- verano es menos intensa tanto en producción como en horas de trabajo que en la de invierno. Los dueños de estos talleres cuentan con la capacidad de adquirir avanzadas máquinas textiles importadas desde Italia lo cual les ha permitido confeccionar nuevos tipos de prendas. Hacia el cambio del siglo XXI se producía todo el año el suéter sin descanso alguno pero por la competencia se han visto en la necesidad de buscar otras formas de seguir fabricando. Estos talleres tienen trabajadores de planta y no requieren

trabajadores temporales a diferencia de los talleres medianos de tejido de punto porque conservan todo el año trabajando a sus empleados sin descanso alguno.

En cambio, los talleres medianos disminuyen sus actividades en un 60 a 90 %, según sea el caso quedándose sólo con el personal de planta (los tejedores y algunas costureras). En este caso, los dueños, diseñadores y patronistas emplean sus tiempos en diseñar los modelos que serán usados la próxima temporada, comprar la materia prima que será usada en julio y dar mantenimiento a las máquinas. Para el caso de los talleres pequeños de tejido de punto paran en su totalidad las actividades, desde enero hasta el mes de marzo o abril cuando van reanudando paulatinamente sus tareas. Por ende no cuentan con personal para trabajar, sólo utilizan la mano de obra familiar. Actualmente son muy pocos los talleres medianos.

Los talleres de confección de ropa (principalmente blusa para dama de tela plana) tienen mayor actividad cuando los talleres de tejido de punto descansan pues laboran desde febrero hasta mediados de agosto. Estos talleres producen blusa, falda, short y en algunos casos en época de invierno ropa deportiva que generalmente se vende a tianguistas o pequeños comercios que van a surtirse a los talleres (de 200 a 300 piezas). La característica principal de éstos es que son mucho más pequeños que los talleres de tejido de punto, no están registrados ante Hacienda y suelen ser muy móviles dentro de Moroleón .

La movilidad de las trabajadoras entre uno y otro taller es común pues algunas de ellas pasan de emplearse en un taller de tela a uno de tejido y viceversa a lo largo del año. A cada cambio de temporada de producción hay una circulación de trabajadoras temporales. Usualmente estas trabajadoras se dedican a la confección de ambas prendas y habitualmente se especializan en un tipo de máquina (por ejemplo recta, overlock o remalladora). Hay quienes se especializan en la confección de un tipo de prenda (blusa o suéter) y se mantienen trabajando todo el año en un mismo taller ; estas trabajadoras especializadas suelen ser las trabajadoras de planta quienes cuentan con prestaciones sociales. Algunas trabajadoras que se especializan en un tipo de prenda (suéter o blusa) y prefieren por sus responsabilidades familiares, descansar o bien encontrar otras formas de empleo o distintas maneras de mantenerse en las temporadas de poco trabajo. Entendiendo como responsabilidades familiares a las presiones cambiantes –por ejemplo, económicas, de cuidado con los hijos, padres y pareja- que la trabajadora tiene con los distintos integrantes de su familia. Así por ejemplo, cuando la trabajadora es soltera la presión económica que tiene para ayudar a sus padres es menor que cuando es casada y con hijos pequeños.

Esta rotación de trabajadoras en los talleres depende en gran medida de los contratos, del tamaño y de la tecnología del taller. Así, en los talleres que cuentan con la más avanzada tecnología para producir ambos tipos de prenda, la circulación de trabajadoras es dentro del mismo taller. Por ejemplo, en julio-diciembre producen ropa de tejido de punto y en enero- junio ropa de tela plana. Sólo hay un cambio de producción y el personal suele mantenerse en el trabajo a lo largo del año. En cam-

bio, en los talleres especializados en un tipo de prenda disminuyen sus actividades y “descansan” al personal, lo que obliga a los trabajadores/as a buscar un nuevo empleo en tanto se reanudan las actividades.

En Moroleón existe una forma de trabajo socialmente construido que se acopla a las necesidades de flexibilidad de las trabajadoras para poder realizar tanto las actividades laborales como las domésticas. Además esta forma de trabajo se ajusta a las condiciones de producción (de rapidez y acumulación) de dos mercancías: el suéter y blusa de tela plana. En ambos casos encontramos que la elaboración de las prendas requiere del uso de distintas formas de trabajo: la maquila a domicilio, la maquila entre talleres, el trabajo de decorado a domicilio para terminarlas. Por ejemplo, en el caso de la blusa el trabajo de la maquila es requerido sólo cuando es necesario complementar el trabajo que se hace en el taller o bien si el taller no tiene los medios tecnológicos para realizar alguna fase de la producción de la blusa. En estos casos, se recurre a talleres que maquilan el bordado, estampado, sublimado, pedrería, etcétera para completar todos los detalles de la blusa. O bien, el trabajo queda completo con las labores de decorado realizadas por las mujeres en las rancherías quienes adornan la prenda con ayuda de amigas o familiares en su misma localidad. Las distintas estrategias usadas por los talleres para terminar la hechura de la blusa o suéter redundan en un constante vaivén de la prenda y de las trabajadoras.

1.2 Solidaridades y conflictos. Estructura y organización del trabajo en un taller medio producto de suéter .

Las actividades dentro del taller se organizan en base a dos ejes principales: una división sexual del trabajo y una división por el estatus marital, principalmente entre las trabajadoras. Así, en el taller las mujeres se dedican principalmente a las actividades de confección de la prenda y los hombres se encuentran en el área de producción textil donde se hacen los lienzos.

Los tejedores, los chilpas, cortadores y algunos planchadores se les considera como trabajadores de planta pues en general los dueños los reconocen como más indispensables que a las trabajadoras ya que son pocos los hombres que trabajan en el taller. Además, en el caso de los cortadores y planchadores, sus actividades son consideradas como más “pesadas” ya que requieren un mayor esfuerzo físico por lo que son valoradas. En tanto en el caso del tejedor y del chilpa el valor de su trabajo recae

en sus conocimientos del manejo de la maquinaria ya que ellos atienden hasta tres máquinas al mismo tiempo en turnos de 8:00 am a 4:00 pm, de 4:00 pm a 12:00 pm y de 12:00 en adelante hasta cubrir la noche completa.

Existe una fuerte demanda de la mano de obra de los tejedores porque son pocos los que cuentan con el conocimiento necesario para el manejo de las máquinas tejedoras. Esta escasez de tejedores se traduce en una competencia entre los dueños de talleres por conservar y “pelear” al mejor tejedor; al punto de ofrecer mejores condiciones de trabajo como un mayor sueldo, IMSS y regalos. A diferencia de estos, a las mujeres que confeccionan no es necesario mandarlas a ningún curso pues el aprendizaje en el manejo de la overlock y la recta es por cuenta propia. La instrucción en el uso de estas máquinas es por cuenta propia y se da en las horas de descanso de las trabajadoras en el taller con ayuda de familiares y amigas. En algunos casos, las trabajadoras aprenden a coser en su casa con la máquina de la madre o de algún familiar.

Ahora bien, entre las trabajadoras es importante distinguir entre las de planta y las temporales, así como entre hombres y mujeres. Las primeras son señoras de mayor edad que ya tienen muchos años trabajando en el taller y han ido escalando desde el terminado hasta manejar la overlock, recta, collatera, remalladora entre otras cosas. Las trabajadoras de planta son de confianza, pues los dueños les pueden encargar a ellas la supervisión y enseñanza de otras trabajadoras; incluso pueden intervenir entre la dueña y la trabajadora temporal o bien ser un elemento de conflicto. En algunos casos son las únicas que cuentan con seguro y se evita descansarlas en temporadas de baja venta.

El ser considerada como una trabajadora de planta dentro de un taller

es muy variable. Los dueños confieren este estatus dependiendo el rendimiento de la trabajadora en la temporada productiva pasada. Así, dentro de las trabajadoras de planta encontré dos categorías distintas: las de planta y “las de planta”. Las primeras -de planta- están aseguradas en el IMSS son aquellas que han sido por muchos años consideradas como leales al dueño, hábiles trabajadoras y sumisas ante encargados y dueños por lo que se “han ganado el derecho a estar aseguradas por el IMSS” (encargado de un taller medio de tejido de punto). Estas trabajadoras cuentan con toda la confianza del dueño y muchas veces son las encargadas de que se mantenga el ritmo de la producción del resto de las trabajadoras así como del control del orden. En cambio, las trabajadoras “de planta” están en el proceso de ser consideradas como trabajadoras de planta porque su rendimiento es bueno pero le hace falta cumplir con cierta antigüedad para poder ser considerada como de planta. Así tenemos que, una trabajadora que fue considerada “de planta” en la temporada pasada puede optar por no regresar por diversas razones tales como salario, tiempos, distancia del taller, problemas o bien porque encontró un mejor empleo

En cambio la situación de las trabajadoras temporales es mucho más precaria porque son contratadas cuando la producción aumenta y “descansadas” cuando baja; no cuentan con ninguna seguridad social y laboral. Esta situación les permite a los dueños tener mano de obra en calidad de reserva sin ninguna relación formal de trabajo que implique obligaciones por parte de los empleadores. La proporción de trabajadoras temporales es mucho mayor que la de los empleados (-as) de planta. Por ello argumento que las trabajadoras temporales son pieza clave en la producción tanto en los talleres de ropa de tejido de punto como en los de tela plana.

La división entre las trabajadoras temporales se basa en las actividades que realizan dentro del taller. Las trabajadoras que se dedican al terminado (cortar y esconder hebra y empaçado), a la confección en recta y overlock y el hilvanado. La edad de estas mujeres oscila entre los 15 a 40 años.

Las trabajadoras temporales que se ubican en el área de confección (overlock y recta) tienen entre 25 y 40 años de edad y se dedican al ensamblado de las prendas de vestir; generalmente son casadas y con hijos en edad escolar. La mayoría de estas mujeres trabajan para ayudar con los gastos del hogar ya que los sueldos de sus esposos (albañiles, herreros, mecánicos, trabajadores de transporte público, paletteros, etc.) son insuficientes para cubrir los gastos escolares de los hijos; o bien son esposas cuyos maridos se fueron a Estados Unidos y las abandonaron o dejaron de mandar dinero. La tra-

yectoria laboral de estas trabajadoras comenzó desde muy joven -13 años aproximadamente- en área de terminado o hilvanado. Conforme aprendieron el uso de las máquinas se especializaron en la recta, over, collareta, entre otras máquinas. Cuando llega el período de descanso en los talleres, las trabajadoras buscan trabajo en un nuevo taller aunque esto implique emplearse en el área de terminado o hilvanado y ganar poco; dados sus gastos familiares no pueden quedarse sin empleo mucho tiempo.

El salario de las temporales es a destajo; logran ganar entre \$1200 y \$1800 semanales por seis días de trabajo en un horario de 8:00 am a 8:00 pm con 2 horas para la comida. Las trabajadoras privilegian emplearse en un taller que les permita salir cuando requieran ir a juntas escolares ya que los hijos en edad escolar de estas trabajadoras generalmente tienen apoyos de programas educativos gubernamentales como PROGRESA y Contigo Vamos (programa de becas del Estado de Guanajuato) y necesitan asistir frecuentemente a reuniones. En estos casos, las madres trabajadoras aceptan quedarse más tarde para “sacar el trabajo”, es decir, cumplir con sus tareas. Las trabajadoras que tienen hijos pequeños (menores de 6 años) optan por el uso de guarderías de SEDESOL o en algunos casos por las del IMSS, por dejar a los niños al cuidado de la madre o suegra en sus hogares o bien tienen permiso de llevarlos eventualmente al taller. En este último caso, el niño está en una carriola al cuidado de todas las trabajadoras.

Las mujeres que están en el área de terminado- empaçado, hilvanado, planchado y alguna que otra en el corte son jóvenes de los 15 a 25 años que pueden o no estar casadas. En su mayoría son solteras que

trabajan para ayudar a sus familias de origen con los gastos de la casa y para solventar sus gastos personales. El sueldo de estas trabajadoras en un inicio es por día y cuando aprenden a esconder hebra y a ser más rápidas, generalmente después de una semana, les pagan a destajo. El salario va de \$450 a \$800 por seis días de trabajo en un horario de 8:00 am a 8:00 pm con dos horas para la comida. En algunos casos cuando las trabajadoras son muy rápidas y hay mucho trabajo por el auge de la temporada llegan a ganar de \$1000 a \$1200. El interés de estas jóvenes es aprender a manejar las máquinas de coser para ganar más. Así, en las horas de descanso para comer pueden enseñarse con la ayuda de alguna amiga a manejar las máquinas recta y overlock.

Los períodos de desempleo para ellas no pueden durar más de dos meses; ese tiempo se mantienen con lo ahorrado en los meses de trabajo, con préstamos (de usureros, cajas de ahorro y amigos) y con el sueldo de su nuevo empleo. Así, cuando hay trabajo, primero pagan las deudas contraídas, aunque en la siguiente temporada de trabajo vuelvan a pedir dinero prestado y pagar cuando comiencen a tener trabajo y así sucesivamente. Sin embargo, llegan momentos en que las deudas las rebasan y se ven en serios problemas económicos. En los casos en que las madres- trabajadoras cuentan con el apoyo de sus padres, éstos les ayudan económicamente hasta que se regularicen de nueva cuenta en el trabajo.

Ahora bien, se da una movilidad de las trabajadoras por los puestos: pues dependiendo de la temporada y la necesidad de emplearse, pueden pasar de trabajar en el área de costura al área de hilvanado tanto en un taller de tela como de tejido de punto. Es decir, hay una rotación en la cual se releva la producción de una prenda por otra (de tejido a blusa); trae consigo una transformación en las formas de emplearse por ejemplo, después de manejar la recta u overlock pasan a usar la collareta, remalladora, ligera o bien al terminado. Esta rotación permite que la gran mayoría de las trabajadoras siga activa a lo largo del año. En cambio, para los trabajadores de planta el trabajo se mantiene constante, difícilmente dejan el empleo. El trabajador temporal puede pasar a ser de planta según el criterio del dueño.

1.2.1 La jerarquía laboral construida. La Organización de los puestos de trabajo.

En el caso de las trabajadoras de la confección de la prenda existen diferentes tipos de “trabajadoras”, definidos por los varios sujetos sociales que participan en la producción: dueños, encargados, empleados/as. Esta definición sobre el tipo de empleada al que pertenecen está dada por cuatro elementos principales que afectan de manera diferenciada a cada una de las trabajadoras. Estos elementos son: la temporada de producción, el estatus marital de la trabajadora, la presión económica por obtener ingresos y por la capacidad de negociación para establecer alianzas o redes de apoyo con otros actores. Cada uno de estos factores contribuye a canalizar a la trabajadora a un puesto de planta o temporal dentro de un taller.

La situación de las trabajadoras temporales es mucho más precaria que las de planta porque sólo son contratadas mientras dure el período pro-

ductivo de blusa de tela plana o de tejido de punto. Así, muchas de estas trabajadoras se emplean en los talleres de tejido de punto en los meses de julio a mediados de diciembre y en los meses de febrero a agosto se ocupan en los talleres de ropa de tela plana. Es decir, estas trabajadoras tienen una gran movilidad en su empleo a lo largo del año. La circulación de estas trabajadoras entre taller y taller permite mantener un ritmo de producción en los dos tipos de taller.

Aunado a la movilidad en el empleo, otra de las características de las trabajadoras es su responsabilidad como proveedora familiar ante la ausencia total o parcial de su pareja emigrada. Al no asumir el varón su rol de proveedor principal la trabajadora adquiere una mayor o menor presión económica para contar con una fuente de empleo constante; al no contar con otras fuentes de ingreso económico se ve en la necesidad de conservar o cambiarse de trabajo en cada temporada. La presión económica por mantener el empleo se muestra también en los frecuentes conflictos que se desarrollan en el taller por la competencia entre compañeras de trabajo para prolongar ese empleo.

Dentro de las disputas por preservar el trabajo, el estatus marital de la empleada es preponderante porque dicho estatus (casada, divorciada, viuda, dejada o abandonada, madre soltera, soltera) influirá en sus posibilidades de ocupar determinado puesto que tenga en la jerarquía laboral y su permanencia en el trabajo. Las trabajadoras temporales suelen ser quienes se encuentran en un “limbo” en cuanto al estado civil al no estar casadas (unión libre o madres solteras) es decir, no cuentan con el apoyo estable de una pareja. Dicha situación se traduce en una menor posición dentro de la estructura jerárquica del trabajo de un taller porque los dueños usan el estatus marital como un elemento para definir la contratación de una trabajadora y su puesto a desempeñar. Así las trabajadoras que no están casadas ocupan los mejores puestos dentro del taller en tanto que las trabajadoras sin pareja ocupan niveles inferiores y sin ninguna seguridad social.

El criterio del estatus marital es usado por dueños, encargados y empleados (-as) como un argumento para justificar preferencias y colocar a una trabajadora en un puesto. Josefina, dueña de un taller de tejido de punto, hace uso de frases como “las casadas ya tienen hechura” o “cuando tienen marido, ellas [las trabajadoras] le chambean más...son más responsables” (09/08(2009) para referirse al trabajo de las mujeres y como criterios de contratación. Es así que notamos que en el taller tienen mayor rango social y prestigio las mujeres con una pareja (casada o juntada) que una sin pareja. Dentro del grupo de mujeres con un pareja tienen mayor prestigio las casadas que las juntadas (unión libre) y entre las mujeres sin un cónyuge tienen más prestigio las divorciadas que las dejadas (abandonadas) y a su vez que las madres solteras.

Estas percepciones y valorizaciones sobre el trabajo que se realizan sobre las empleadas en relación a su estado marital son aplicadas por dueños y encargados/as como un indicador de responsabilidad y grado de compromiso o lealtad para con el dueño. Así, el trabajo de las casadas es más valorado pues los dueños y encargados/as opinan que estas tienen la capacidad para organizar y mandar en un taller. Dada

esta capacidad, los dueños pueden asignar tareas de ser encargadas o trabajadoras de planta y tener a su cargo a las otras empleadas e incluso seleccionar a otras trabajadoras y decidir si se quedan o no en el taller la siguiente temporada. Esta situación es una constante fuente de conflictos.

El criterio de contratación por estatus marital lleva a las trabajadoras temporales a disfrazar y estirar las categorías a su conveniencia. Por ejemplo, en la entrevista de contratación una mujer abandonada por su pareja dijo a la dueña que estaba divorciada. El contexto en el cual se encuentran las trabajadoras las lleva a comprender que su estatus marital es una importante “carta que jugar” para conseguir y conservar un empleo. Otra carta que las trabajadoras temporales juegan es el establecimiento de una buena relación con las trabajadoras de planta y encargados (-as) pues de esta relación dependerá en gran medida la continuidad de su trabajo.

Así, la imbricación de la jerarquía laboral y el estatus marital arroja beneficios en ingresos, prestigio, autoridad y prestaciones sociales por parte del empleador para la casada o unida. En cambio, las sin pareja se encuentran con menos beneficios dentro del taller y su mayor vulnerabilidad económica las expone a abusos y acosos. Esta vulnerabilidad favorece además un ritmo de producción porque sirve como un mecanismo de control interno en el cual una trabajadora casada le exige a otra calidad y tiempo de producción. Es una cadena de explotación interna y de control de mano de obra. Así el mundo laboral en Moreleón se ve franqueado por una serie de discursos que posicionan a cada individuo en una estructura jerárquica de trabajo donde las posiciones son cambiantes.

En definitiva, observamos distintas categorías de mujer las cuales se empalman con una jerarquía laboral y que al mismo tiempo ocasiona una serie de conflictos entre compañeras de trabajo. Estos conflictos y tensiones son ocasionados tanto por un sueldo como por mantener un estatus marital y por tener buenas relaciones con el empleador. Así por ejemplo, en las discusiones entre las trabajadoras dentro del taller hay una equiparación entre conservar el esposo y conservar el empleo “... nada más mírala, esa Delfina quiere quitarme el puesto [como trabajadora “de planta”] y ni si quiera sabe cuidar lo suyo [se refiere a su esposo que se fue como migrante a Estados Unidos y dejó de enviar remesas] ...” (Discusión en el taller por el trabajo en la máquina recta). Al final esta conflictividad termina por reforzar la mencionada jerarquía.

Como hemos visto, las trabajadoras no son agentes pasivos; cada una de ellas juega con las diferentes cartas de las cuales dispone para proteger, mejorar su situación o bien perjudicar a otro trabajador o trabajadora. Es decir, las trabajadoras negocian con la categoría que le es asignada dentro de la jerarquía laboral y mediante estas “jugadas” buscan mejorar su situación laboral y familiar. Dichas “jugadas” están marcada por sus responsabilidades familiares y el escenario de trabajo en cada temporada productiva. La decisión de ser o no una trabajadora temporal es tomada mediante una constante negociación con los distintos miembros del taller y de su familia, entendiéndose que cada una de estas negociaciones se enmarcan en una estructura de relaciones de poder y diferenciación tanto al interior del taller como dentro de su propio hogar. Cada una de ellas desarrolla distintas estrategias para sobrevivir y mejorar su situación a lo largo del año en base a su creatividad (enten-

dida como su habilidad de negociación), uso de préstamos, manipulación de las relaciones sociales, lazos de parentesco y amistad.

A modo de conclusión. La flexibilización desde abajo. Procesos de toma de decisiones de las trabajadoras.

La flexibilización de la mano de obra que se presenta en los talleres de Moreleón es uno de los productos del fenómeno mundial de reestructuración productiva que más afecta a los trabajadores (Harvey 2004). La flexibilización del trabajo es la desregulación de la situación laboral del empleado que se traduce en miras de reducir los costos de producción: en contratos ambiguos, menos o más horas de trabajo de las que establece la ley, y una división por clase y género (Lara y Grammont 1999:58; Bendini, Radonchi y Steimbregger 2002: 151). En suma, es un intento por eliminar las barreras sociales y legales que puedan ser obstáculo para la acumulación de capital. Ante éste y otros ajustes empresariales, la mano de obra trata de posicionarse más favorablemente. Una de estas formas de “flexibilizarse” ante este contexto es aceptando estas condiciones laborales pues el ingreso económico representa nuevas oportunidades e incluso una mejora en la calidad de vida.

Las condiciones de flexibilización de la mano de obra son aceptadas y negociadas por los trabajadores pues no se cuestiona el funcionamiento de los criterios de contratación. Las trabajadoras admiten dichas condiciones pero juegan con las reglas establecidas para entrar en este sistema de trabajo. Por ejemplo, Las mujeres trabajadoras cuentan con

muy distintos perfiles e intereses que contradicen la supuesta feminidad socialmente atribuida a las mujeres con las cuales se pretende homogeneizar para justificar una política de empleo. El contexto que marca su condición de ser mujer —edad, lugar de procedencia, estatus marital, trayectorias laborales— así como las percepciones sobre el género que tienen ellas mismas y las personas que las rodean, las llevan a tener experiencias distintas del trabajo y sacar provecho de él de diferentes modos. La actitud de ellas frente al trabajo lleva a sostener que no son sujetos pasivos ya que en la medida de lo posible se apropiaban de distinta manera de sus espacios de trabajo a partir de su creatividad y su capital sociocultural.

Las trabajadoras cuentan con la capacidad de reaccionar a las circunstancias ante las que se encuentran y ajustarlas a sus propios proyectos y necesidades de vida (Long 1998: 52). Así por ejemplo, según las trabajadoras temporales el empleo eventual en el taller resulta la mejor opción laboral que tienen por el momento, por distintas razones, ya sea porque no tienen estudios, recibían un menor salario en trabajos anteriores, son menores de edad, madres solteras o con hijos pequeños toman como referente sus experiencias pasadas paradójicamente su situación actual resulta favorable lo que metodológicamente me llevó a reconstruir trayectorias laborales.

Así, podemos encontrar casos en los cuales las trabajadoras de planta por su experiencia, su estatus marital entre otras cosas resultan claves para tener un mejor puesto dentro de la jerarquía laboral e incluso otro tipo de vivencia. Las trabajadoras de planta usan su empleo como una fuente de aprendizaje, imponen sus reglas y métodos de trabajo al resto de las trabajadoras; por medio de la burla, la desobediencia y el desafío

intentan ganar poder. Pero por su situación como asalariadas condiciona en gran medida sus modos de vida al mismo tiempo que su experiencia laboral está influida por el contexto social al que pertenecen. La unidad doméstica es una de las instancias que demarca las estrategias que estas mujeres pueden desarrollar o lo que busquen en un trabajo. El ciclo vital en el que se encuentra su grupo doméstico así como la posición que ocupa la trabajadora en su familia (como esposa, como hija, como madre), determina en parte el rumbo de su trayectoria laboral, la duración y el tipo de empleo. Así, las acciones que ellas lleven a cabo no son totalmente individuales, sus aspiraciones personales están enmarcadas dentro de las posibilidades económicas y los intereses familiares

Las mujeres trabajadoras son sujetos capaces de desarrollar estrategias de supervivencia pero para poder analizar dichas estrategias hay que contextualizar a las trabajadoras dentro de escenarios donde afirmamos que tienen agencia. A decir de ello García y Oliveira (1994: 31) señalan que “en ocasiones el concepto de estrategia puede encubrir conflictos y tensiones que enfrentan las mujeres para trabajar, cuidar de la casa y de los hijos”. Los individuos actúan en un marco de relaciones y estructura específicos en el que tienen distintos grados de poder y posibilidad de agencia. Las personas son “libres de hacer” dentro de un set preestablecido y dentro de arenas que no están totalmente bajo su control. Si ampliamos la mirada del contexto donde se ubican nuestros actores, la libertad resulta selectiva y está limitada. El individuo se desenvuelve de la mejor manera que puede y quiere hasta donde la arena de interacción a la que pertenece se lo permite.

Es por ello que hay que situar contextualmente el tipo de ventajas y estrategias que la “libertad” de trabajar pone al alcance de estas mujeres, podemos ver que el significado de esas “ventajas” varía y se vuelve relativo según la posición que tiene cada mujer asalariada dentro de una sociedad jerarquizada cultural y económicamente. La calidad de la vivencia laboral de una mujer resulta del capital cultural individual, de sus condiciones trabajo y del contexto social al que pertenece. Es dentro de esta realidad que planteamos que ellas intentan extraer lo mejor del taller y otros ámbitos de sus vidas.

En este sentido, la flexibilización de la mano de obra que se presenta en los talleres de Moreleón es uno de los productos del fenómeno mundial de reestructuración productiva que más afecta a los trabajadores. Sin embargo, la flexibilidad también puede entenderse desde otra perspectiva en la que los sujetos, en este caso las trabajadoras, se adaptan y negocian sus condiciones laborales en los intersticios de la contratación de mano de obra. El más claro ejemplo está en la relación entre el estatus marital y el puesto que desempeña en el taller la trabajadora. Es decir, cuando las trabajadoras modifican o maquillan su estatus marital para obtener una determinada posición dentro de la jerarquía laboral en el taller.

Hay un discurso sobre las cualidades y capacidades que debe tener una trabajadora en determinados puestos de la jerarquía laboral. Este discurso es apropiado y significado de distintas maneras tanto por las trabajadoras como por los dueños y encargados de los talleres. Por un lado, las trabajadoras negocian sus condiciones laborales cuando modifican su estatus marital pero al mismo tiempo dueños y encargados utilizan este discurso en el que se relaciona el sexo y el estatus marital de la trabajadora para asignar el puesto de la trabajadora. Así, tanto dueños como empleadas usan las concepciones culturales sobre las capacidades diferentes entre mujeres y de mujeres y hombres para justificar la división del trabajo o políticas de contratación por sexo. Lourdes Flores en su estudio sobre la maquila de ropa de vestir en Puebla explica “...dentro del régimen de trabajo flexible, la maquila se apropia de patrones culturales que son de utilidad para el mantenimiento del trabajo temporal que está en rotación constante” (2009: 83).

Dueños, encargados y empleados/as se encuentran inmersas en relaciones relaciones de dominación y subordinación en las que se suceden diversas prácticas y discursos. En este sentido, autores como Chandra Mohanty (1988) invitan a ir más allá y dejar de tomar la mera existencia de una división del trabajo como prueba de la opresión de las mujeres pues dicha clasificación comprende procesos más complejos que sólo una feminización o masculinización del trabajo.

Bibliografía

- ARIAS, Patricia y WILSON Fiona. (1997) *La aguja y el surco. Cambio regional, consumo y relaciones de género en la industria de la ropa en México*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara-Centre for Development Research
- BENDINI Mónica, Martha Radonchi y Norma Steimbregger. (2002), “Segmentaciones ocupacionales y vulnerabilidad social en la división sexual y espacial de los trabajadores frutícolas: el caso de El Alto Valle, Argentina”, en *Estructuración productiva, comercialización y reorganización de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina*. Blanca Rubio, Cristina Martínez, Mercedes Jiménez y Eloisa Valdivia (comps), Plaza y Valdez, IICA, México
- FLORES Morales, Lourdes. (2009), “La desechabilidad de la fuerza de trabajo en las maquiladoras de prendas de vestir” en *Sujetos neoliberales en México*. Ricardo F. Macip Ríos (edit), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.
- GARCÍA, Brígida y Orlandina De Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, COLMEX, México.
- HARVEY, David (2004) *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
- LARA Flores, Sara María (1993), “Efectos de la flexibilidad en el mercado de trabajo rural”, en *Trabajo. Sociedad, tecnología y cultura*, Número 9, México
- LARA, Sara María y Hubert C. de Grammont (1999), “Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas”, en *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*, Hubert C. de Grammont (coord.), Plaza y Valdés, IIS, UNAM, México
- LONG, Norman (1998), “Cambio rural, neoliberalismo y mercantilización: El valor social desde una perspectiva centrada en el actor”, en *Las disputas por el México rural*, Vol 1, Actores y campos sociales, Sergio Zendejas y Pieter Vries (eds), El Colegio de Michoacán, México
- MOHANTY, Chandra Talpade (2004), “Bajo los ojos de occidente: Academia feminista y discurso colonial” a publicarse en Liliana Suárez-Navaz y Rosalva Aída Hernández (editoras) *Descolonizar el Feminismo: Discursos y prácticas desde los márgenes*. Valencia España, Ediciones Cátedra, 28 p.
- RENDÓN, Teresa (2004) “El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo” En: *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*, Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coord.) Instituto de Investigaciones Sociales /UNAM, México.
- VANGSTRUP, Ulrik (1995) “Moreleón: la pequeña ciudad de la gran industria” En: *Espiral*, Vol. II, No. 4, septiembre- diciembre.
- WEST, Candace y Don H. Zimmerman (1999) “Haciendo género” en *Sexualidad, género y roles sexuales*, Marysa, Navarro y Catherine Stimpson (coordinadoras), México, Fondo de Cultura Económica, pp. 109-143.
- WILSON, Fiona (1990) *De la casa al taller. Mujeres, trabajo y clase social en la industria textil y del vestido*. Santiago Tangamandapio, El Colegio de Michoacán, Zamora, México.

Trabajadoras mexicanas en el siglo XXI. Empoderamiento y resiliencia de las mujeres en los inicios de una segunda generación de transformaciones neoliberales*

Patricia Ravelo Blancas
Sergio G. Sánchez Díaz**

Resumen

En las sociedades contemporáneas del siglo XXI, el proceso de globalización impuesto por el neoliberalismo ha penetrado en todas las zonas urbanas, rurales y étnicas, transformando los sistemas culturales, así como las subjetividades e identidades individuales y colectivas.

Esas y otras transformaciones las han vivido las mujeres en el trabajo, en la familia, en la intimidad. Esas transformaciones (no siempre positivas, porque la violencia es hoy un fenómeno generalizado que afecta no sólo a las mujeres) han influido para consolidarlas como sujetos actuantes y pensantes, dando lugar al reconocimiento de dos hechos: el empoderamiento y la resiliencia de grupos de mujeres que se resignifican en la capacidad de fortalecimiento personal y social para dar sentido a sus acciones y a sus pensamientos en el control de sus vidas y la manifestación de sus sentimientos.

En este marco, creemos que la diversidad cultural en el norte y sur de México conlleva cambios en las relaciones de género y en la subjetividad de las propias mujeres, en su constitución y legitimidad como personas y ciudadanas en las comunidades y ciudades de las que forman parte.

En esta ponencia nos centraremos en analizar algunos de los resultados de los estudios que hemos realizado respecto a: (1) mujeres profesionistas que intervienen en programas de prevención y atención de la violencia de género en el sur sureste de México, a partir de su participación en un proyecto de aplicación de protocolos para poner en práctica la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual fue coordinado por las doctoras Alicia Elena Pérez Duarte y Rosa Ma.

*Ponencia se propone a la Mesa de Trabajo 1, titulada "Economía global: miradas con perspectiva de género", coordinada por las Doctoras Patricia Ravelo y Cécica Cánovas, en el VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, a celebrarse del 13 al 15 de noviembre del 2013, en la ciudad de León, Guanajuato, México

** Patricia Ravelo Blancas es Doctora en Sociología, Profesora-Investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Unidad, D.F., Titular C, con investigaciones en trabajo, sindicalismo, salud en el trabajo, género, violencia, violencia en el trabajo, entre otros temas. Correo electrónico: blancas1952@yahoo.com.mx

Sergio Guadalupe Sánchez Díaz es Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social, Profesor-Investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Unidad, D.F., Titular C, con investigaciones en trabajo, sindicalismo, violencia en el trabajo, entre otros temas. Correo electrónico: sads542@yahoo.com.mx

Álvarez, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, e inició en 2008 con la revisión de los modelos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres que existían en varios países de América Latina y Europa; y (2) obreras en las maquiladoras de Ciudad Juárez, sus condiciones de trabajo, y la resiliencia que han desarrollado en medio del riesgo de vivir en condiciones de inseguridad, miedo y violencia, en un punto de la frontera norte de nuestro país que es uno de los más peligrosos del mundo, todo lo anterior a través de experiencias de investigación empírica, basadas en entrevistas en profundidad y en observación participante.

En la ponencia se alcanza una visión compleja acerca de la participación de mujeres trabajadoras en México, a principios del siglo XXI, en dos contextos laborales muy diversos: mujeres profesionistas en el sur sureste y obreras de las maquiladoras en el norte violento. Y se observan los procesos de empoderamientos y resiliencia en ambos grupos de mujeres trabajadoras.

Palabras clave: trabajadoras, México, globalización, empoderamiento, resiliencia.

Introducción

Las mujeres han sido reconocidas y estudiadas en las ciencias sociales y humanas, en los últimos tiempos, principalmente a partir de su presencia y protagonismo en la historia de la humanidad. La emergencia de los estudios de la mujer, feministas y de género desde el siglo pasado, permitieron explorar y visibilizar críticamente las distintas formas de participación de las mujeres en la ciencia, la economía y la política, cuestionando así el androcentrismo que caracterizaba la construcción de conocimiento. Escritoras, artistas, científicas, maestras, y una diversidad de profesionistas, creadoras y derecho humanistas se han destacado por sus aportes en el desarrollo del conocimiento, del arte y la cultura en todo el mundo.

En América Latina (y otras regiones como África, desde luego), las mujeres no han tenido las mismas oportunidades de vida y de trabajo para su realización personal que otras de distintas latitudes, debido a las condiciones económicas, políticas y sociales que existen en esta región del mundo. La discriminación, la pobreza, la desigualdad y los sistemas sexo genéricos patriarcales han sido los principales factores que han obstaculizado la plena manifestación de las capacidades, sabiduría e inteligencia de muchas mujeres, así como de otras que han formado parte de grupos con acceso al poder económico, aunque esta participación ha sido diferente por su posición en la estructura dominante de las clases sociales. En México hay una diversidad cultural en lenguas, costumbres, creencias y valores, a lo largo y ancho de todo el país. En las sociedades contemporáneas del siglo XXI el proceso globalizador, el cual denominamos en general "neoliberalismo", ha penetrado en todas las zonas urbanas, rurales y étnicas, transformando muchos de estos sistemas culturales, así como las subjetividades e identidades individuales y colectivas.

Éstas y otras transformaciones que han vivido las mujeres relacionadas con el trabajo, la familia, la intimidad y la violencia, han influido para

que se den procesos que llevan a que ellas se desarrollen incipientemente (esto varía de país a país) como sujetos actuantes y pensantes, dando lugar al reconocimiento de dos fenómenos: el empoderamiento y la resiliencia, las cuales se resignifican en la capacidad de fortalecimiento personal y social para dar sentido a sus acciones y a sus pensamientos en el control de sus vidas y la manifestación de sus sentimientos.

Muchas mujeres mexicanas de este siglo han mostrado que sus experiencias de opresión y de desigualdad pueden intervenir en estos procesos de empoderamiento, ampliando sus cualidades de resiliencia e, incluso, de resistencia, tal y como lo muestran algunos de los casos que aquí exponemos.

En este marco, creemos que la diversidad cultural en el norte, centro y sur de México conlleva cambios en las relaciones de género y en la subjetividad de las propias mujeres, en su constitución y legitimidad como personas y ciudadanas en las comunidades y ciudades de las que forman parte.

Este artículo busca reflexionar desde una perspectiva interdisciplinaria y dialógica, sobre grupos de mujeres profesionistas y trabajadoras con quienes hemos llevado a cabo investigaciones en la región del sur sureste de México (en estado de Yucatán, concretamente, en su ciudad capital, Mérida), y de la frontera norte, en el estado de Chihuahua, el "estado grande", en la ciudad fronteriza que ahora es célebre internacionalmente, Ciudad Juárez, para conocer y analizar los obstáculos sociales, económicos y familiares que superaron para desarrollar una fuerza transformadora, su poder de decisión en su vida cotidiana y sus sentidos de cambio social y cultural en contextos conservadores, así como de libertad y de autonomía.

Nos centraremos en analizar algunos de los resultados de los estudios que hemos realizado respecto a: (I) mujeres profesionistas que intervienen en programas de prevención y atención de la violencia de género en el sur sureste de México, a partir de su participación en un proyecto de aplicación de protocolos para poner en práctica la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; (II) obreras en las maquiladoras de Ciudad Juárez, sus condiciones de trabajo, así como la resiliencia que han desarrollado en medio del

riesgo de vivir en condiciones de inseguridad, miedo y violencia, en una de las fronteras del norte de nuestro país que resulta ser una de las regiones más peligrosas del mundo y con mayor número de muertes violentas.

Por jugar un papel central en la información que aquí se expone, nos detendremos brevemente en el concepto de resiliencia". La Psicología Social viene denominando como resiliencia a la capacidad de los individuos, hombres y mujeres, para resistir y superar las situaciones más adversas, como la sobrevivencia en los campos de concentración, por ejemplo, o cualquier otro suceso adverso y traumatizante que se haya vivido de manera intempestiva e inesperada. Son muchos los trabajos que, desde diversas disciplinas sociales, refieren este tipo de experiencias extremas de individuos, hombres y mujeres, sometidos a formas de dominación y opresión sumamente complejas. Para el caso de las experiencias en campos de concentración del nazismo en la segunda guerra mundial, pueden consultarse los célebres trabajos de Primo Levi (2012); o los de Victor Frankl (2004), igualmente, sobre estos mismos campos de concentración.

Todo parece indicar que el concepto de resiliencia fue trasladado a las ciencias sociales desde la física, la cual refiere la resiliencia como la capacidad de los materiales para resistir cualquier impacto.

Para el caso de las ciencias sociales, vemos que también ha servido, este concepto, referirse a situaciones muy diversas que le plantean a los individuos, hombres y mujeres, grandes esfuerzos para sobreponerse a ellas, situaciones tales como las persecuciones, los genocidios, los holocaustos, entre muchas otras situaciones de esta índole, que han permitido observar esa suerte de disposición de los seres humanos a sobreponerse a las situaciones más adversas. Para el caso del holocausto en Ruan-da, véase Ilibagiza y Erwin (2009).

Incluso, se puede hablar de resiliencia para enfrentar situaciones devastadoras como los conflictos familiares, los ataques por parte de otras personas en el trabajo o en la vida cotidiana, y para reponerse a las enfermedades más agudas y devastadoras, como el cáncer. Sin duda estamos ante una veta de investigación de largo aliento, pues falta indagar mucho sobre esta disposición de la naturaleza humana, esta capacidad a enfrentar las situaciones

más adversas, hacerles frente, y a evitar la devastación, dando lugar a procesos complejos de resistencia y de recuperación de los individuos, que incluye, entre otros procesos, la superación de traumas que, para algunas corrientes del psicoanálisis, no es posible lograr. Con estos antecedentes, someramente apuntados aquí, es que nos ha parecido pertinente recuperar la idea de la resiliencia para referirnos a las mujeres cuyas vidas hemos intentado recuperar en esta comunicación.

Mujeres profesionistas que intervienen en programas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en el sur sureste de México

El grupo de mujeres con quienes realizamos nuestro estudio se formó en 2010 y está integrado por siete mujeres profesionales que participaron en proyectos de Aplicación de Protocolos de Actuación en materia de violencia de género, tales como prevención, atención, acompañamiento jurídico a mujeres violentadas, intervención con agresores y contención emocional para personas que atienden a mujeres en situación de violencia. Un proyecto fue a nivel piloto en Yucatán y los otros en entidades del sur sureste de la República Mexicana como Campeche, Quintana Roo, Veracruz, Oaxaca, Chiapas, Michoacán, Jalisco y Guerrero. Quien escribe estas líneas (la Dra. Ravelo), y la Mtra. Laura Torres, coordinamos el proyecto, el cual formaba parte de un proyecto más amplio de la Universidad Nacional Autónoma de México¹ y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. El periodo de esta investigación aplicada fue de 2010 a abril de 2013.

Se llevaron a cabo entrevistas durante abril de 2013, en las cuales se plantearon tres temas para reflexionar a nivel personal con seis integrantes del “grupo guía”, al cual se le denominó de esta manera porque recibieron una formación intensiva en un diplomado y en talleres sobre los cinco protocolos mencionados. Después, ellas fueron las que dieron esta misma formación a los “grupos de trabajo” que aplicarían estos protocolos en las ocho entidades del su sureste, entre mediados de 2012 y principios de 2013, siendo 387 mujeres y 75 hombres de distintas instituciones de educación superior y de la administración pública, quienes recibieron esta capacitación.

Los tres temas planteados a las entrevistadas fueron los siguientes:

- Cuándo y cómo ocurrió su proceso de toma de conciencia feminista o de liberación de los patrones tradicionales de género, es decir, cuál fue el evento que detonó este proceso (sea desde una experiencia personal, familiar o con relación a sus amistades), y qué cambios hubo en su vida personal.
- Por qué razón o motivo se interesaron en el problema de la violencia contra las mujeres, y qué aspectos personales y/o grupales se reforzaron, por ejemplo, en sus procesos de toma de decisiones, sus proyectos de futuro, etc.
- Qué significó la experiencia de trabajar en este proyecto del sur sureste, tanto en Mérida como en los otros estados, resaltando los principa-

les retos y logros personales, y cómo se sienten ahora después de esta experiencia de trabajo.

Las reflexiones fueron profundas. Fabiola, Claudia, Bertha Elena, Lilia, Gabriela y María, quienes entonces tenían entre 25 y 39 años, comparten historias personales similares y, al mismo tiempo, diferentes. Fabiola es abogada y directora de un refugio municipal para mujeres violentadas, vivió la experiencia de la discriminación sexual hacia un hermano homosexual, quien fue asesinado cuando era muy joven, en la ciudad de México. Se divorció después de cinco años de estar casada con un hombre que ejercía hacia ella violencia emocional y sexual. Vive con sus dos hijas y su madre que es viuda. Claudia es psicóloga, trabaja en una dependencia del gobierno, enfrentado las limitaciones institucionales de este sector en el que se ha desempeñado desde hace varios años; ha tenido que sortear los prejuicios de una sociedad patriarcal para vivir con libertad su sexualidad con una pareja de su mismo sexo. Bertha Elena es contadora, con una maestría en estudios de la mujer, y es una activista en torno a los derechos humanos. Participó como activista e investigadora en Chiapas con refugiados, mujeres y hombres centroamericanos. Estando casada perdió una pierna en un accidente. A partir de entonces la abandonó su esposo, lo cual no le impidió mantener su convicción política para continuar trabajando ahora en beneficio de las mujeres violentadas. Lilia es una mujer hablante de maya, abogada e intérprete de su lengua. Se casó y acaba de tener una niña a quien le habla en su lengua materna, trabaja por cuenta propia en su casa donde tiene una cabina para hacer traducciones, videos y programas para preservar su cultura.

Gabriela es filósofa, estudiante de maestría en antropología. Desde que inició su licenciatura ha sido muy independiente de su familia y ha tenido experiencias como ayudante de investigación en instituciones académicas que trabajan con indígenas de la sierra tarahumara en Chihuahua y con mujeres de distinto origen en este proyecto. María es etnóloga, concluyó su maestría en museografía, a sus 17 años tuvo su primer hijo producto de un matrimonio con un hombre que la violentaba constantemente y de quien se divorció a los pocos años de casada. Ella tiene tres hijos que ha sacado adelante sola.

En casi todas las historias de estas mujeres la figura paterna fue un elemento que coadyuvó a

sus procesos de empoderamiento, pues sus propios padres eran quienes las aleccionaban para que aprendieran a defenderse de los hombres, a los que denominaban como “machos”. También sus abuelas fueron determinantes en su educación para “no dejarse caer” ni depender de nadie.

Este empoderamiento, siguiendo aquí a la filósofa feminista mexicana Graciela Hierro, forma parte del proceso de despertar de la conciencia. Es a partir de esta etapa que se pasa a otras, como el superar los silencios, saber tomar decisiones, practicar la autosuficiencia y tener conciencia de la situación de violencia de las mujeres, sea por alguna vivencia personal o por ser testigo de estas experiencias. Ellas se han profesionalizado en prácticas de intervención para colaborar profesionalmente en la resolución de esta situación. Su principal convicción es no victimizar a las mujeres con las cuales trabajan, dotándolas de las herramientas necesarias fincadas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para que se fortalezcan y tomen la decisión de enfrentar sin miedo los cambios en su condición de violencia sexo genérica.

Lo expuesto es sólo un adelanto de estos procesos de empoderamiento que habría que seguir en el transcurso de las vidas de estas mujeres. Habría que seguir los procesos que, en algunos casos, parece haber desatado la promulgación y la aplicación de la mencionada Ley, pues aquí se abre un debate central en el feminismo contemporáneo en nuestro país: el papel de este tipo de instrumentos en las resistencias cotidianas de las mujeres ante el auge de la violencia hacia las mujeres.

Las mujeres del norte de México: Ciudad Juárez en una situación catastrófica en la primera década del siglo XXI. Entre la violencia y la resistencia cotidianas.

Ahora nos referimos a un segmento muy distinto de mujeres trabajadoras en nuestro país: aquellas que en diversas regiones del norte del país (y no sólo en el norte), viven y resisten la violencia (o las violencias) que hoy definen

muchas dimensiones de la vida de mujeres y hombres de México, más aún si estos son pobres, los cuales buscan sobrevivir en medio de la crisis económica y la violencia: las mujeres que trabajan en las empresas que todavía denominamos maquiladoras de exportación, las cuales han visto disminuir drásticamente sus condiciones de trabajo en este tipo de empresas, de por sí precarias.

Escribimos esta línea, cuando la violencia y el miedo se habían profundizado en el país y en la ciudad cuya situación aquí será central para nosotros: Ciudad Juárez, luego del período más violento en toda la historia del lugar (2008-2010) con aproximadamente 10,000 muertes violentas en Ciudad Juárez, de un total de 80, 000 o 90, 000 en el país, según las cifras oficiales, en medio del episodio conocido ya como “la guerra de Calderón”.

No podemos aquí entrar en detalles acerca de las causas de esa violencia, menos sobre el perfil de esas muertes violentas. Entre la extensa literatura científica que ha abordado la problemática de la violencia en esa ciudad, remitimos al número 164 de la revista de El Cotidiano, de la UAM-Iztapalapa (VV.AA 2010). Es claro que ahí se vivió un enfrentamiento entre los cárteles de la droga de la misma ciudad, el cártel de Ciudad Juárez, y el de Sinaloa, por el control del territorio. Y también ahí el gobierno federal ensayó una intervención que violentó los derechos constitucionales y humanos de la población.

Recordemos que a partir del 2008, en Ciudad Juárez se desarrolló el “Operativo Conjunto Chihuahua”, destinado a detener esa ola de violencia de los cárteles de la droga (violencia que se extendió a otros sectores de la sociedad), el cual implicó la llegada del ejército y de la Policía Federal (PF) a la ciudad. Esta decisión del gobierno federal, supuestamente para proteger a la ciu-

dadanía, en realidad conllevó una serie de abusos y de violaciones a los derechos constitucionales de la población, como allanamientos de moradas, detenciones arbitrarias, y torturas por parte de las “fuerzas de orden”. Por las protestas de la ciudadanía, el ejército fue retirado parcialmente en 2010. Y en 2011 se dio la retirada, también parcial, de la PF, luego que se demostró que 10 de sus elementos se dedicaban a secuestrar y a extorsionar ciudadanos.

Ahora bien, aquí nos centraremos en la violencia que experimenta la clase obrera vinculada a las maquiladoras, en ésta que es la principal ciudad maquiladora de México, y para ello nos enfocamos principalmente a la violencia feminicida.

Como es sabido, el odio misógino, con un componente xenofóbico, se ha instaurado en la ciudad y se extiende a todo el estado, hasta la fecha. Unas 350 mujeres asesinadas (hasta el 2005, a las que hay que agregar más de 200 en el período de 2008-2010), un porcentaje de ellas trabajadoras de las maquiladoras, hacía de Ciudad Juárez un lugar de riesgo y peligro, cifra que ha continuado incrementándose paulatinamente hasta la fecha.

A esas muertes violentas, hay que agregar las de los hombres, las cuales se dan en un muy alto número con respecto a los de las mujeres. Pensemos tan sólo en la cifra de asesinatos los últimos tres años (2008-2010), cuando fueron asesinadas de manera violenta alrededor de 10,000 personas en el lugar, la gran mayoría hombres. En Ciudad Juárez, en la primera década del siglo XXI, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación, de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en ellas alrededor de 265,000 trabajadores, hombres y mujeres (60 por ciento es población femenina y cerca del 40 por ciento es masculina), cifra que cayó estrepitosamente a unos 130, 000 hacia mediados de la década. Es decir, en esos momentos, se habían perdido más de 100, 000 empleos en el sector. En años recientes, si bien el sector experimenta cierta recuperación, llegando a contarse en meses recientes (2013) unos 200, 000 trabajadores en el sector, para nada se ha regresado a los números de empleos de fines del siglo XX. Además, la precariedad de los empleos en el sector es ahora mayor que en esos años.

Ahora bien, este modelo de industrialización es sumamente agresivo, pues, además de lo dicho (la flexibilidad en el empleo), conllevó una serie de violaciones a los derechos laborales de las y los obreros del sector. No lo explicaremos aquí con detalles, pero sus fundamentos son la flexibilidad, la precariedad del trabajo, las intensas jornadas de trabajo, antes de la recesión de los últimos años, así como jornadas extensivas (por las llamadas “horas extra”, igualmente, en las épocas de “bonanza”

del sector), y el anti sindicalismo.

En las entrevistas en profundidad que realizamos entre 2003 y 2007, encontramos que la mayoría de los obreros, hombres y mujeres, se inició desde los 15 ó 16 años de edad, lo cual no es necesariamente ilegal (la Ley Federal del Trabajo permite laborar a los menores de 14 a 16 años de edad, en jornadas de 6 horas), además, es práctica común de estas obreras y obreros, para acceder al empleo, alterar las actas de nacimiento, con el fin de simular mayor edad que la que realmente se posee.

Estas empresas operan con jornadas semanales de trabajo que significan menos horas de trabajo que las que marca la Ley (48 horas a la semana). Pero el encanto “legal” se acaba, pues están (mejor dicho, estaban) muy generalizadas las llamadas “horas extras”. Es decir, por todo un período se dio una importante prolongación de la jornada de trabajo en estas empresas.

La flexibilidad del trabajo está (o estaba) muy extendida en estas empresas. Es así que podía observarse en los Reglamentos Internos de Trabajo analizados que las maquiladoras podían suspender o establecer turnos de trabajo; ellas también podían fijar unilateralmente los horarios de entrada y salida; cambiar a las y los obreros de un puesto de trabajo a otro y de un turno a otro; y podía cambiar el día y la forma de pago, entre algunas de las atribuciones más notables.

En estas empresas no hay medidas de protección para las obreras en los traslados del trabajo a su casa y viceversa, pese a que muchas tienen (o tenían) transporte de personal, por lo que la inseguridad es característica de estos contextos maquiladores. No hay tolerancia para la hora de la entrada. Esta situación ha dado lugar a un fuerte cuestionamiento a las maquiladoras, por el caso de una obrera que no fue aceptada en la empresa, por haber llegado dos minutos tarde. La obrera desapareció en el trayecto de regreso a su casa y fue encontrada muerta tiempo después: había sido asesinada por sus secuestradores.

Entre las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez los últimos diez años, desde luego había obreras de las maquiladoras, o mujeres que habían ido a pedir trabajo a alguna de ellas. De acuerdo con la información que contamos hasta principios del siglo XXI, treinta de las mujeres muertas identificadas eran trabajadoras de la maquila (de entre un total de 279). Destacan por lo menos cuatro obreras que trabajaban en la maquiladora Phillips. Tres de estos cuerpos de obreras fueron encontrados entre los ocho cuerpos de mujeres en el “campo algodonero”, en noviembre de 2001.

Los testimonios de familiares de desaparecidas y/o asesinadas hablan de la sorpresa cuando la hija o familiar no ha regresado al hogar, fuese del trabajo (casi siempre en maquiladoras, aunque hay trabajadoras en comercios

diversos, empleadas de zapaterías, por ejemplo), o luego de alguna eventual salida al centro de la ciudad.

Los testimonios que se han recogido cuando se estudia el primer impacto de esta situación son muy difíciles, emocionalmente hablando. El llanto a lo largo de los días y la desesperación se instala en la casa de la familia de la obrera desaparecida. Muy pronto, los familiares de las mujeres jóvenes desaparecidas, se toparon con la ineficiencia o la complicidad policíacas, con las trabas burocráticas para el seguimiento de las denuncias, retraso en las investigaciones, ineptitud por parte de las policías, en el mejor de los casos.

Rocío, migrante desde muy joven a la ciudad, proveniente de la cercana ciudad capital del estado, Chihuahua, nos ilustra esta situación. Ella vivió la experiencia de perder a una sobrina de 10 años de edad, quien fue a jugar por la tarde en un parque cercano a su casa, en el centro de Ciudad Juárez, y nunca regresó a su casa. Ella refleja en su testimonio el impacto devastador en ella y su familia, cuando desaparece su sobrina. Reconoce que hasta ese momento, ella es “ajena a los problemas de los demás...”, pero que llega la inseguridad y a mi familia... la descompone”...y etc., etc.”.

Junto al peligro, y junto a la pérdida real y concreta de un familiar, está la depresión profunda. La conciencia de que algo hay afuera de sus casas que es sumamente peligroso y perverso; que obliga a estos núcleos familiares a “estar siempre alertas”. De este modo el sufrimiento se convierte en un detonador de la acción.

En los testimonios encontramos un conjunto de acciones que estas obreras (y algunos familiares, incluidos los esposos) llevan a cabo, con el fin de salirle al paso al peligro y al miedo. No son ellas y ellos sujetos

pasivos de esta situación, y aunque ellas no pueden eliminar la situación de riesgo, sí buscan aminorarla. A nivel individual, por ejemplo, las más jóvenes relatan ya no usar faldas, prefieren vestir pantalones y tenis. También usan gorras deportivas, se “recogen” el cabello, se ponen camisetas que les queden grandes, y hasta chamarras deportivas, para esconder sus cuerpos, esconder su identidad corporal como mujeres.

Ellas han tenido que cambiar sus costumbres, o, si son jóvenes, tener otras costumbres distintas a las de la generación anterior de obreras. Salen menos de noche, la cual ya no es el espacio de la diversión, ahora es el espacio del miedo y el peligro. Evitan caminar por las calles solitarias, evitan la comunicación con los desconocidos (aun siendo estos compañeros en la misma empresa y aunque se conozcan “de vista”). Se organizan con otras obreras para formar grupos, y recurren a la solidaridad de familiares y de esposos, tanto para ir al trabajo como para regresar de él. Negocian de una manera muy persistente con los conductores de los autobuses que las llevan de las maquiladoras a las zonas donde viven, para que las dejen lo más cerca posible de sus casas (a veces, por cierto, sin contar con la solidaridad de los obreros, hombres y mujeres, más antiguos en las empresas).

Observamos también procesos de toma de conciencia en algunos obreros, hombres y mujeres, que los lleva a superar momentos críticos de sus vidas y participar en organizaciones en las cuales ellas y ellos le encuentran un nuevo sentido a sus vidas.

El caso de Celia es un claro ejemplo: ella nació en Ciudad Juárez, de familia obrera minera, migrantes desde el sur del estado de Chihuahua, en los años 70 del siglo pasado. Se asentaron en un barrio del lugar, luego de adquirir un terreno, pues su padre había juntado dólares luego de sus primeras experiencias de “bracero” en Estados Unidos de Norteamérica —experiencias que continuarían a lo largo de su vida.

En su infancia, ella asumía las tareas de cuidar a los hermanos menores. Era la madre sustituta en diversos momentos de la jornada de trabajo, la que se hacía cargo de los hermanos menores, pues sus padres ya trabajaban en las maquiladoras.

Mañanas, o, mejor dicho, madrugadas difíciles, con grandes responsabilidades, y que, sin embargo, son recordadas por la entrevistada gratamente. Eran las épocas en las que ella cuidaba y se hacía cargo de los hermanos menores, dos de ellos fallecidos a temprana edad.

Como suele suceder entre estos obreros y obreras, por largos períodos del día, durante la infancia, permanecían bajo los cuidados de otros familiares, pero no encontramos en Celia visos de abandono; más bien parece haber sido una niña y una adolescente hasta cierto punto feliz.

En la adolescencia, Celia incluso tuvo la oportunidad de iniciar estudios a nivel técnico, en la Universidad de Ciudad Juárez, pero parece que los dejó trancos, además, por esas fechas entró en un período de cierta confusión y rebeldía, que la llevó a dejar su casa por unos meses. Es entonces cuando ella desarrolla más los vínculos con la Iglesia Católica (desde niña estuvo ligada a ella, como “catequista”, en el “equipo de confirmación”, etc.), con un ala radical de ella que es difícil de ubicar por nosotros, tal vez cercana o afín a la Teología de la Liberación.

En suma, el contacto con un sector de la Iglesia Católica en este caso, parece que propició que Celia se volcara hacia la actividad a favor de los explotados y desamparados. Primero dirigida a los jóvenes, en general,

jóvenes pobres, luego hacia los obreros, a través de la Pastoral Juvenil Obrera; así, hasta llegar a un “espíritu encarnado” o proyecto de vida propio, definido.

Cabe mencionar que varias de las entrevistadas desarrollaron una gran capacidad para enfrentar los miedos y riesgos que impone este contexto de violencia, sea por influencias religiosas, por sus cualidades de resiliencia o por el coraje de perder a sus hijas y familiares.

Reflexiones finales

Las mujeres mexicanas han pasado por procesos de cambio en su condición social de víctima. El empoderamiento y la resiliencia han sido elementos que han permitido superar varios obstáculos socioculturales y psicosociales, dando lugar a experiencias de género que trascienden los estereotipos. Las mujeres se consolidan como personas, como ciudadanas, manifiestan subjetividades que fortalecen su potencial de conocimiento, sus sentidos de autodeterminación, el umbral de resistencia ante adversidades como la violencia de género y la inseguridad pública. Nuestra perspectiva es interdisciplinaria, de ahí que recuperemos desde la psicología social el concepto de resiliencia, entendida esta como la capacidad de los individuos, hombres y mujeres, para resistir y superar las situaciones más hostiles. Como mencionamos, el concepto de resiliencia fue trasladado a las ciencias sociales desde la física, la cual refiere la resiliencia como la capacidad de los materiales para resistir impactos, golpes, y volver a su estado original.

Vemos que también ha servido, este concepto, para referirse a situaciones muy diversas que le plantean a los individuos, hombres y mujeres, grandes esfuerzos para sobreponerse a ellas, situaciones tales como las persecuciones, los genocidios, los holocaustos, las opresiones, entre muchas otras situaciones de esta índole, que han permitido observar esa suerte de disposición de los seres humanos a sobreponerse a las situaciones más desfavorables.

Incluso, se puede hablar de resiliencia para enfrentar situaciones devastadoras como los conflictos familiares, los ataques por parte de otras personas en el trabajo o en la vida cotidiana, y para reponerse a las enfermedades más agudas y devastadoras, como el cáncer.

Sin duda estamos ante una veta de exploración de largo plazo, pues falta indagar mucho sobre esta capacidad a enfrentar las situaciones más adversas, hacerles frente, y evitar la devastación, dando lugar a procesos complejos de resistencia, de empoderamiento y de recuperación de los individuos, como lo hemos ejemplificado en los casos expuestos en este trabajo.

Bibliografía

Frankl, Víctor (2004). *El hombre en busca de sentido*, España, Editorial Herder.

Ilibagiza, Immaculée y Steve Erwin (2009) *Sobrevivir para contarlo. Cómo descubrí a Dios en medio del holocausto de Ruanda*, Grupo Editorial Tomo, México, D.F.

Levi, Primo, *Trilogía de Auschwitz* (2012), *El Aleph* y *Océano*, Barcelona, España.

VV. AA, "Ciudad Juárez: sobrevivir en la violencia" (2010), *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, núm. 164, noviembre-diciembre, Universidad Autónoma Metropolitana y Ediciones Eón, noviembre diciembre, México.

Cambio Cultural y Construcción de Identidad Laboral

 **Alejandra E. Urbiola Solís¹**
 **Alejandra Paola Verano Reséndiz²**
 **Carlos Alberto Castillo Tavera³**

Resumen

A partir de los años ochenta comienzan a surgir movimientos sociales que laboralmente expresan situaciones de ambigüedad y complejidad; la precariedad laboral así como la modernización plantean nuevos retos sobre las condiciones y derechos laborales; los sujetos aparecen desligados de las organizaciones laborales tradicionales como asalariados. De la Garza (2001), establece que los estudios sobre el trabajo tenían un enfoque marxista sobre la generación de riqueza que hoy no permite entender las situaciones de complejidad. Por otra parte, el enfoque neoclásico establecía como objeto de estudio al asalariado. Es necesario explicar la dinámica que adquiere la construcción de la identidad de colectivos en nuevas formas laborales, específicamente en el área de servicios. Se propone incorporar las dimensiones de etnia y religión en relación a la construcción de la identidad laboral. En un principio se asumió que el modo de producción dominante tendería a utilizar funcionalmente las formas y estructuras productivas no capitalistas que prevalecerían pero en forma marginal frente al crecimiento del capitalismo industrial. Sin embargo, apunta De la Garza (2011), éstas han permanecido y se han multiplicado formas de “trabajo no clásico” que suponen relaciones laborales diferentes, marginales, precarias y atípicas. Se presenta la forma de organización de tres empresas del sector servicios donde se utilizan elementos étnicos, religiosos y laicos en la organización del trabajo.

Palabras clave: mipymes, emprendimiento, religión, etnicidad

Introducción

Para entender el cambio social se sigue a Giddens (2011), que establece que existe una dinámica microeconómica y otra macroeconómica donde los individuos son conscientes de las consecuencias de sus acciones –en mayor o menor medida- y que son capaces de explicar –discursivamente- su acción social.⁴ Para este autor el estudio de la vida cotidiana o micro interacción es importante porque es ahí donde se reproducen las prácticas aprendidas.

El cambio social surge en la micro interacción o acción cotidiana que sin embargo, debe sujetarse en cierta medida a la aprobación o consenso del grupo que la contiene. Por ejemplo en el caso de cambios en los roles de género, éstos se van adaptando y modificando en los espacios que los individuos van construyendo aún a pesar de la tradición y la institucionalización. En el espacio laboral se refleja la construcción social que comparten los individuos en los grupos; esos elementos –socioculturales- son más difíciles de cambiar que los elementos estrictamente económicos relacionados con los aspectos laborales. Sin embargo, comienzan a observarse cambios en la esfera socio cultural en la medida que van modificándose la tecnología y la comunicación.⁵

Existe un mayor apego a la tradición cultural en grupos sociales étnicos ya que se mezclan los elementos tradicionales compartidos con los roles de género asignados y consensuados en el grupo y con la religión. La posibilidad de un cambio social existe aunque el cambio es lento y gradual, la institucionalización que menciona Giddens (2011), no implica roles estáticos; se hace posible su instrumentación en la medida que recibe la aprobación del grupo que lo objetiva. Algo similar ocurre con la categoría de religión o creencias

religiosas en cuanto a su importancia y posibilidad de cambio, así como con los nuevos discursos sobre los derechos de las minorías, de grupos vulnerables y de cuidados de la vida en el planeta (sustentabilidad y responsabilidad social), éstos comienzan a ser cada vez más importantes en el espacio laboral y se van modificando en la medida que los sujetos comparten la idea sobre su importancia.

El proceso de trabajo también se ha ido modificando, apunta De la Garza (2011), que a un análisis sobre la producción material de mercancías en un espacio fijo con una relación contractual determinada, surge un nuevo productor que muchas veces trabaja en condiciones de precariedad, este productor está adscrito al sector terciario y la producción es “inmaterial”, entendiéndose que es “aquella en la que el producto que no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto” (p. 15), como consecuencia para la realización del proceso es necesario en el caso de los servicios que esté presente el consumidor. De la Garza (2011), establece que derivada de esta situación producción-consumo el consumidor –cliente es incorporado al proceso y ello tiene como consecuencia una mayor complejidad “la objetivación se da de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario y no en un objeto separado de los dos” p. 16. Es en ese sentido donde son visibles los elementos subjetivos del trabajo, es decir, donde aspectos deontológicos se expresan en discursos que le dan sentido y valoración al proceso laboral, donde se expresan sentimiento y creencias. Para este autor existe una comunidad simbólica que se encuentra en un espacio y que reproduce un orden preestablecido. La construcción de la identidad en

¹Doctora. Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora tiempo completo. Coordinadora del Doctorado en Administración. Líneas de investigación: cultura y comunicación organizacional; cambio; procesos de emprendimiento, cambio cultural y género. Correo Electrónico: alex-urbiola@hotmail.com

²Pasante. Universidad Autónoma de Querétaro. Becaria. Economía Empresarial. Correo Electrónico: alejandra.verano@live.com.mx

³Estudiante. Universidad Autónoma de Querétaro. Becario. Economía Empresarial. Correo Electrónico: ccastillo6@gmail.com

⁴En esta ponencia se utiliza el término “cambio cultural” para hacer referencia a cambios en prácticas que son comunes o compartidas por un grupo social en un espacio y tiempo determinado. Las prácticas culturales se inscriben en ese sentido del término dentro de un grupo social o sociedad. Por esa razón se habla de “cambio social”.

⁵La tecnología aplicada a los procesos de producción y a la comunicación. Modificándose los roles, los espacios, los tiempos en los que se lleva a cabo el proceso laboral y de producción/consumo de bienes y servicios. .

estos espacios laborales requiere que el individuo experimente una condición laboral y que sea capaz de comunicar a otros individuos en condiciones semejantes su cotidianidad, su experiencia; la construcción de una identidad laboral está influida también aunque no determinada por las condiciones sociales “externas” al proceso de trabajo pero ligadas a él en lo económico, lo sociocultural y lo político. Tanto Giddens (2011) como De la Garza (2011) han encontrado que en la construcción de las identidades hay una dimensión individual y otra de contexto o de grupo, más macro económica y que deben considerarse los cambios propios de la modernidad: separación entre tiempo y espacio, desarrollo del mecanismo de desanclaje y apropiación reflexiva del conocimiento. El cambio en la construcción de las identidades tiene como contexto la globalización –entendida de acuerdo con Giddens como un proceso social-, propio de la posmodernidad. El trabajo no clásico se inscribe en la posmodernidad⁶, por las características que adopta el sector servicios.

La producción de un servicio está ligada al consumidor y se realiza en el momento de su consumo; la precariedad⁶—como una condición que no es propia de las economías desarrolladas— involucra a la familia para satisfacer las necesidades de reproducción de sus miembros. A la oposición binaria propia de la modernidad (explotados/explotadores, campo/ciudad, hombre/mujer) se sugiere un análisis que considere la complejidad e incorpore las especificidades regionales.

En este trabajo se muestran elementos extra económicos que se instrumentan en empresas para permanecer en el mercado. Las empresas que se presentan mantienen elementos no tradicionales –en el sentido económico- como parte de su esencia. Constituyen ejemplos de ajuste y/o estrategia de cambio ante nuevos mercados y situaciones que enfrentan⁷. Estos elementos no económicos son cada vez más visibles, su presencia indica que hay procesos de cambio sociocultural en progreso. Acompañan a los procesos de emprendimiento y los hacen posibles, en ese sentido, son una muestra de la complejidad y la especificidad regional.

En el documento se describen tres modelos de negocios en el sector servicios que han recurrido a estrategias diferentes. En un caso, el aspecto étnico es importante, a partir de él,

se reconstruye la identidad laboral y se aprovechan las relaciones y red que los trabajadores construyen a partir de su pertenencia al grupo. Un segundo emprendimiento tiene un elemento religioso preponderante que también se traslada hacia los empleados y el tercero maneja un producto como identidad tanto para los clientes como para los empleados. Se retoma la propuesta de Contreras (2011) sobre la importancia del emprendimiento desde una perspectiva más amplia, que en este caso es la perspectiva cultural. En ella, existen elementos simbólicos que se construyen y comparten en grupos y un ejemplo es el caso del emprendimiento con trabajadores de origen mixe.

La pregunta general que guía este trabajo es si es posible que en los emprendimientos económicos puedan observarse categorías transdisciplinarias no económicas que los atraviesan. Y si esto es posible, explicitar cuáles podrían ser. En los tres casos presentados, se encontró que había dos categorías que muestran construcciones de identidad laboral diferentes a las propuestas tradicionalmente y que en la medida que muestran nuevas formas de relación laboral constituyen un ejemplo de la importancia que tienen en el éxito del emprendimiento.

Métodos y Materiales

El trabajo presenta tres modelos de negocios de pequeñas empresas en el estado de Querétaro. Se siguió una metodología cualitativa buscando mostrar en las palabras de los sujetos emprendedores y empleados, el papel que las categorías transdisciplinarias pudieran tener en el negocio. En esta investigación se analizaron las siguientes categorías:

- Negocio con orientación religiosa
- Negocio con orientación étnica
- Negocio con orientación laica

En el primer caso se encontró que los valores compartidos por los miembros de una religión pueden objetivarse en las acciones de sus miembros en el espacio laboral. De esta manera, el código deontológico marca la pauta no sólo para el emprendedor sino también para los empleados. Hacia el exterior el discurso puede ser distinto al tradicional –de

búsqueda de ganancia- y hacia el interior, las normas morales marcan la conducta, así, los problemas que normalmente tienen este tipo de empresas (robos, ausentismo, rotación) pueden disminuir sin que exista un control directo sobre cada empleado.

En el segundo caso se encontró que al compartir un idioma y tradiciones de un grupo étnico (mixe de Oaxaca), las personas construían una red que les permite encontrar y conservar un empleo. Al mismo tiempo, la forma de trabajar está mediada por la categoría étnica y el deseo de no “hacer quedar mal” a los miembros de su comunidad. En ese sentido, al igual que en el caso anterior, no es necesario un control directo sobre cada empleado.

En el tercer caso, al presentar un producto como parte de la identidad del negocio, se buscó que los empleados construyeran su identidad alrededor de lo que el producto les significaba.

La investigación se realizó en 2013 y forma parte del trabajo realizado por los estudiantes del 15avo Verano de la Ciencia. Se realizó el trabajo de campo durante el verano de 2013. El método que guía esta investigación es el fenomenológico y las técnicas fueron la observación no participante y la entrevista semiestructurada. La metodología utilizada es de tipo inductivo y no permite una generalización sobre lo que sucede en el sector y con las empresas estudiadas, sin embargo, aporta elementos empíricos que permiten una mayor comprensión sobre los elementos extra económicos que inciden en la identidad laboral desde la perspectiva de los empleados. Asimismo sugiere la elaboración de trabajos subsecuentes con una orientación sociológica y de micro interacción.

Se anexa una guía de observación de las preguntas realizadas en el estudio de los establecimientos.

Importancia de las Mipymes en el estado de Querétaro

En México, se encuentran establecidas 4 millones 15 mil empresas de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, las

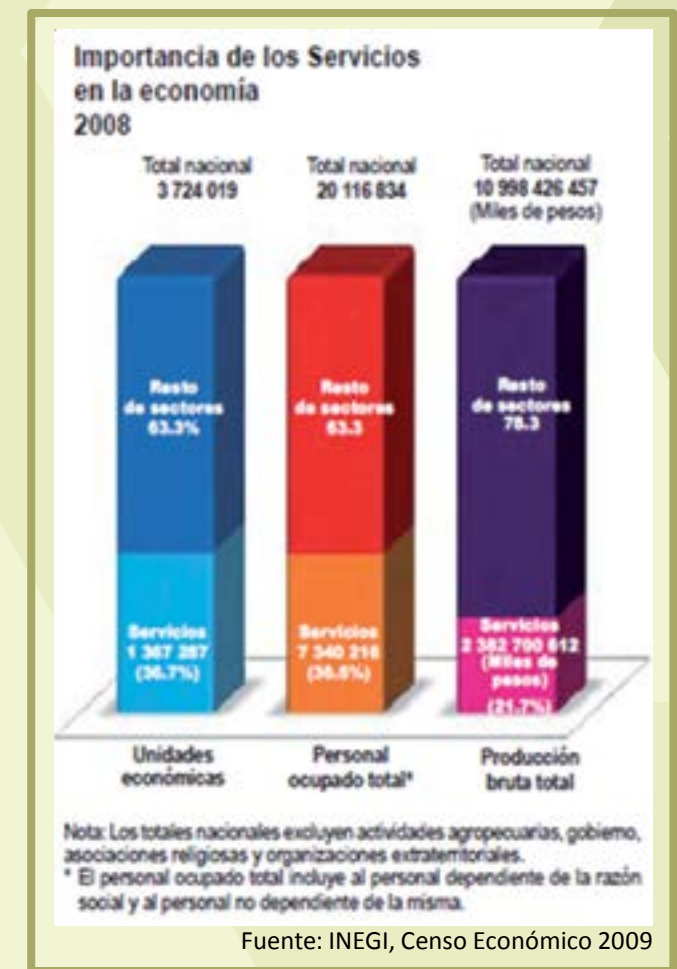
cuales conforman el 52% del Producto Interno Bruto (PIB), el 72% del empleo y el 99.8% de ellas son mipymes.⁸

Según el Censo Económico 2009 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el número de las micro, pequeñas y medianas empresas se han incrementado en el sector servicios. Las unidades económicas de los servicios representaron 36.7% del total nacional, porcentaje que los ubicó en el segundo lugar a nivel nacional, después del comercio. (Gráfico 1)

En este sentido, según datos de la Secretaría de Desarrollo Sustentable (Sedesu), en el estado de Querétaro se abren entre 4,500 y 5,000 micro, pequeñas y medianas empresas (2013), convirtiéndose en uno de los estados con el mayor número de emprendimientos.

El dinamismo del estado se ha generado en gran medida por el impulso manufacturero, y ahora del sector servicios quienes son la base del crecimiento de la zona urbana. De acuerdo

Gráfico 1



⁶Como etapa previa, la modernidad fue ubicada en un periodo histórico (para Guiddens s. XVII) y una región específica (Europa). América Latina no tuvo las condiciones productivas que Europa y el desarrollo de las cuatro dimensiones de la modernidad que enuncia el autor (capitalismo, vigilancia, poder militar e industrialismo), adquiere características propias. Sin embargo, como parte de la posmodernidad se vuelve imposible que la modernidad alcance a todas las regiones por igual.

⁷Son empresas con menos de 50 empleados

⁸De acuerdo al INEGI (2009), la clasificación de empresas en el sector servicios es la siguiente: MICRO= 0 a 10 personas; PEQUEÑA = 11 a 50 personas; MEDIANA = 51 a 100 personas

con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el estado, la participación por actividad económica ha sido liderada por el sector servicios con un 56 %, seguida por el sector secundario con 42% de participación, y en tercer lugar las actividades primarias con un 2% (2011). Según el Censo Económico 2004 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, durante la década de 1993 a 2003, las unidades económicas prestadoras de Servicios mantuvieron su estructura de participación porcentual, pues las microempresas en 1993 representaron 94.8% y diez años más tarde, en 2003 el porcentaje fue de 94.7 por ciento.

En los establecimientos pequeños a nivel nacional la participación de la mujer en el trabajo fue de 43.9%, en tanto que los hombres representaron 56.1 por ciento. En tres entidades federativas, se presentaron porcentajes superiores al 49% en lo que se refiere a la participación de la mujer, Colima ocupó el primer lugar con 49.7% de mujeres, le siguió Querétaro Arteaga con 49.4% y San Luis Potosí se ubicó en tercer lugar con 49% respectivamente.

Según datos del Censo Económico del 2009, del total de 1 367 287 unidades económicas de Servicios que se registraron, el 94.7% eran micro empresas, mostrando de esta manera que este tipo de unidades empresariales son la base del sector. Esta comportamiento también se observa en el personal ocupado total donde generaron el 43.7% del total. En cuatro entidades federativas de la región centro⁹, se presentaron porcentajes superiores al 50.0% en lo que se refiere a la participación de la mujer, Michoacán de Ocampo y Morelos con 50.7% de mujeres, les siguió Querétaro con 50.4% y San Luis Potosí se ubicó en cuarto lugar con 50.3 por ciento. De las entidades en que la participación de las mujeres se presentó en menor proporción respecto al personal ocupado total, destaca Tabasco con 38.2% y Chiapas con 39.9 % respectivamente.

En el 2008, en el estado de Querétaro las unidades económicas conformaron un total de 22 285, de las cuales, 20 746 eran micro, 1 291 pequeñas, 129 medianas y 119 grandes empresas. (Tabla 1).

Tabla 1

Servicios, región Centro										
Unidades económicas por entidad, según tamaño										
2008										
Región/Entidad	Total		Micro		Pequeños		Medianos		Grandes	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total nacional	401 190	100.0	377 061	100.0	19 724	100.0	2 345	100.0	2060	100.0
Distrito Federal	151 017	37.6	137 043	36.3	10 944	55.5	1 547	66.0	1483	72.0
Hidalgo	28 948	7.2	27 850	7.4	974	4.9	80	3.4	44	2.1
México	155 506	38.8	149 826	39.7	4 928	25.0	435	18.6	317	15.4
Morelos	28 819	7.2	27 420	7.3	1 189	6.0	128	5.5	82	4.0
Querétaro	22 285	5.6	20 746	5.5	1 291	6.5	129	5.5	119	5.8
Tlaxcala	14 615	3.6	14 176	3.8	398	2.0	26	1.1	15	0.7

Fuente: INEGI, Censo Económico 2009

⁹De acuerdo al INEGI (2009), la región centro de la distribución territorial de los establecimientos de servicios la conforman: Distrito Federal, Hidalgo, México, Morelos, Querétaro y Tlaxcala

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación recogen la información de observación realizada en los tres establecimientos así como las afirmaciones significativas de los sujetos entrevistados. Se realizó la observación y entrevistas en tres negocios (ver tabla 2)¹⁰ de la ciudad de Querétaro. Se describen a continuación los principales resultados.

Tabla 2. Clasificación de los negocios

Nombre	Giro	Tamaño
Blanco y Negro	Cafetería. Delhi	Micro
La Golondrina	Taquería y platos típicos regionales	Pequeña
Ópera	Restaurant-Cafetería	Micro

Con la información sobre las empresas se construyó una tabla con los principales elementos de los tres modelos de negocios que se estudiaron (Tabla 3).

Tabla 3. Modelos de los negocios

Modelo	Condición Laboral	Redes	Competencia
Religioso	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios de trabajo extensos (10 horas.). - Los trabajadores no deben ser obligatoriamente de nacionalidad mexicana, pero sí protestantes. - Los puestos no exigen mucho esfuerzo físico. -El sueldo o salario constituye la retribución total a cambio de los servicios prestados. - No ofrece seguridad social ni prestaciones. - No existen contratos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Este establecimiento cuenta con contactos de diferentes iglesias cristianas, creando un ambiente propicio para el involucramiento entre los individuos con las mismas características y gustos. (capital simbólico) - El establecimiento está abierto a todo el público aunque su orientación sea religiosa; su grupo meta son los estudiantes universitarios. - El dueño de la empresa está casado con una mexicana y gracias a su matrimonio ha podido conocer los requisitos culturales para llevar a cabo el emprendimiento. (capital social) 	<ul style="list-style-type: none"> - A pesar de que la zona cuenta con otros comercios que tienen similitud de servicios ofrecidos, sigue atrayendo a los clientes. Las principales razones son la decoración, el ambiente, la calidad de los productos y la atención personalizada. El lugar se percibe como agradable para el consumidor porque hay espacios adecuados para leer, escuchar música, y platicar.
Étnico	<ul style="list-style-type: none"> - La jornada laboral extensa (12 horas al día) de lunes a jueves. Los viernes y sábados la jornada es de 14 horas y los domingos de 12 horas. - Los trabajadores son del grupo étnico mixe del estado de Oaxaca. Son de diferentes poblaciones de la región mixe. 	<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento mantiene relaciones laborales con personas que cuentan con un vínculo cultural, simbólico y social entre sí, que se identifican étnicamente como pertenecientes al Pueblo Mixe del estado de Oaxaca (capital social y simbólico). 	<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento se ha consolidado como una de las principales taquerías en la ciudad, debido a que cuenta con atractivas promociones toda la semana. - El precio de los productos es más bajo que el de cualquier taquería similar de la competencia, debido quizás a que la calidad de los pro-

Modelo	Condición Laboral	Redes	Competencia
	<ul style="list-style-type: none"> - Tienen un día de descanso a la semana. - El sueldo o salario es bajo. - No ofrece seguridad social ni prestaciones. - No existen contratos. Condiciones precarias en la jornada y en el salario.	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa tiene como clientes a las personas que asisten a bares o antros durante la noche y por la mañana y tarde la clientela es familiar. 	ductos es baja, y por lo tanto costo de la comida también. Este negocio compite también con los horarios de servicio.
Laico	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con horario flexible, la jornada laboral es de dos turnos, cinco horas cada uno, de lunes a sábado. - Los trabajadores no son condicionados a ser de una nacionalidad o de un lugar específico. 	<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con empleados que se identifican con el lugar y sus ideales. (Movimiento rastafari, Bob Marley, Reggae) (Capital simbólico y cultural). - El restaurante-cafetería está dirigido para todo consumidor que le guste personalizar su vida, en un negocio amigable con el medio ambiente. El uso de productos orgánicos relaciona productores y consumidores y crea conciencia de los efectos del consumo. (Capital cultural) 	<ul style="list-style-type: none"> - El ambiente es "alternativo", es decir diferente al de los otros establecimientos en la ciudad. El concepto permite la interacción con los clientes. Pueden escribir frases en la pared y en el baño, o tocar música. - Debido a que en el lugar se permite una mayor interacción con los clientes, se percibe una sensación de libertad con respeto.

Entre los elementos que se rescatan de la tabla anterior sobresalen los siguientes:

1.- Las condiciones de trabajo. En los tres casos visitados las condiciones de trabajo son informales y de precariedad laboral. No existen contratos ni hay estabilidad laboral. La única excepción sería la taquería La Golondrina porque los empleados provienen de una zona indígena y se conocen entre sí. En el caso de estos empleados, siguen conservando su idioma y costumbres y esa característica –aunada al hecho de que en Oaxaca las condiciones laborales son aún peores- permite una continuidad laboral y de explotación al mismo tiempo sin que se observe mucha rotación.

En el caso de Blanco y Negro aun siendo un negocio con orientación religiosa y basado en principios y valores cristianos, se reconoce que falta mucho por hacer:

los que forman parte del equipo tienen la misma fe este y la misma visión de alcanzar a las personas con la esperanza que tenemos en Cristo. Por esto también es un intercambio porque una parte es como quieren estar aquí para servir este, pero al mismo tiempo, yo veo la necesidad, que tienen como chavos para tener un ingreso, para poder este desempeñar varias cosas. Entonces estamos en eso o sea,

no somos los que paguen más en toda la ciudad.

2.- Las redes que se construyen entre empleados y empleadores con el entorno en el que se desenvuelven. Son de identidad étnica (en el caso de La Golondrina, de pertenencia al grupo mixte de Oaxaca). De pertenencia a redes de grupos sociales con intereses políticos o medioambientales en el caso de Ópera y de pertenencia a un grupo religioso establecido (Iglesia) en el caso de Blanco y Negro. En los tres casos las redes han hecho posible que los emprendimientos sean exitosos por el apoyo en las diferentes fases de los negocios. En el caso de Blanco y Negro al inicio creando las condiciones que permitieron la inversión así como el conocimiento de las condiciones culturales (el dueño del negocio es australiano). Entonces este, estuve dos años este pues sirviendo en una iglesia aquí, y este, después de ese tiempo realmente me casé y, con mi esposa, este y, y, estuvimos orando y buscando este, la manera de poder hacer eso, compartir de Jesús pero de una manera de un contexto apropiado, este, que cabía dentro de la cultura y que podemos conectar de manera real con las personas.

.....yo trabajé en ese, en tres cuatro meses en un plan de negocio o un plan de ministerio y como unir las dos cosas.

Y sea como, necesita haber ganancias económicas, este, para tipo colchón este para cuando las cosas no van tan bien, entonces, nuestro fin aquí no es como hacernos millonarios, pero sí queremos que sea sustentable el negocio, que podemos capacitar a chavos, que no solamente en cosas espirituales sino en cosas prácticos de cómo administrar un negocio, este, formalidades cómo hacer corte todos los días.

En los otros dos negocios, las redes permiten que no haya rotación laboral y que nunca falte personal.

Aquí ganamos más salario que en Oaxaca y con un horario casi igual. Tenemos más seguridad 3.- La competencia se realiza a través de los precios, promociones y diversificación (La Golondrina). En la calidad y preparación adecuada de las bebidas (Blanco y Negro) y en las características del producto (orgánicos en Ópera).

Nosotros enfocamos mucho en la calidad de la bebida. Este, yo esos son otras cosas de a de a gratis, este que trabajamos mucho con los chavos que o sea, que la bebida tiene que salir, o sea yo prefiero que desperdicien una bebida y que preparen una que está bien si no sale bien, es que que ahí se va y ahí.

Condiciones jurídicas del trabajo

Es importante tener en cuenta que la legislación mexicana prevé solamente una ley federal del trabajo aplicada en todo el territorio nacional. Esta ley expresamente prohíbe al patrón o sus representantes en el artículo 133. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Con la reciente reforma laboral publicada en el Diario oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se incluye una modalidad conocida como out sourcing, condición que no será abordada en el presente ya que no es practicada en ninguno de los casos analizados, pero que cabe desta-

car es un paso hacia la inseguridad laboral. En dos de los establecimientos que se analizan se hacen las contrataciones basándose en criterios específicos como la religión o la etnia. Se hace alusión al término precariedad laboral para el caso particular de La Golondrina ya que existe una violación no sólo al artículo antes mencionado, sino también al art 61 que establece que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; haciendo que sus trabajadores tengan jornadas laborales de 12 a 14 horas aproximadamente, sin la retribución debida como se manda en el artículo 68 que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Conclusiones

En los tres modelos de negocios existen elementos extra económicos que permiten que éstos puedan permanecer en el mercado. En el caso de los empleados y las condiciones laborales, la precariedad se observa en los tres casos así como la informalidad. Los puestos de trabajo no son puestos definitivos ni pueden ascender, quizás debido también a que son empresas pequeñas (menores a 50 empleados).

Se ponen en juego elementos sociales y culturales de la región así como simbólicos o compartidos por el grupo en los tres casos presentados. Los resultados mostraron que el emprendimiento no se limita al establecimiento del negocio, las redes permiten un mejor uso del capital social y aseguran la permanencia como el caso de La Golondrina donde los trabajadores provienen de una región de Oaxaca o en el caso de Blanco y Negro donde se hace uso de redes preestablecidas de carácter religioso para emprender un negocio. En el primer caso se asegura que la mano de obra tenga características homogéneas, mientras que en el segundo, se promueven los co-

nocimientos sobre los procesos de emprendimiento que tienen otras personas.

Otros elementos que siguen siendo importantes son el precio y la calidad del producto, aunque no siempre son determinantes, en el caso de Ópera se busca que los clientes y los empleados se identifiquen con ideas sobre un consumo responsable y el cuidado del medio ambiente. Asimismo, se incorporan otros nuevos como la participación en redes más grandes de tipo político o de activismo social.

El estudio demostró que la identidad laboral en el sector servicios en los tres casos analizados surge a partir de relaciones sociales donde los individuos comparten creencias, roles, tradiciones, e ideologías, que moldean y transforman voluntaria o involuntariamente diversas áreas de su vida, esto sugiere que los elementos extra económicos son importantes. En dos de los casos analizados los elementos compartidos son un prerrequisito para ingreso en la organización.

Existen factores como la precariedad laboral, que impiden que la identidad que se construye al interior de la empresa pueda compartirse en el grupo. El tiempo de permanencia en la empresa es importante así como los elementos de aprendizaje que se instrumentan al interior de la misma. En los tres casos analizados no se trata de empresas familiares puras, ya que por el número de empleados, se contrata personal de apoyo y la familia queda asignada en áreas de control o administración más que de producción o servicio. En el caso de los emprendimientos como Blanco y Negro donde la religión es un prerrequisito, la identidad laboral está permeada por este elemento. La rotación de personal y el tamaño de las no permiten que esta identidad llegue a ser más amplia.

Bibliografía

Contreras, S. R., López S. A. y Molina S. R. (2011). *Emprendimiento: Dimensiones sociales y culturales en las Mipym*. Pearson, México.

De la Garza, Toledo, Enrique (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Plaza y Valdés. Universidad Autónoma metropolitana Iztapalapa. México.

Giddens, Anthony (2011). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

Pierre-Ándre, J. y Molina S. R. (2012) *Una teoría sobre el emprendimiento regional en la economía del conocimiento*. Pearson, México.

Referencias Electrónicas

Balula, Yazmín. (2013, 4 de abril), *Querétaro espera crecer 6% en el sector comercial y de servicios*, Mexican Business Web. Recuperado de <http://www.mexicanbusinessweb.mx/negocios-rentables-en-mexico/oportunidades-de-negocio-en-queretaro/queretaro-espera-crecer-6-en-el-sector-comercial-y-de-servicios/> Consultado el 15 de Agosto de 2013 03:16 p.m.

Bonilla Loyo, Elizabeth (2011). "Anthony Giddens: consecuencias de la modernidad. Una interpretación de las transformaciones Asociadas a la Modernidad". En *Razón y Palabra* no. 75. México. Recuperado de http://www.razonypalabra.org.mx/N/N75/monotematico_75/10_Bonilla_M75.pdf Consultado el 21 de Junio de 2013.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1999) *Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Censos Económicos 1999*. http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/1999/industrial/estratifica.pdf Consultado el 15 de Agosto de 2013 04:44 p.m.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2004) *Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Censos Económicos 2004*. http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/2004/industrial/estratifica2004.pdf Consultado el 15 de Agosto de 2013 04:45 P.M.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2009) *Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Censos Económicos 2009*. http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/economicos/2009/comercio/micro_peque_media/Mono_Micro_peque_mediana.pdf Consultado el 15 de Agosto de 2013 04:46 P.M.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *PIB y Cuentas Nacionales*. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/> Consultado el 22 de Agosto de 2013 9:52 p.m.



Rosas, Sirse. (2013, 28 de Febrero) Impulsar el sector de servicios en Querétaro, el objetivo. El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/estados/2013/02/28/impulsar-sector-servicios-queretaro-objetivo> Consultado el 15 de Agosto de 2013 03:20 p.m.

Guía de observación

¿Cuándo se fundó la empresa?
¿Cuántas sucursales hay?
¿Dónde están ubicadas
¿A qué público se dirigen?
¿Qué venden? (carta)
¿Cuál es el gancho de venta?
¿Cómo son sus precios?
¿Cómo son las instalaciones? (revisar todas las taquerías, elaborar un mapa)
¿Cuántas personas laboran en cada una de ellas?
¿Cuáles son las condiciones de trabajo? (horarios)
¿Cómo están organizados para el trabajo? (quién hace qué cosas)
¿Cuál es el salario?
¿Es un salario competitivo?
¿De dónde vienen los trabajadores?
¿Cómo ingresaron a la empresa?
Para el caso de La Golondrina
1.- ¿Por qué están tan lejos de Oaxaca?
¿Qué les parece atractivo de la empresa?
2.- Mapa con las taquerías en Querétaro (ciudad)
3.- Diagrama de una taquería (modelo) (comparar con las otras)
4.- Averiguar sobre el tipo de carne que compran
Qué método siguen para revolver la carne
De qué parte del cerdo es la carne
Cuál es el precio de esa carne
Elaborar un cálculo sobre los costos/beneficios por taco o por producto
Qué tipo de queso utilizan
Fijarse sobre las medidas de higiene y la calidad de las materias primas
5.- Relación laboral
Qué dice la reforma laboral en el estado para los trabajadores del sector servicios
Cuál debe ser el pago o salario mínimo
A qué tienen derecho
Qué debe pagar el
Para el caso de los negocios Blanco y Negro Ópera, incluir diagrama del negocio y descripción del producto (s) vendido así como características del local y de la condición laboral.

Mercado de trabajo: una mirada a la calidad del empleo femenino en chihuahua, 2006–2011”

María de Lourdes Ampudia Rueda¹
Gabriela Janet Bañuelos Herrera²

Resumen

Este trabajo describe el comportamiento del mercado de trabajo de las mujeres en el Estado de Chihuahua durante el periodo 2006, 2009 y 2011. En el primer apartado se esbozan algunos antecedentes teóricos y empíricos del comportamiento de la mano de obra femenina; en un segundo apartado se describe el mercado laboral comparando los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación (ENOE–INEGI) entre las mujeres y hombres. Así mismo se abordan al menos tres aspectos relevantes de la calidad del empleo femenino en Chihuahua; finalizando con algunas conclusiones relacionadas con las condiciones del trabajo femenino tales como la precariedad y la oportunidades para las mujeres chihuahuenses.

Labor market: A look to the quality of the feminine employment in Chihuahua 2006-2011

Abstrac

This work describes the behavior of the labor market of the women in Chihuahua's State during the period 2006, 2009 and 2011. In the first paragraph there are outlined some theoretical and empirical precedents of the behavior of the feminine workforce; in the second paragraph the labor market is described comparing the results of the National Survey of Occupation (ENOE-INEGI) between women and men. Likewise there are approached at least three relevant aspects of the quality of the feminine employment in Chihuahua; finishing with some conclusions related to the such conditions of the feminine work as the precariousness and the opportunities for the women chihuahuan.

Palabras clave: mercado de trabajo, calidad del trabajo femenino, población económicamente activa.

Key words: Labor market, quality of the feminine work, economically active population.

¹Estudios de Maestría en Economía Regional Centro de Investigaciones socioeconómicas (CISE) de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Profesora Investigadora del Programa de Licenciatura en Economía y Maestría en Economía del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: lampudia@uacj.mx

²Estudiante del Programa de Licenciatura en Economía. Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: gabriella.banuelos@gmail.com

I. Antecedentes

El cambio tecnológico y las tecnologías de información, tanto en la producción de bienes y servicios como en los procesos productivos han generado nuevos contextos laborales que implican la diversificación de los tipos de mano de obra y cambios en el modelo organizacional. Esto significó que en el campo productivo, se diera una expansión sin precedentes de los servicios, que demandaron un incremento significativo de la fuerza laboral y promovieron el cambio demoeconómico más relevante del siglo XX; la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral remunerado. México, no ha sido la excepción, el incremento de los requerimientos productivos llevó a las mujeres a integrarse en el mercado de trabajo y a tener que asumir un papel importante en la economía familiar.

La entrada del país a la competencia mundial ha implicado que en las últimas décadas hayan ocurrido una serie de modificaciones importantes en materia de organización del trabajo, entre las que destaca la flexibilización laboral que modifica la estabilidad del empleo y los esquemas salariales, mismos que tienden a la precarización. Este proceso ha impactado las oportunidades y condiciones del empleo de la fuerza de trabajo en general, aunque lo ha hecho en diferente magnitud según el sector y el sexo. De acuerdo con diversos estudios el deterioro de la calidad del empleo ha cobrado su factura en mayor medida en la fuerza de trabajo femenina, pues registra un acceso restringido al trabajo de tiempo completo que a su vez impacta en el nivel de prestaciones laborales, así mismo sus ingresos medios por hora son inferiores al de los hombres y el nivel de segregación ocupacional es alto (García, 2001; Ariza, 2006, 377).

Es innegable que las condiciones precarias de las mujeres es una condición estructural que ha venido apareciendo invariablemente en distintos momentos históricos del país, mucho de ello tiene que ver con la tradicional división sexual del trabajo, que coloca a las mujeres como principales responsables de la reproducción del hogar mientras que los varones son los proveedores del sustento económico de la familia, esta situación hace que las mujeres trabajadoras queden en condiciones laborales desventajosas con relación a los trabajadores varones, aspecto que se manifiesta en una desvalorización del trabajo femenino y por tanto en condiciones de trabajo más adversas para este contingente poblacional. Como lo menciona Ariza (2006, 396) la correspondencia histórica de la feminización del mercado laboral y el deterioro de la calidad de los empleos, ha llevado a algunos autores a

equiparar la feminización con la precarización, pues las mujeres siguen concentradas en las categorías más desprotegidas de la fuerza de trabajo, tendencia que tiende a acentuarse en los años de mayor crisis (García, 2001).

Diversos estudios revelan que los cambios económicos de los últimos 40 años han afectado profundamente al mercado laboral y el nivel de bienestar de los mexicanos. Señalan que desde 1982, el crecimiento del empleo formal ha estado por debajo de las necesidades de generación de fuentes de trabajo estables y adecuadamente remuneradas que se requieren en el país. Lo anterior se considera como un desequilibrio estructural del mercado formal de la fuerza laboral que no fue resuelta durante los años 1988-2003 ni aun con los repuntes expansivos que tuvo la economía mexicana, contrariamente la situación se agravó considerablemente dada la devaluación del peso mexicano en diciembre de 1994, la salida de capitales golondrinos, el incremento de las tasas de interés y en consecuencia, la cartera vencida para cientos de empresas provocó el cierre de fuentes de empleo en la que mucha gente perdió su trabajo asalariado. En 1995, 2000, 2004 y 2008 se han registrado tasas de desempleo mayores que en los años previos (López, 1999 y Pedrero, 2003, 734). (Cifras de desempleo abierto de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, INEGI).

El deterioro del mercado laboral deja ver la pérdida del empleo y también la disminución de la calidad de los puestos de trabajo, fenómenos como la feminización del mercado laboral iniciada en las grandes ciudades del país desde la década de los 70, la pérdida del trabajo de los varones y la creciente competencia e inserción laboral de la mujeres en trabajos antes considerados para los hombres. Pedrero (2003, 738), señalan

la que durante el periodo 1993-2003 en México las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo; -más intensamente en las urbes de baja concentración, (ciudades con menos de 100 mil habitantes) y se mantuvieron casi de la misma manera para las grandes urbes. Particularmente aumentó el trabajo extra doméstico; se elevó la participación de las mujeres casadas y con hijos, aunque la tasa más alta corresponde a las separadas y divorciadas. Las tasas de participación más altas del periodo corresponden a mujeres sin hijos o con pocos hijos y jefas de hogar, y observó una relación positiva entre mayor escolaridad y mayor participación en actividades económicas.

Las condiciones laborales han mostrado deterioro, no obstante este fenómeno de feminización del trabajo. Los trabajos de Pedrero (2003, 759), Ariza (2006, 391), Burgos y Mungaray (2007, 93), mostraron que aumentó la jornada laboral femenina, y se mantuvo la brecha salarial entre mujeres y hombres a favor de estos últimos, es decir, no hay una mejora en los ingresos en términos reales ya que continuó la pérdida del poder adquisitivo; además aumentó la proporción de asalariadas sin seguridad social, y se dio una recomposición hacia ocupaciones que en otros tiempos habrían significado un ascenso social, como el tener más presencia en el trabajo obrero y profesional pero, en todo caso, los ingresos reales cayeron para todos los grupos.

Estos estudios revelan que bajo la política neoliberal, el mayor

esfuerzo comprobado por más años de escolaridad, más horas de trabajo y mejor ubicación en la escala ocupacional no se ha visto compensado por mejores retribuciones; por el contrario, en términos reales obtienen menos ingresos por hora trabajada. En algunos aspectos la brecha entre hombres y mujeres se ha reducido, pero ha sido más por el mayor deterioro del trabajo masculino que por ventajas para las mujeres en términos absolutos.

No obstante esta tendencia nacional del mercado laboral, en cada región del país los cambios y reacciones del mercado marcan diferencias que pueden ser significativas y están relacionadas con las políticas de fomento y apoyo a la economía regional y a los programas específicos del desarrollo social.

Este documento se enfoca en el comportamiento del mercado laboral del estado de Chihuahua en el periodo 2006-2011, específicamente se pretende evaluar la calidad del empleo femenino en un contexto de flexibilidad del mercado laboral, ya que se trata de una parte de la fuerza laboral con alto potencial para el desarrollo cuya posición en el mercado laboral es altamente vulnerable.

Asimismo, analizamos la calidad del empleo femenino a través de la duración de la jornada, el nivel de ingresos y las prestaciones sociales. La información que se analiza procede de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2006, 2009 y 2011 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

II El mercado de trabajo y sus trabajadores

El estado de Chihuahua, es una entidad federativa con una importante participación en las actividades económicas del país, históricamente su producción ganadera, minera, industrial y más recientemente en servicios, en conjunto, mejoraron su participación en el PIB nacional hasta el 2007, sin embargo, las condiciones de crisis económica financiera mundial de los últimos 2 años y el creciente a las actividades económicas generadas por la crisis de violencia y narcotráfico de la región y del país han afectado el crecimiento del estado de Chihuahua (Ver tabla 2.1).

Tabla 2.1: Participación del PIB estatal de Chihuahua 2003-2011 (a precios 2003)

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
3.32 %	3.36 %	3.37 %	3.41 %	3.41 %	3.39%	3.26%	3.15%	3.11%

Fuente: INEGI 2011, software: Excel 2007

La economía estatal ha evolucionado desde la década de los 70's con el creciente desarrollo de la industria manufacturera principalmente, revelando la llegada de nuevas formas de organización y división internacional del trabajo, generando un cambio en el marco del paradigma empresarial; ya que cada vez más, las empresas asumen que su competitividad reside también en las personas y su productividad (Tovstiga, 1999 14-28). En Chihuahua, y particularmente en Ciudad Juárez, la industria maquiladora generó una fuerte tendencia hacia la feminización de la mano de obra hasta la década de los noventas, cuyos principales rasgos eran mano de obra barata, sumisión laboral y habilidades motoras finas (manuales).

Dentro del comportamiento de la estructura económica se presentan modificaciones en las actividades, en las ocupaciones y en la participación de los hombres y las mujeres en los diferentes tipos de trabajo. Algunos trabajos refieren que a estos cambios también acompañan una creciente pérdida de la calidad en el empleo. A decir verdad, el Estado enfrenta una paradoja económica importante, que revela la brecha entre crecimiento económico y el laboral a la vez que ahonda la brecha entre el trabajo masculino y femenino. Por un lado los resultados macro muestran un relativo buen desempeño económico y por otro, el capital humano pierde cada vez más su capacidad de mejorar sus condiciones de vida.

Dentro de los estudios de género, el análisis sobre el índice de desarrollo humano y las brechas sobre las posibilidades de participación económica, política y laboral entre hombres y mujeres (Limas, 2006) el reporte del índice de desarrollo humano IDH para el caso del Estado de Chihuahua y Ciudad Juárez entre el año 2000 y 2005 fue por arriba de la media nacional general (hombres y mujeres), no obstante, el análisis elaborado por Limas (2009), señala que: "...El diagnóstico integrado para el caso de las mujeres de Juárez sugiere un cumplimiento débil de la relación económica que indica: a mayor desarrollo, mayor riqueza y a mayor riqueza, mayor bienestar. En el caso de las mujeres de Juárez se percibe la presencia de una brecha desigual en materia de desarrollo humano y oportunidades. Todavía, los sistemas familiares están atados a ambientes que promueven disposiciones que buscan perpetuar la dependencia de las mujeres a los

esquemas patriarcales, frenando y obstaculizando con ello el acceso total de los colectivos femeninos a los recursos, a la salud y a la educación."

Algunos estudios recientes revelan que esta tendencia de feminización se ha reconvertido a favor de la mano de obra masculina y otros muestran que existe una creciente precariedad laboral femenina (Ampudia y Velázquez, 2007) y relativa discriminación en las demandas laborales desde los puestos que ofrecen la empresas entre trabajadores y trabajadoras (Murphy, 2009).

III. Características del mercado laboral en Chihuahua

En esta sección se presentan indicadores descriptores del componente de la PEA ocupada: las tasas de participación de los trabajadores por edad, ocupación, actividad económica y escolaridad para el Estado de Chihuahua en el periodo 2006-2011 y se enfatiza el componente del empleo femenino.

2.1 Composición de la población de 14 años y más por sexo por grupo de edad.

La composición de la población de 14 años y más por sexo y grupos de edad es relativamente homogénea, ya que la diferencia entre la proporción entre mujeres y hombres fue de solo 4% en 2006 y de solo 2% en 2011 a favor de las primeras. En Chihuahua la concentración más alta de grupos de edad entre los 14 y 19 años, se presentó en 2009 con más de 423 mil jóvenes; lo cuales corresponden al 16% y 17% de mujeres y hombres, respectivamente del total de la población. Otro grupo de edad altamente concentrado es el de la población anciana que representa una proporción importante, en 2011 las mujeres de 65 años y más concentraban el 14% de la población femenina en tanto que los varones concentraban el 11%. Esto representa alrededor de 170 mil mujeres y 140 mil hombres que se encuentran en edad de jubilación, pensión o en estado de desempleo (Ver Tabla 2.1.1)

Tabla 2.1.1. Población de 14 años y más por sexo y grupos de edad en Chihuahua.

	2006				2009				2011			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Total	1,233,464	48	1,346,085	52	1,308,861	50	1,289,839	50	1,313,815	51	1,266,176	49
14 a 19 años	199,617	16	210,644	16	207,765	16	215,420	17	192,224	15	186,587	15
20 a 24 años	118,736	10	120,255	9	121,441	9	129,790	10	139,691	11	153,735	12
25 a 29 años	104,910	9	104,955	8	110,235	8	114,945	9	114,890	9	127,751	10
30 a 34 años	139,598	11	131,781	10	127,629	10	128,776	10	116,123	9	107,322	8
35 a 39 años	131,346	11	125,835	9	102,898	8	108,426	8	115,321	9	104,114	8
40 a 44 años	116,810	9	110,073	8	134,459	10	135,702	11	109,423	8	108,938	9
45 a 49 años	98,630	8	251,939	19	120,378	9	109,419	8	105,794	8	110,173	9
50 a 54 años	82,193	7	82,050	6	101,564	8	86,911	7	99,010	8	101,521	8
55 a 59 años	57,661	5	60,486	4	63,012	5	84,137	7	81,932	6	57,902	5
60 a 64 años	48,162	4	42,022	3	61,252	5	47,279	4	59,300	5	67,669	5
65 años y más	135,370	11	105,758	8	157,860	12	128,783	10	178,038	14	140,464	11
No especificado	431	0	287	0	368	0	251	0	2,069	0	0	0

Fuente: ENOE-4, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

2.2 PEA por grupos de edad y sexo según condición de actividad.

La PEA del Estado de Chihuahua en 2006 se conformaba por 1, 376, 113 personas y para el 2009 aumentó a 1, 146, 601 personas. Sin embargo para el año 2011, la PEA se redujo a 1, 146, 601 personas, de los cuales en 2006 el 66% eran hombres y el 34% mujeres, en 2009 el 65% eran hombres y el 35% eran mujeres y en 2011 el 66% fueron hombres y el 34% mujeres. La tasa de participación de las mujeres en la PEA ocupada es solo del 33%, 32% y 32% en 2006, 2009 y 2011 respectivamente, en tanto que lo varones es del 64%, 60% y 61%; la tasa de desempleo alcanzaba en el último trimestre del 2011 el 6% de los cuales el 1.3 % correspondía a mujeres, en tanto que el 4.7% fueron los varones los que no contaban con empleo. Un suceso importante derivado de la violencia y la inseguridad se refleja en la disminución de la PEA del 2009 al 2011, de más de 73 mil personas. Es posible que tanto el aumento de la mortalidad como la migración de la población a otras ciudades sean factores de esta disminución.

Dentro del grupo de mujeres, en el año 2011 la tasa de ocupación más alta fue el de aquellas que tenían entre 20-24 años de edad, en tanto que las tasas de desocupación se distribuyen

de manera bastante homogénea; alrededor del 6% de mujeres que contaban con 20 a 24 años se encontraban desempleadas, para este año es el mayor grupo de edad desempleado dentro de todas las categorías femeninas (Ver Tabla 2.2.1).

Tabla 2.2.1. Población económicamente activa por grupos de edad y sexo, según condición de actividad

	2006				2009				2011			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Total		48		52		50		50		51		49
14 a 19 años	199,617	16	210,644	16	207,765	16	215,420	16	192,224	15	186,587	15
20 a 24 años	118,736	10	120,255	9	121,441	9	129,790	9	139,691	11	153,735	12
25 a 29 años	104,910	9	104,955	8	110,235	8	114,945	9	114,890	9	127,751	10
30 a 34 años	139,598	11	131,781	10	127,629	10	128,776	10	116,123	9	107,322	8
35 a 39 años	131,346	11	125,835	9	102,898	8	108,426	8	115,321	9	104,114	8
40 a 44 años	116,810	9	110,073	8	134,459	10	135,702	10	109,423	8	108,938	9
45 a 49 años	98,630	8	251,939	19	120,378	9	109,419	8	105,794	8	110,173	9
50 a 54 años	82,193	7	82,050	6	101,564	8	86,911	7	99,010	8	101,521	8
55 a 59 años	57,661	5	60,486	4	63,012	5	84,137	7	81,932	6	57,902	5
60 a 64 años	48,162	4	42,022	3	61,252	5	47,279	4	59,300	5	67,669	5
65 años y más	135,370	11	105,758	8	157,860	12	128,783	9	178,038	14	140,464	11
No especificado	431	0	287	0	368	0	251	0	2,069	0	0	0

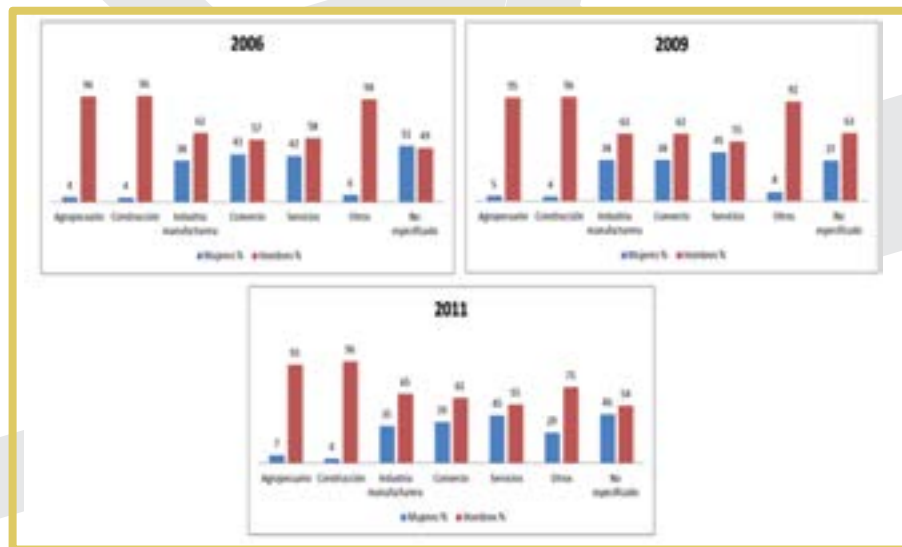
Fuente: ENOE-4, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

2.3. Distribución de la mano de obra por sexo y por sector de actividad.

La distribución de la PEA ocupada en el estado de Chihuahua durante los años 2006, 2009 y 2011 se distribuyó de una manera homogénea. El

periodo muestra un incremento en la participación de las mujeres en el sector de los servicios (3%), una reducción en el comercio (4% y 3%), un sorprendente incremento del sector agropecuario del 3%, aunque este sector tiene aún condiciones de precariedad altas, y una caída del 3% en 2006-2011, posiblemente debido al incremento de la mortalidad de hombres dada la violencia y el narcotráfico. Ver gráfica 2.3.1

Gráfica 2.3.1. Distribución de la PEA ocupada en Chihuahua por sector de actividad económica y por sexo.



Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009, 2011 software: Excel 2007

2.3 Tasa de participación de la PEA ocupada femenina.

De acuerdo a la información de la ENOE, en 2006 y 2009 alrededor de 461 mil mujeres se encontraban trabajando, mientras que para el 2011 eran 451 mil mujeres trabajadoras. La PEA fémina ocupada estaba representada por el 34.5%, 34.4% y 34.6% en 2006, 2009 y 2011 respectivamente. Las tasas de participación por sector de actividad económica más altas se concentraron de la siguiente manera, en los servicios con 15.2%, 17.1% y 16%, más de 200 mil mujeres estaban incorporadas al mercado laboral principalmente de dicho sector, en segundo lugar se encuentran las mujeres en el comercio, aproximadamente el 7.8%, 7.2% y 7.2% de ellas, y en la industria manufacturera el 9%, 7.5% y 7.9%, es

decir más de 100 mil mujeres laboraban cotidianamente en empresas de manufacturas localizadas en el estado.

Además, durante el periodo 2006 a 2009 se observa una movilidad intersectorial, mientras que la industria y el comercio perdían 28 mil empleos, las mujeres encontraron plazas en el sector de los servicios observando un primer movimiento y un aumento en el sector agropecuario, no obstante entre 2009-2011 la pérdida general del empleo femenino fue mayor de 10 mil plazas, la caída significativa en servicios fue de 20 mil plazas y en comercio 3 mil, una de cada 8 mil mujeres pasaron al sector informal, durante la guerra del narcotráfico múltiples negocios en servicios y comercio fueron cerrados por extorsión, secuestro o robo. (Ver Tabla 2.4.1).

Tabla 2.4.1: PEA ocupada femenina por sector de actividad económica

Sector	2006		2009		2011	
	Mujeres	Tasa %	Mujeres	Tasa %	Mujeres	Tasa %
Agropecuario	5,357	0.4	6,182	0.5	9,393	0.7
Construcción	3,446	0.3	4,064	0.3	4,112	0.3
manufacturera	120,741	9.0	100,344	7.5	103,428	7.9
Comercio	104,904	7.8	96,612	7.2	93,707	7.2
Servicios	203,894	15.2	229,006	17.1	208,606	16.0
Otros	808	0.1	661	0.0	2,658	0.2
No especificado	22,010	1.6	24,651	1.8	30,017	2.3
Total	461,160	34.5	461,520	34.4	451,921	34.6

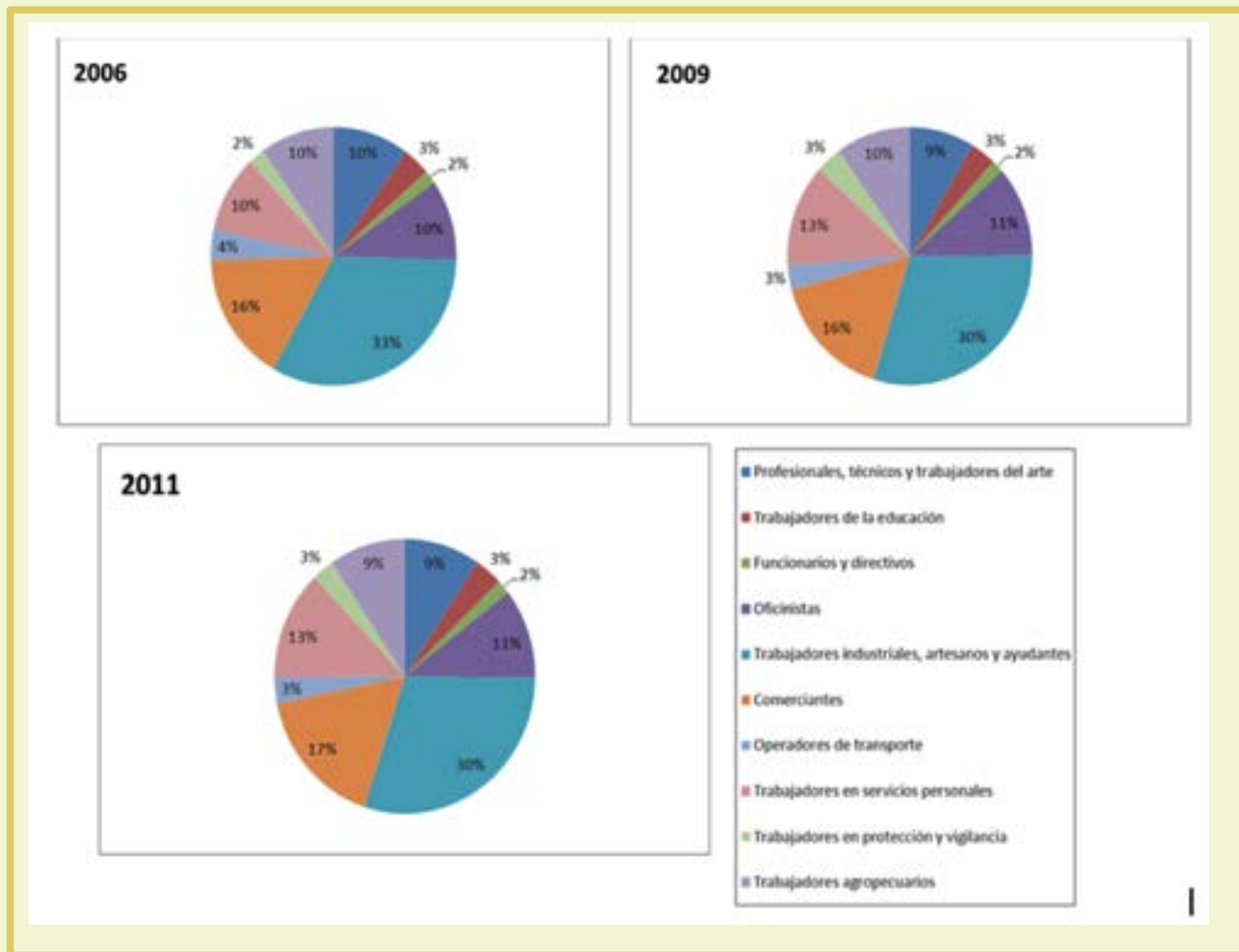
Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

2.4 PEA ocupada por sexo según ocupación.

La PEA ocupada estimada en la ENOE para Chihuahua durante los años 2006, 2009 y 2011 y de acuerdo al tipo de ocupación realizada muestra su mayor concentración en los trabajadores industriales artesanos y ayudantes alcanzado el 33%, 30%, y 30%, esta proporción se debe a la intensa actividad maquiladora en

Ciudad Juárez, Chihuahua Capital, Nuevo Casas Grandes y Cuauhtémoc, principalmente; en segundo término se encuentran los trabajadores ocupados en el comercio con el 16%, 16% y 17%, siguiéndole el grupo de trabajadores de servicios personales con el 10%, 13% y 13%, y los oficinistas con el 10%, 11% y 11%, respectivamente, adicionados estos tres últimos rebasan por mucho a los trabajadores y trabajadoras dedicadas a la industria y el trabajo artesanal (Ver Gráfica 2.5.1).

Gráfica 2.5.1. PEA ocupada por ocupación en Chihuahua.



Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009, 2011, software: Excel 2007

En cuanto a la distribución del trabajo femenino (Ver Tabla 2.5.1) por tipo de ocupación en 2006, 2009 y 2011 resaltaban las trabajadoras dedicadas a los servicios personales con 63%, 62% y 59%, adicionalmente el 45%, 42% y 41% se dedicaban al comercio; 26%, 23% y 25% a la industria; el 33%, 44% y 36% eran profesionales, técnicas y/o trabajadoras del arte y existía el 63%, 70% y 63% de trabajadoras de la educación. Los datos anteriores muestran las variaciones de la distribución del trabajo femenino, se observa la reducción de las trabajadoras dedicadas a los servicios de un 4% del 2006 al 2011. Asimismo en las trabajado-

ras profesionales, técnicas y/o trabajadoras se observó un aumento del 3% del 2006 al 2011.

Adicionalmente, la tabla 2.5.1 muestra que la concentración del trabajo femenino en algunas ocupaciones, a lo largo del tiempo, la proporción de la mujeres es mayor a la de los varones, significativamente es el caso de la educación, las oficinistas y las trabajadoras en servicios personales, en estas actividades se identifica un desempeño tradicional de las mujeres en trabajos de cuidados familiares, cuidados o servicios domésticos o de subordinación.

Tabla 2.5.1. Distribución de la PEA ocupada por sexo y grupos de ocupación en Chihuahua

Grupos de ocupación	2006		2009		2011	
	Número	%	Número	%	Número	%
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	876172	67	461160	33	878997	56
Trabajadores de la educación	89623	67	44119	33	64347	56
Funcionarios y directivos	17812	37	30841	63	13531	30
Oficinistas	14608	65	7811	35	17615	83
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	59656	44	75448	56	77303	51
Comerciantes	322631	74	115911	26	307461	77
Operadores de transporte	119542	55	98369	45	125332	58
Trabajadores en servicios personales	51201	99	497	1	39689	100
Trabajadores en protección y vigilancia	47719	37	82255	63	66566	38
Trabajadores agropecuarios	27851	98	683	2	40491	89

Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

2.5 Tasa de participación de la PEA ocupada por sexo y tipo de ocupación.

En las tasas de participación de las mujeres fueron más altas que las de los hombres en las ocupaciones de los traba-

jadores en servicios personales (6.2%, 8% y 7.6%) y las oficinistas (5.6%, 5.6% y 5.7%) y en el caso de las trabajadoras de la educación (2.3%, 2.4% y 2.2%). Junto con la tasa de participación de trabajadoras industriales que concentran el 8.7%, 7% y 7.4% de la participación respecto al total de la PEA ocupada (Ver Tabla 2.6.1).

Tabla 2.6.1. Tasas de participación de la PEA ocupada por sexo y según ocupación en Chihuahua.

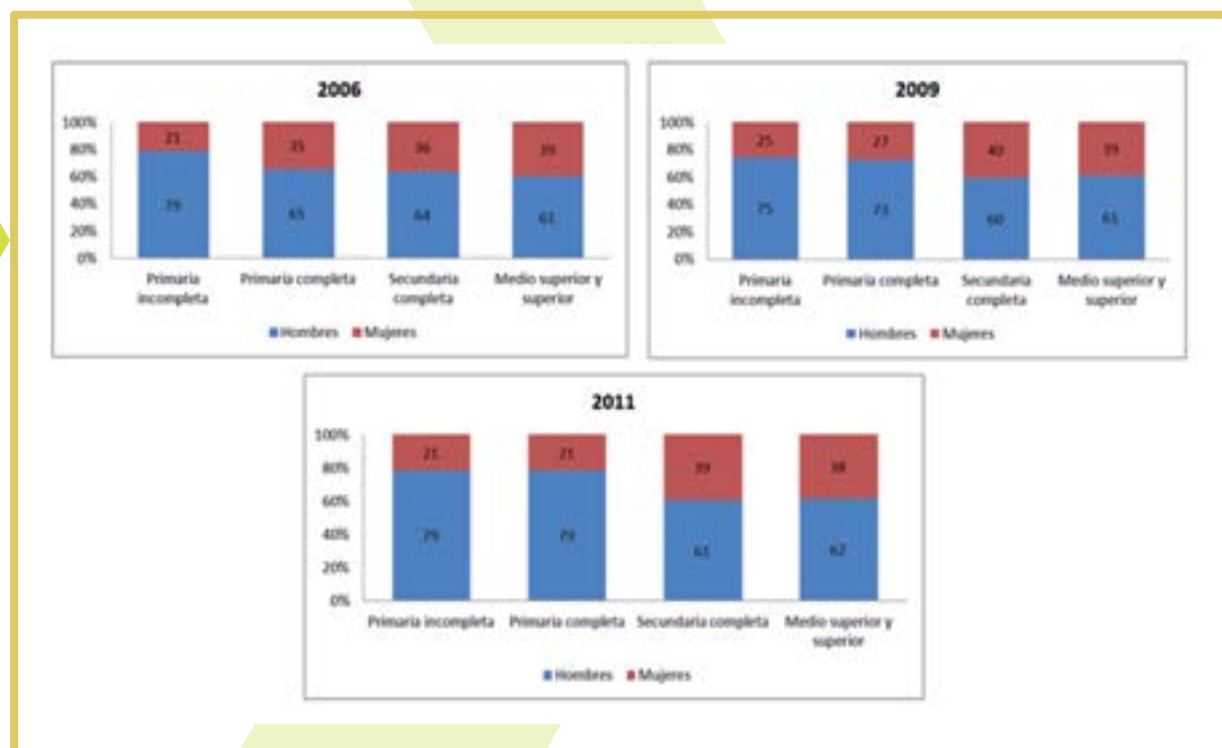
Grupos de ocupación	2006		2009		2011	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	65.5	34.5	65.6	34.4	65.4	34.6
Trabajadores de la educación	6.7	3.3	4.8	3.7	6.0	3.4
Funcionarios y directivos	1.3	2.3	1.0	2.4	1.3	2.2
Oficinistas	1.1	0.6	1.3	0.3	1.1	0.5
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	4.5	5.6	5.8	5.6	4.9	5.7
Comerciantes	24.1	8.7	22.9	7.0	22.5	7.4
Operadores de transporte	8.9	7.4	9.3	6.7	9.9	6.9
Trabajadores en servicios personales	3.8	0.0	3.0	0.0	3.1	0.0
Trabajadores en protección y vigilancia	3.6	6.2	5.0	8.0	5.3	7.6
Trabajadores agropecuarios	2.1	0.1	3.0	0.4	2.5	0.3

2.7 PEA ocupada por sexo según nivel de escolaridad

La variable escolaridad de las trabajadoras y los trabajadores está estrechamente relacionada con su nivel de ingresos, diversos estudios (Alarcón Diana y Terry McKinley, 1997) muestran que la prima a la educación eleva las remuneraciones. En cuanto a la escolaridad de los trabajadores y las trabajadoras de la PEA ocupada en 2006 se observa en su distribución que las mujeres tenían menor escolaridad, en

primaria incompleta 21%, en primaria completa 35%, en secundaria completa 36% y en nivel medio superior 39%. Mientras que para el 2009 en primaria incompleta era el 25%, en primaria completa el 30%, en primer nivel de secundaria el 41%, en el nivel medio superior y superior el 37% y no especificado el 55%. En 2011, se observó la disminución de estos porcentajes. Para este año la distribución de las mujeres de menor escolaridad es de 21% en primaria completa, 39% en secundaria completa y 38% en medio superior y superior. Ver Gráfica 2.7.1.

Gráfica 2.7.1. Distribución de la PEA ocupada por sexo y nivel de instrucción en Chihuahua.



Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009, 2011, software: Excel

2.8 Tasa de participación de la PEA ocupada por sexo según nivel de instrucción

Las tasas de participación femenina muestran que, de los más de 1.3 millones de trabajadores de la PEA ocupada, en 2006 el 1% tiene primaria incompleta, el 10% completó la primaria, el 11% concluyó sus estudios de secun-

daria y el 11% tiene estudios de nivel medio superior o superior. Para el 2011 estas cifras aumentaron, el 3% de las mujeres tiene primaria incompleta, el 8% completo la primaria, el 13% concluyó sus estudios de secundaria y el 12% tiene estudios del nivel medio superior o superior. En todos los casos los niveles de escolaridad son superados por los hombres correspondientes a la PEA ocupada (Ver Tabla 2.8.1).

Tabla 2.8.1. Tasa de participación de la PEA ocupada por sexo y según nivel de ocupación.

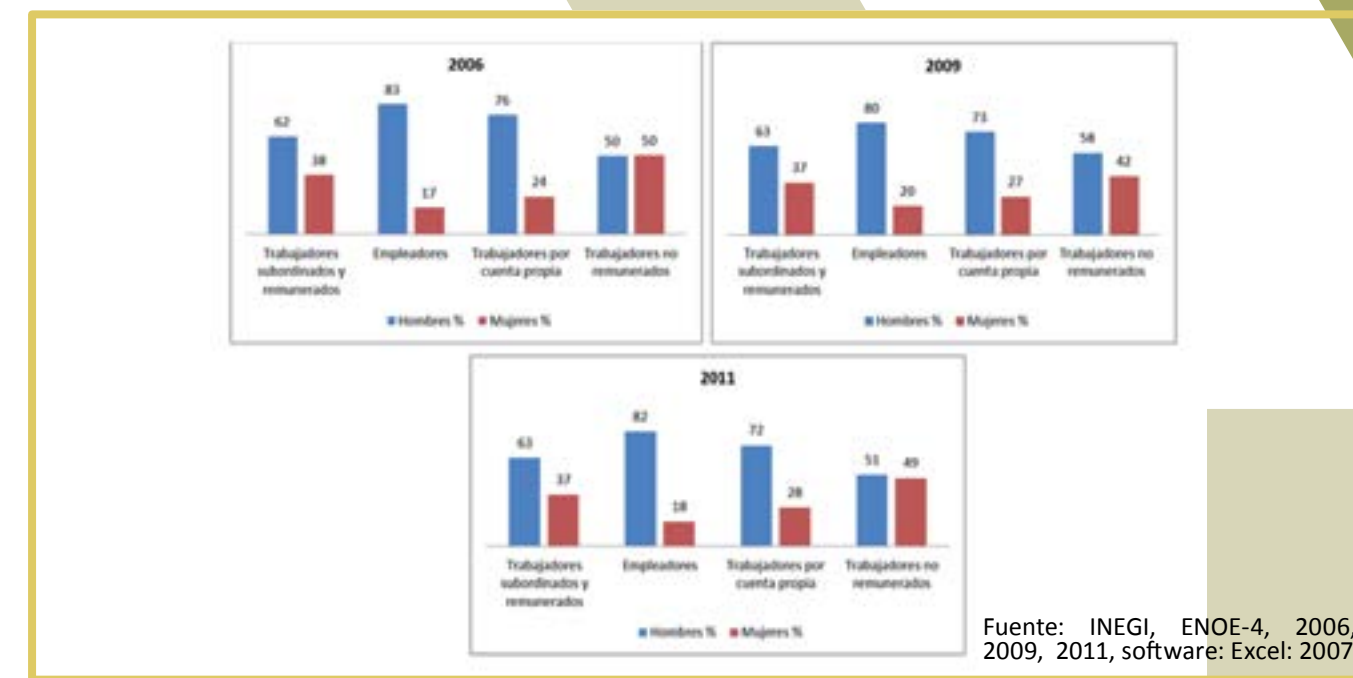
	Estado/género	Población ocupada		Primaria incompleta		Primaria completa		Secundaria completa		Medio superior y superior	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
2006	Hombres	876172	66	146 984	7	256584	19	254372	19	218232	16
	Mujeres	461160	34	39 947	1	135344	10	144446	11	141198	11
2009	Hombres	878997	66	122 895	9	270356	20	253182	19	232002	17
	Mujeres	461520	34	41841	3	102029	8	170409	13	146865	11
2011	Hombres	854478	65	128830	10	227746	17	251851	19	246051	19
	Mujeres	451921	35	35082	3	101234	8	163561	13	152044	12

Fuente: INEGI, ENOE-3, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

Dentro de la Gráfica 2.9.1 se puede observar que, durante los tres años, las tasas de participación de la Población Económicamente Activa ocupada permanecen constantes. En 2011, el 37% corresponden a las mujeres que son trabajadoras subordinadas y remuneradas en tanto que esta categoría se eleva hasta el 63% de los trabajadores, lo cual indica que muchos más varones que mujeres gozan de un trabajo remunerado, también se observa que la participación de las mujeres como empleadoras es mucho más bajo que la partici-

pación de los hombres; las capacidades de autoempleo se ven mucho más desarrolladas por los trabajadores que por la fuerza laboral femenina, basta observar este evento en la gráfica señalada donde casi el 72% de los varones son trabajadores por cuenta propia en tanto que solo el 28% de las mujeres desarrollan su trabajo bajo esta categoría. No obstante el trabajo no remunerado es muy similar entre ambos grupos, el 1.2% de las mujeres no recibe pago por su trabajo en tanto que el 49% ocurre para los hombres (Ver Gráfica 2.9.1).

Gráfica 2.9.1. Tasa de participación de la PEA ocupa por sexo y según posición en la ocupación.



Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009, 2011, software: Excel 2007

III. Calidad del empleo femenino en Chihuahua.

En el presente apartado abordaremos la calidad del empleo que se generó en el mercado laboral del estado de Chihuahua en el 2006, 2009 y 2011 con especial énfasis en el empleo femenino. En esta sección como indicadores de calidad del empleo utilizaremos la duración de la jornada de trabajo, el nivel de ingreso y las prestaciones laborales de los trabajadores por sexo.

3.1 Jornada

Una de las variables que hace referencia al deterioro de la calidad de los puestos de trabajo es la jornada laboral. El trabajo de tiempo parcial (menos de 39 horas semanales) y el tiempo extra (más de 49 horas semanales) nos brindan una imagen, por una parte, del esfuerzo que tienen que hacer los trabajadores para alcanzar un ingreso que les permita satisfacer sus necesidades básicas; y por otra parte en el caso de muchas mujeres, de la posible necesidad de combinar las actividades económicas (extra domésticas) con las domésticas, por lo que consideramos que tanto la jornada parcial como la jornada extra pueden estar asociadas con condiciones de trabajo me-

nos favorables.

En el Tabla 3.1.1 se aprecia que en 2009 los varones trabajaban en empleos con jornada normal (57.4%) a extra (22%) en tanto que poco más de la mitad del total de la fuerza laboral femenina se concentra en actividades caracterizadas por sus jornadas normales y 32% en empleos con jornada parcial.

Mientras que en 2011, se observa que la jornada normal es de 63.3%, de 17.6 extra y de 14.8% en empleo parcial. Esta tendencia puede estar asociada con arreglos familiares que tradicionalmente han ubicado a la mujer como la principal responsable de la crianza de los hijos y de las labores del hogar, mientras que los varones siguen considerándose como los proveedores del sustento económico del hogar y quienes deben asumir el trabajo de tiempo extra para incrementar el ingreso familiar.

Tabla 3.1.1. Jornada laboral de la población ocupada por sexo en Chihuahua.

	2006		2009		2011	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Ausentes temporales con vínculo temporal	0.5	0.8	1.0	1.2	0.4	1.8
Menos de 39 horas	14.6	32.9	14.9	30.0	14.8	29.7
De 40 a 48 horas	59.2	53.6	58.8	56.3	63.3	56.7
Más de 49 horas	23.2	8.5	20.6	8.0	17.6	9.2
No especificado	2.4	4.2	4.7	4.5	3.8	2.6

Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009 y 2011 software: Excel 2007

3.2 Nivel de ingreso

La variable de ingreso es una de las más significativas para dar cuenta de las diferencias en la calidad de los puestos de trabajo en los que laboran miles de trabajadores en el estado de Chihuahua, así como de las condiciones de vida que pueden alcanzar, dado el nivel de ingreso. En la Tabla 3.2.1 se puede observar que las mujeres se concentran en empleos con menores remuneraciones que los varones, pues casi el 57.9% en 2006, el 57.2 en 2009 y el 64.9% en 2011 del total de mujeres

desempeña actividades con ingresos que van de 1 hasta 3 salarios mínimos; los varones por su parte se concentran en empleos de 2 hasta 5 salarios mínimos (55.3% en 2006, 47.3% en 2009 y 45.7% en 2011). Estos hallazgos corroboran los resulta-

dos de otros estudios que establecen que un gran número de mujeres percibe remuneraciones inferiores a las de los hombres, aun cuando poseen los mismos niveles de escolaridad y/o realizan una misma actividad, lo cual se convierte en una clara desventaja para las mujeres en el mercado de trabajo (García, Pacheco y Blanco, 1995; Oliveira y García, 1996; Oliveira, Ariza y Eternod, 1998).

Tabla 3.2.1 Nivel de ingresos de la población ocupada por sexo en Chihuahua.

Nivel	2006		2009		2011	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Hasta 1 SM	2.1	4.8	3.5	6.8	4.6	9.4
Más de 1 hasta 2 SM	15.3	22.3	16.0	29.7	22.5	28.6
Más de 2 hasta 3 SM	31.8	30.8	24.8	20.7	26.5	26.9
Más de 3 hasta 5 SM	23.5	18.1	22.5	15.6	19.2	12.8
Más de 5 SM	17.9	13.2	12.4	9.7	10.2	7.3
No recibe ingresos	2.5	4.6	4.6	3.0	1.7	3.0
NE	6.9	6.2	16.2	14.5	15.4	11.9

Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009 y 2011, software: Excel 2007

Esta tendencia ha sido relacionada con la segregación ocupacional que ubica a las mujeres en ocupaciones de menor prestigio, situación que va de la mano con la desvalorización del trabajo femenino y por tanto con bajos niveles de remuneración (Arriagada, 1990; Parker, 1999).

3.3 Prestaciones laborales

En la Tabla 3.3.1 se observan los cambios en la concentración de las prestaciones laborales, en 2006, 48.5% de los empleados carecían de prestaciones laborales, mientras que existía una importante proporción de la fuerza de trabajo femenina que laboraba en empleos que ofrecían prestaciones laborales 66.6%. Para el 2009, disminuyó a 47.4 el porcentaje de los varones empleados que carecían de prestaciones laborales, mientras que la proporción de la fuerza de trabajo femenina que laboraba en empleos que ofrecían prestaciones laborales era del 61.9%. En el año 2011, la concentración de varones en empleos carentes de

prestaciones laborales fue de 47.4% y un 60.8% de la fuerza de trabajo femenina laboraba en empleos con prestaciones laborales. Al parecer, esta tendencia se vincula nuevamente a los arreglos dentro del hogar, que tienden a ubicar a las mujeres en empleos protegidos que garanticen el acceso de los demás miembros al menos a los servicios de salud y vivienda, entre otros beneficios que dan cuenta del acceso a una mejor calidad de vida familiar. En tanto que los varones se ubican en empleos que aunque no otorguen prestaciones laborales sí se compensa con la remuneración económica, lo cual impactaría de forma positiva en la calidad de vida familiar.

Tabla 3.3.1. Prestaciones laborales de la población ocupada por sexo en Chihuahua.

	2006		2009		2009	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Sin prestaciones	48.5	33.4	47.9	38.1	47.4	39.2
Prestaciones	51.5	66.6	52.1	61.9	52.6	60.8

Fuente: INEGI, ENOE-4, 2006, 2009 y 2011 software: Excel 2007

IV. Conclusiones

Chihuahua es un estado que aparece como las principales entidades federativas que ha generado gran cantidad de trabajo mediante la llegada y desarrollo de la industria (IME), los servicios y el comercio generalmente relacionados con este sector. Esta condición le ha permitido atender las necesidades de una buena parte de la población regional y su importante contingente migratorio nacional que llega en búsqueda de oportunidades de empleo.

En cuanto al comportamiento del mercado laboral y sus trabajadores el estudio arroja que se sigue ubicando a las mujeres en empleo en lo que tradicionalmente le han sido asignado en los roles femeninos como el cuidado de los hijos, la salud y la educación, segregándolas de la participación de otras actividades económicas tradicionalmente asignadas a los varones, se concluye que la estructura de ocupación en Chihuahua es altamente conservadora.

Las necesidades económicas muy probablemente están impactando en los procesos de educación formal de las mujeres, la atracción del mercado laboral con requerimientos mínimos de educación orientan las decisiones de preferir los ingresos por la prima a la educación.

Un criterio de emplear a las mujeres en la industria desde la década de los setenta ha sido el de aprovechar las capacidades motoras finas que generalmente las mujeres desarrollan con mayor habilidad, esto se observa en la actualidad ya que las mujeres están mayormente representadas en la industria, en los servicios y el comercio; por lo que se infiere que prevalece el criterio de que tiene mayores habilidades manuales que capacidades intelectuales o cognitivas.

Así mismo se observa en las variables de la calidad de empleo una clara desventaja en niveles de ingreso ya que están mayormente representadas en jornadas parciales a normales que refieren una discriminación ya que por decisiones de mercado o de relaciones intrafamiliares son los hombres los que se tienen jornadas laborales mayores a las normales y dado que participan menos tiempo a los cuidados de los hijos o de las necesidades domésticas y familiares. Es importante señalar que aun y cuando este trabajo no amplió su análisis a los aspectos de re-

lación entre educación y salario, se considera que existe una tendencia muy similar a la de otros estudios donde las mujeres no reciben salarios iguales a la de los varones aun con igual educación y ocupación.

La única variable en la que se observó que están mejor representadas las mujeres es en el de prestaciones laborales, principalmente por su alta participación en la industria maquiladora o en el gran comercio. Esta tendencia puede interpretarse nuevamente como parte de las estrategias familiares, ya que las mujeres generalmente actúan en favor de la prevención y beneficio de los hijos y la familia, por eso, aun y cuando reciben menores remuneraciones eligen tener seguro social para sus hijos o familiares y prestaciones como créditos de vivienda.

La realidad tiene una construcción más compleja, no obstante, consideramos que existe una urgente necesidad generar, promover e instrumentar una política que incida en la cultura y comportamiento del mercado laboral que cambie la visión de hombres y mujeres para que se refleje igualdad en las oportunidades de empleo para las mujeres, las cuales están vedadas actualmente por las mismas inercias del mercado tales como la decisión de los empleadores en dar preferencia a la participación de los varones.

Finalmente, se observa que en Chihuahua cada vez con más frecuencia se manifiestan cambios en las ocupaciones de los trabajadores y trabajadoras, el cambio tecnológico lo deja ver de manera clara, provocando el desplazamiento de muchos de ellos de un trabajo a otro. En el mejor de los casos, aquellos trabajadores que escalan en la educación formal ascienden en puestos y ocupaciones; pero para los trabajadores en general las condiciones de trabajo y las mejoras salariales suelen ser poco evidentes.

El estado de Chihuahua enfrenta los efectos de una de las peores crisis económicas y financieras mundiales que hayan vivido los países en desarrollo, repercutiendo significativamente en la caída del empleo y la pérdida de la calidad de vida de miles de trabajadores. Hoy día, los efectos negativos son exacerbados por la existencia de otros problemas estructurales como el de la violencia e inseguridad, la creciente actividad del narcotráfico y a la vulnerabilidad de la salud.

Este complejo escenario, basado en un problema estructural tiene un negativo efecto exponencial en las posibilidades del desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores mexicanos que enfrentan cada vez más en un estado de alta vulnerabilidad, con mayor precariedad y empeoramiento de las condiciones de vida.

V. Bibliografía

Alarcón, Diana y Terry McKinley. "The Paradox of Narrowing Wage Differentials and Widening Wage Inequality in Mexico" in *Development and Change*, Vol. 28, pp. 505-530. Blackwell Publishers, Ltd. Oxford, UK, 1997.

Ampudia, Lourdes y Velásquez Sócorro. Ponencia "Algunas reflexiones de la estructura y calidad del empleo en Ciudad Juárez 2007" presentada en EL Foro Económico 2007 organizado por la UACJ a través de los CAEC Planificación y Desarrollo Urbano del IADA y CAEF41 Estudios territoriales, económicos, población y desarrollo y realizado los días 11 y 12 de junio del 2007.

Ariza, Marina. "Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI". En *La situación del trabajo en México*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 377-411. México: Instituto de Estudios del Trabajo (IET), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO y Plaza y Valdés Editores, 2006.

Arrigada, Irma, 1990, "La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo", en *Revista de la CEPAL*, núm., 53.

Burgos, Benjamín y Mungaray, Alejandro (2007) "Apertura externa, inequidad salarial y calificación laboral en México, 1984-2002" en *Problemas del Desarrollo*, *Revista Latinoamericana de Economía* Vol. 39, núm. 152, enero-marzo / 2008

García, Brígida, y Orlandia de Oliveira. "Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 14, año 7, pp. 145-164. 2001

Hernández Ruiz, Alejandra; Martín Llaguno, Marta; Beléndez Vázquez, Marina (2008): " El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo". *Revista Latina de Comunicación Social*, 63 páginas 331 a 340. La Laguna (Tenerife): Universidad de La Laguna, recuperado en http://www.ull.es/publicaciones/latina/08/27_47_Alicante/Alejandra_Hernandez_et_al.html, el 7 de noviembre de 2009

Limas Myrna "Desarrollo humano y género: circunstancias y perfiles de las mujeres de Ciudad Juárez" (2009) *Avances de investigación del Proyecto "Estructura y diagnóstico del mercado de trabajo en ciudad Juárez, 1995-2005*.

Murphy, Moyra (2009) Conferencia "Mujeres, maquila y marginación: Algunas observaciones en el caso de Juárez" presentada en el 1er Congreso internacional de Ciudades Fronterizas el día 5 de noviembre 2009 ICSA-UACJ. *Avances de investigación*.

Parker, Susan. 1999. "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación en las áreas urbanas de México", en Beatriz Figueroa (coord.), *México, diverso y desigual: enfoques sociodemográficos*. El Colegio de México/SOMEDE, México.

Pedrero Nieto, Mercedes. "Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron? (Working Conditions in the 1990s in Mexico. Woman and Men, Did They Win or Lose?)" *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 65, No. 4 (Oct.-Dec., 2003), pp. 733-761.

Tovstiga, G., 1999: "Profiling the knowledge worker in the knowledge intensive organization: emerging roles". *International Journal of Technology Management* 18, pp. 14-28. (1)

Romance o Harrasment en el ámbito competitivo.

◀ M. en A. Ana Elena Barroso Velázquez¹

Resumen

A pesar de que ha pasado más de una década en la que la igualdad de oportunidad de trabajo ha reconocido a la mujer que ha experimentado el acoso laboral como víctima de discriminación sexual, los criminólogos aún no han puesto atención en el acoso sexual como una actividad ilegal en el trabajo. Surge entonces la intención de explorar explicaciones alternativas sobre la motivación y origen de la acción del ofensor hacia la víctima femenina de acoso sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de detectar principalmente las características de mujeres que puedan generar un menor o mayor interés por parte del ofensor hacia ese tipo de victimización y acoso dentro de su ambiente laboral, y así definir medios o procedimientos que minimicen nuevamente el fenómeno conocido. Surge el interés de conocer la interrelación entre la motivación del ofensor con relación a las acciones y características de la víctima femenina, por lo que se procede a aplicar la entrevista a profundidad sobre el caso específico de una empleada con estudios de doctorado, que sufre del fenómeno de harassment en su ámbito laboral desde hace 4 años, mujer trabajadora, con estudios de posgrado, divorciada, cabeza de familia, en edad madura, reconocida en el ámbito laboral y sin pareja; así como el proceso a través del cual se mantiene laborando, características del victimario, comportamiento del personal involucrado relacionado con el agresor, como también las características de personalidad de la víctima. La finalidad es reconocer mediante su experiencia vivida, un patrón de acción de la víctima y victimario mediante la comparación con estudios del extranjero.

Se trata de una investigación cualitativa, teniendo como objeto del estudio básico, mujeres trabajadoras víctimas de harassment organizacional. Se hace uso del método de entrevista profunda como elemento central de análisis utilizando la revisión literaria de autores extranjeros como el análisis de resultados de la investigación cuantitativa generada previamente en la Coordinación de Servicio de Empleo de la DVTPE de la Universidad Autónoma de Querétaro, basada en las estadísticas generadas en la ponencia denominada "Mobbing, fuente de improductividad Organizacional", avalado ante el "XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas", APCAM 2013, llevado a cabo del 11 al 13 de septiembre de este mismo año, dado que fue nominada como uno de los mejores diez trabajos en el marco especializado presentado en este congreso.

Los resultados retomados cuantitativos, nos permiten registrar una visión inicial de la realidad, como el reconocimiento del medio laboral en donde se lleva a cabo el caso, permitiendo reconocer las características fundamentales de victimario y la víctima, bajo el análisis profundo de sus acciones ante realidades cotidianas explícitas en el relato de la agredida.

Se inicia el estudio primeramente a manera de análisis de los resultados que se tienen dentro de un marco teórico académico para posteriormente reconocer las experiencias de la víctima y corroborar acciones y características patrón ante este fenómeno.

Se hace hincapié en que el estudio considera las cargas añadidas que tiene la mujer en la actualidad relacionadas con el cuidado del hogar sin disfrutar de la maternidad, adaptándose a un mundo laboral con discriminación y marginalidad, así como las acciones del empleado, jefe o compañero hacia la fémina cuando existe una atracción sexual independiente a la cuestión laboral, acciones identificadas como antecedentes de un romance en el ambiente laboral. Sin embargo, existe una pequeña línea entre el romance y el acoso sexual laboral contra las mujeres, fenómeno sutil presente en las organizaciones, siendo efectos del mismo, la insatisfacción laboral, ausentismo, baja autoestima como un nivel elevado de estrés en la víctima.

Palabras clave: Características, harassment, víctima, romance, mujer trabajadora

¹Estudiante de Doctorado en Desarrollo Humano, Universidad de Celaya; Maestría en Administración con especialidad en Recursos Humanos, Maestría en Administración con especialidad en Mercadotecnia, Universidad Autónoma de Querétaro; Maestría en Educación con Especialidad en Investigación, Universidad Contemporánea; Ingeniero en Cibernética y Ciencias de la Computación, Universidad "La Salle"; Docente-Coordenador de Servicio de Empleo de la UAQ, inersia@prodigy.net.mx

Introducción

Es un hecho que el proceso del trabajo se orienta a producir valores de uso, tal como lo señala Marx (1975) "El trabajo consume frutos para crear productos". El trabajo puede ser interpretado como una representación social. En donde el ser humano recibe identidad y autoestima, de la cual deriva sentidos positivos, los cuales conducen a aumentar la implicación con el trabajo o por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y deriva en un sentido. En este último caso, esos sentimientos negativos pueden conducir a reducir el nivel de implicación, la satisfacción laboral y el deseo de ejecución (Peiro y Prieto, 1996). Desde la óptica feminista del mundo, el trabajo como parte de las cualidades genéricas históricamente determinadas, de los individuos y de los grupos sociales se mira como espacio creativo social y cultural en su conjunto, uno de los espacios vitales diferenciados por género que nace de las características sexuales, un espacio en donde los hombres y mujeres se definen de manera decisiva viven el trabajo a través de las formas históricas de la masculinidad y la femineidad en torno al mismo (Lagarde, 1990). Cabe mencionar entonces que existen diferencias de privilegios culturales por género, las cuales son observadas en algunas sociedades de Latinoamérica, Norteamérica, Europa, Asia; en las que la mujer no tiene las mismas prerrogativas que el hombre, en donde el varón funge la mayoría de las veces como protagonista en la toma de decisiones (Delgadillo, 2005).

Dentro de los fenómenos que sin duda son obligadas a vivir muchas féminas en el ámbito laboral en nuestro país, se encuentra la propia violencia, sea esta de índole física o psicológica. El acoso sexual laboral, ha sido visto a través del tiempo como un discurso práctico, que puede ser tolerado, perpetuado o rectificado a través de la comunicación de las organizaciones. Para Calir, McGoun & Spirek (1993), el acoso sexual laboral, define un problema organizacional de índole perverso y serio en el ámbito laboral diario generador de violencia.

"Violencia genera Violencia", como dice un dicho popular y así es como el acoso laboral se incrementa bajo un patrón que de comenzar a considerarse "normal" en el ámbito laboral, modifica el actuar diario de la trabajadora, como la concepción de valoración de la misma, fomentándose un empoderamiento en pocas personas a favor de su beneficio personal. Por otro lado, es de mencionar que la violación de contacto directo requiere de tres componentes: a) Un ofensor motivado, b) un objetivo deseado y c) la ausencia de terceros que atestigüen el hecho (Coster, Beth & Mueller, 1999).

El acoso sexual laboral no es personal se trata de un tipo de violencia no tipificada ante la práctica de un discurso permisivo en el ámbito micro pero que sin duda afecta el ámbito macro de la sociedad. Para Neugarteny Shafritz (1980) este es un fenómeno que se da en una organización cuando: 1) El liderazgo ha fallado al dejar de considerar el problema como serio, 2) la organización no cuenta con procedimientos o políticas que lo contengan posteriormente a reconocer el mismo y 3) existe confusión dentro de la organización acerca de quién tiene la responsabilidad para evitarlo.

El estudio trata de analizar como la organización puede convertir un acoso laboral o Harssment bajo un discurso errático en un supuesto Romanticismo entre el Acosador y la acosada al verificar el interés de conocer la interrelación entre la motivación del ofensor con relación a las acciones y características de la víctima femenina.

I MARCO TEÓRICO

Las teorías feministas que enfocan la relación de poder como una fuente central han sido mejor aceptadas como fuentes del problema dentro del ámbito literario académico (Cockburn, 1991, Samuels, 2003).

La discriminación, la marginalidad sexual, la desvaloración como la minimización profesional, son constantes en la vida laboral de la mujer trabajadora y aunque de manera muy lenta y silenciosa se ha ido atenuando, sigue sin haber cambios radicales en este sentido. LaisAbramo y Maria Elena Valenzuela en la Revista Internacional del Trabajo (2005) señalan datos reveladores en este sentido destacando que entre los años de 1990 al 2004, las mujeres constituyeron el 40% de la población económicamente activa de las zonas urbanas en Latinoamérica con los peores empleos y con salarios muy inferiores a los de la economía regular y sin protección social.

Cabe mencionar que en el año 2006, la "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares" (ENDIREH) que aplica el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), ubica a el Estado Queretano en un primer lugar a nivel nacional en violencia laboral con un 37.6% de la población encuestada. Cabe mencionar que ante esta realidad, hubo una respuesta inmediata y una voluntad política del Ejecutivo del estado para apoyar acciones a través de diversas dependencias como lo es la Secretaría del Trabajo y el Instituto Queretano de la Mujer, entre otras, lográndose pasar de un primer lugar a un número 20vo con un 20.46% de la población encuestada, según los estudios del ENDIREH del 2011. Es decir, se logró un descenso del 9.7% sobre una población total de 1,927,937 habitantes de los que el 51.47% son mujeres, bajo la condición siguiente; 735,219 laboral y formalmente ocupados con un 37.7% de mujeres remuneradas y un total de 32,234 laboral y formalmente desocupados dentro de los que existen 25% de mujeres no remuneradas, de acuerdo al censo de Población y Vivienda del 2010 del INEGI, de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral Federal.

De acuerdo con EDAI (AMNSITIA Internacional), (2004) "La pobreza y la marginación son factores causales de la violencia contra las mujeres y son también consecuencia de ella. Con respecto a los efectos negativos de la globalización, estos dejan cada vez a más mujeres atrapadas en los márgenes de la sociedad. Resulta sumamente difícil para las mujeres que viven en la pobreza escapar de situaciones de abuso, conseguir protección y acceder al sistema de justicia penal para buscar resarcimiento". Para el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en EDAI (2004), la violencia contra la mujer es consecuencia del orden de género que se establece en la sociedad y en la división del trabajo por género, orden socialmente e histó-

ricamente construida y que determina una jerarquía y poder distinto para ambos sexos. Para la Organización Internacional del Trabajo la violencia laboral se define como: "...toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifiesta abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencia de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, a tentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Cuyo objetivo final sea el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política". La discriminación en forma de acoso sexual, impacta el actuar económico, social y físico de las víctimas (Clair, 1993; McKinney & Maroules, 1991). Tanto los síntomas físicos como emocionales pueden variar desde un dolor de cabeza como la inhabilidad de comer o generar un desorden para dormir como resultado postraumático del estrés reportado por víctimas de acoso sexual (Castañeda, 1992) dado que muchas víctimas sufren de situaciones económicas al ser forzadas a renunciar, transferir o delegar su trabajo por otras condiciones de trabajo ("Our Stories", 1992).

El acoso sexual, es una práctica de macro niveles al considerar que cualquier acto de esta índole, anuncia un rol de inferioridad de las víctimas que generalmente son mujeres (Clair, in press). Por otro lado el grado de tolerancia de un acoso sexual depende de la percepción de los empleados en las organizaciones cuyas decisiones son dependientes de los supervisores, compañeros entre otros empleados (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997).

Algunas organizaciones pueden tolerar un tipo específico de acoso sexual en una organización, sobre todo aquellos que son menos obvios y llaman mucho la atención en ese ámbito

como aquellos que hacen bromas relacionadas con ello. Otras organizaciones toleran todo tipo de acoso sexual y comportamiento relativo, mientras otras tienen reglamentos y/o políticas estrictas relacionadas con este tipo de acoso, promoviendo el castigo en el trabajo, generando un ambiente más controlado.

Las experiencias de acoso sexual laboral contra las mujeres han sido documentadas como un fenómeno sutil presentando en varios tipos de industrias, ocupaciones y locaciones (Crocker y Kalemba, 1999), incluyéndose como efectos a la insatisfacción laboral, ausentismo, baja autoestima como un nivel elevado de estrés (Kauppinen-Toropainen y Gruber 1993; Shneider, Swan y Fitzgerald 1997). Son dos tipos de acoso los que se distinguen dentro del Acoso Sexual Laboral, siendo estos; acoso "quid pro quo" al que consideramos como AQPC relacionado con el intercambio de favores sexuales, y el acoso de ambiente hostil, siendo el segundo el relacionado con los malos tratos en el ambiente laboral. El primer tipo de acoso sexual es acompañado por un tipo de trato o beneficio recibido por el empleado al existir una sumisión o un avance sexual no deseado, expresado o perpetrado a cambio del recibimiento de beneficios o que en su caso, que el rechazo a la solicitud se torne en la pérdida de un beneficio laboral o inclusive en el despido. Que el segundo tipo de acoso sexual considera continuas acciones indeseables de índole sexual presentadas que interfieren en el desarrollo del trabajo del empleado o aquellos vistos por la persona de índole humillante, intimidante u ofensiva dentro del ambiente laboral.

Este tipo de acoso es considerado ilegal y poco punible cuando un empleado está aplicando para un trabajo, durante el curso de inducción o cuando son rechazados por el empleador debido al rechazo por parte del prospecto del acoso (CCH Indus-

trial LawEditors, 1992). Las explicaciones sobre el porqué se presenta este tipo de manifestación de género en el trabajo incluyen: fuerzas de atracción biológica (Tangri, Burt y Jhonson, 1982); aprendizaje o comportamiento condicionado en organizaciones, en donde la exhibición de estas manifestaciones van acordes con la definición de roles sexuales (Terpstra y Baker, 1991); aproximaciones organizacionales en donde se ve el acoso sexual como un abuso de poder permitido por la organización.

Últimamente se ha incrementado el número de mujeres que laboran, que requieren de varias horas en el ámbito laboral o llevan a cabo acciones de trabajo con grupos del sexo opuesto, esto como parte de los cambios sociales que se han presentado en los últimos años. Estos cambios en los Estados Unidos han provocado condiciones distintas ante un fenómeno que últimamente se refleja en este país de índole social-sexual: romance laboral y acoso sexual (Gutek, 1985; Powell & Folley, 1998). Nos referimos a los enamoramientos o romances laborales o dentro del trabajo entre dos empleados de la misma organización (Quinn, 1977) en donde en el lugar de trabajo puede tener dos influencias positiva y negativa entre las relaciones de los empleados o a nivel interpersonal. Este tipo de relaciones pueden aumentar el nivel de motivación y producción en el trabajo o en su momento minimizar la moral grupal (Powers, 1999). En contraste, el comportamiento de acoso sexual en el trabajo asegura consecuencias meramente negativas para el acosador, el acosado, los trabajadores y la misma organización en general. Los resultados de una encuesta nacional de una fuente profesional de recursos humanos en los Estados Unidos sugieren que los romances dentro del trabajo y el acoso sexual están conectados. El 71% de los involucrados en esta investigación observaron o participaron en este tipo de relación (Dillard & Witteman, 1985), el 24% de los administradores han estado involucrados en este tipo de relaciones a través de su carrera (Peak, 1995) y el 33% de todas las relaciones románticas han iniciado en el trabajo con un compañero de trabajo (Bureau of National Affairs, 1988). De hecho, está considerado que entre el 25% y el 50% de las mujeres en los Estados Unidos de Norteamérica de la fuerza de trabajo, ha tenido al menos una experiencia no deseada en este aspecto, es decir en la indeseable atención sexual y en un acosos sutiles a nivel laboral (Fitzgerald & Shullman, 1993). Los romances en el trabajo como el comportamiento de acoso sexual tienen un efecto sustancial en la vida dentro de la organización, es así como el acoso sexual promueve consecuencias negativas minimizando el índice de productividad en el trabajo e incrementando el estrés psicológico, abstencionismo como el rendimiento (Gutek, 1985; Terpstra & Baker, 1992).

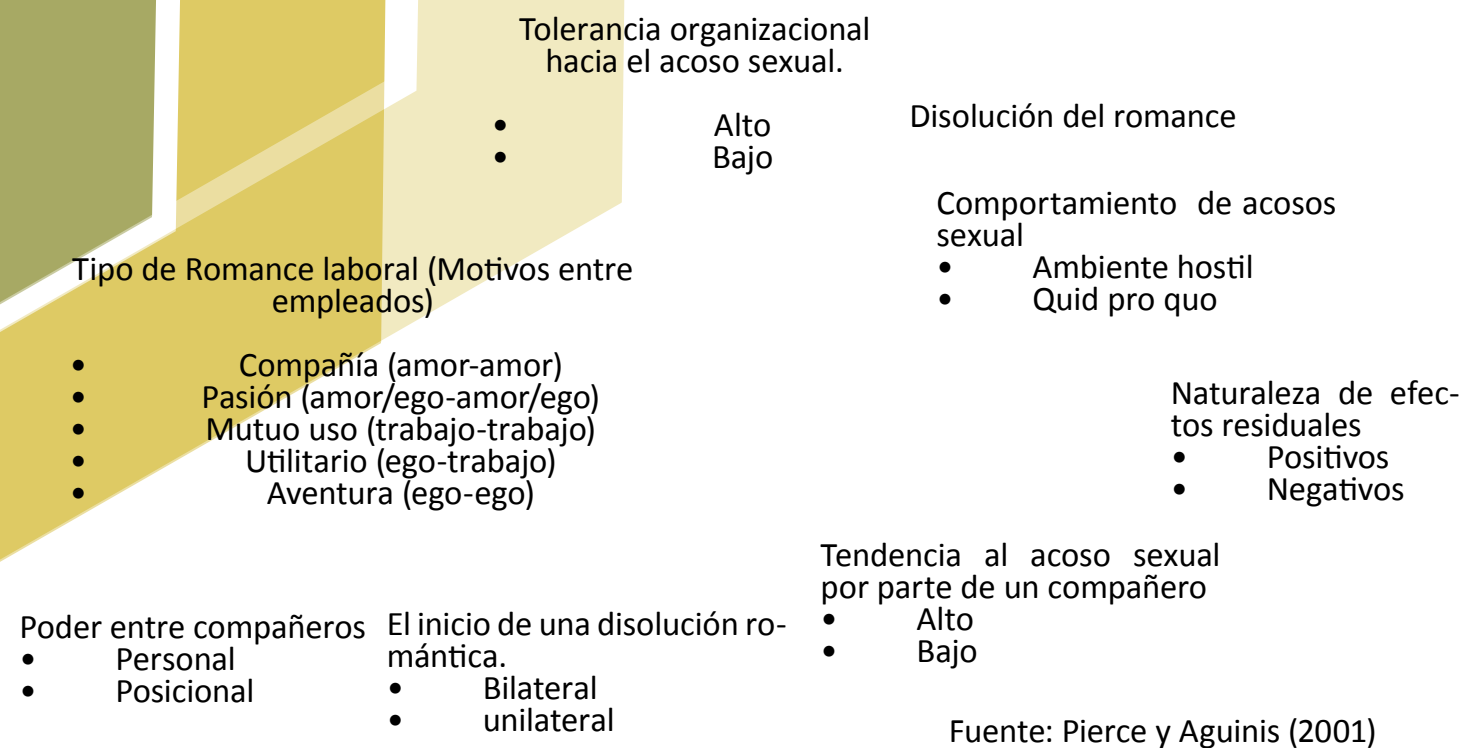
El Instituto Queretano de la Mujeres arroja porcentajes de interés referentes a las mujeres ocupadas mayores de 15

años según sus condiciones laborales y estado conyugal, en donde la mujeres con discriminación laboral (ENDIREH 2011) casadas, son del 19.82% de una población de 32,211/ 162,448; mujeres alguna vez unidas de un 23.96% de una población de 13,411/56,086 y de nunca unidas del 19.63% de un total de 22,620/115,187.

La literatura refleja que el acoso sexual en el trabajo sea que el acosador o acosado sea hombre o mujer, promueven un ejemplo de corrupción y de poder. El poder es conceptualizado bajo concepciones teóricas diversas. Weber (1947, p.151) la define como la "probabilidad de un actor dentro de una relación social este en una posición como para hacer lo que desee sin resistencia".

Bajo la concepción social, el poder es conceptualizado como el control de las fuentes o necesidades, sean estas, necesidades humanas como lo son el dinero, equipo, información, experiencia, tiempo, sexo, protección, entre otras necesidades como el amor solicitadas por el grupo de trabajo. Si dentro de este tema consideramos al amor como parte fundamental, se tienen que muchos factores han sido identificados como antecedentes del romance en el ambiente laboral incluyendo, exposición, evaluación de características corporales, parentescos, autonomía en el trabajo, actitudes entre otros (Powell & Folley, 1998). Los autores Pierce como Aguinis (2001) proponen un recuadro con la relación entre romance y acoso sexual en su investigación, misma a continuación expuesta (ver figura 1).

Fig. 1. Relación entre romance y acoso sexual.



Diferentes tipos de romance dentro del trabajo se han observado independientemente de la combinación viable que pudiesen existir de motivos entre una pareja, siendo detectadas los descritas en la figura anterior, por ejemplo: a) ambos empleados tienen un motivo sincero de amor (Compañía) b) Existen dos motivos de amor y de ego por parte de ambos empleados (Pasión) o c) ambos empleados tienen un motivo de ego (Aventura).

Distintos grados de explotación pueden ser generados a partir de este tipo de relación laboral, por ejemplo, una relación romántica en el trabajo con jerarquía directa que mantiene motivos genuinos de amor puede ser menos apta para entrar en un concepto de explotación laboral comparado con una relación romántica de dos empleados de índole utilitario o de mutuo uso (Mainiero, 1986).

Un empleado que hubiere participado previamente en un romance pasional, puede recaer o intentar revivir la relación mediante un enganche romántico, afectivo que si en alguna ocasión fueron apropiados pudieran ser ahora vistos como indeseados o inclusive como acoso sexual en el trabajo.

Es deseable que cada empleado egocéntrico contemple una novela romántica. El raciocinio para este tipo es simplemente la satisfacción personal. Este tipo de romances tienden a ser cortos con posibilidades de carecer de emociones, de interés físico o inclusive de índole intelectual con la pareja. Cinco son los tipos de disolución romántica en el trabajo que resultan hostiles o de índole quid pro quo bajo distintas variantes.

Hablando del poder social como un agente con habilidad de influenciar actitudes, creencias, valores, intenciones, emociones o actuaciones (French & Raven, 1959) se identifican dos tipos de poder social posición personal basada en el individuo como posición de poder basada en la organización (Bass, 1960).

Bajo la concepción de una posición personal y una concepción jerárquica, el romance es percibido como una relación en donde una de las partes tiene poder, sea mediante personalidad, experiencia, conocimiento u oportunidad para acceder a la información importante como para manejarse hábilmente en cada uno de los sucesos (Brass & Burkhardt, 1993).

En el caso de mutuo uso o de un romance de índole utilitario, el elemento primordial está relacionado con el trabajo, de manera que si el supervisor detecta que tiene poder, entonces maneja una situación de índole quid pro quo de acoso sexual, es decir una situación coercitiva que involucra tratos de índole laboral.

El poder personal es mucho más aplicable a un tipo de romance pasional o de acompañamiento entre empleados que tienen la misma jerarquía, de manera que el poder personal es mejor pronosticador de un acoso sexual mientras el poder posicional o jerárquico predice una mayor oportunidad de ambientes hostiles bajo un comportamiento de acosos sexual.

El hecho de que en su momento exista un disolución del romance puede implicar un ambiente de hostilidad sexual, dado que la parte que no inicio la disolución puede intentar volver al pasado, sobre todo cuando existen sentimientos de pasión o amor involucrados (Levinger, 1979).

II METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla apoyada en el método cualitativo, teniendo como objeto el estudio de una mujer que desea apoyarlo por considerarse hasta este momento, víctima de acoso sexual laboral en una organización permisiva por más de 4 años, deseando así iniciar o apoyar alguna acción en contra de estos hechos. Esta mujer acosada se encuentra laborando en una organización gubernamental en el Estado de Querétaro, siendo utilizado el método de entrevista profunda como elementos centrales de análisis. Se hizo uso de apoyo metodológico bajo la revisión literaria de diversos autores como el análisis de los resultados de la investigación cuantitativa generada por encuestas aplicadas previamente en la Coordinación de Servicio de Empleo de la Dirección de Vinculación Tecnológica y Proyectos Especiales de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Haciendo uso de los resultados generados por la investigación de la Coordinación de Servicio de Empleo de la DVTPE de la UAQ, utilizados en una de las mejores diez ponencias del "XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas", APCAM 2013, llevado a cabo del 11 al 13 de septiembre de este mismo año, bajo el nombre de "Mobbing, fuente de improductividad Organizacional", se procede a considerar indicios de hechos relativos al tema referido en distintas organizaciones. Se hace uso de resultados retomados cuantitativos, que permiten registrar un gráfico representativo y tener una visión inicial de la realidad detectada y el reconocimiento del medio laboral

en donde se lleva a cabo el quehacer diario de la mujer Queretana bajo el análisis profundo de sus acciones ante realidades cotidianas, que nos permiten reconocer las acciones y percepciones de las mujeres que se enfrentan ante hechos de acoso laboral como las acciones que llevan a cabo.

III RESULTADOS

3.1 Datos Cuantitativos

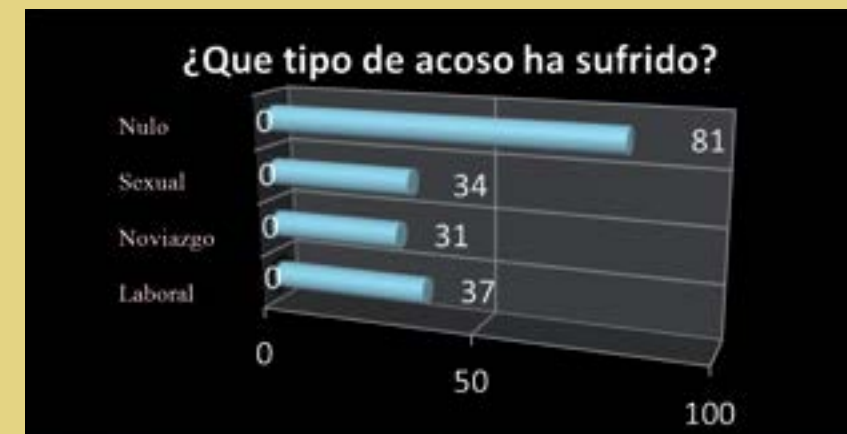
3.1.1 Detección de acoso laboral en la organización

(Resultados de la Coordinación de Servicio de Empleo de la DVTPE de la UAQ)

Partimos de los resultados del estudio de carácter exploratorio aplicado a 183 mujeres trabajadoras entre 18 y 50 años que viven en Querétaro, y cuyo objetivo principal es el de detectar la existencia de Mobbing en el medio laboral y proponer acciones tanto para la organización, como para la víctima, realizado por la Coordinación de Servicio de Empleo de la Dirección de Vinculación Tecnológica y Proyectos Especiales de la Universidad Autónoma de Querétaro

Se consideran los resultados de la aplicación de los dos tipos de encuestas, una nominada como Encuesta Rápida de Existencia de Acoso Laboral (EREAL) y otra encuesta denominada Encuesta Piloto de Profundidad (EPP). La primera aplicada a la población en general con la única restricción de ser mujeres y tener algún tipo de vinculación con una IES y la segunda solamente a las encuestadas con estas características, que han sido de alguna forma implicadas en la victimización laboral y que tienen la intención de apoyar al estudio de manera personal dados los hechos que han observado o vivido. Se tiene que del total de la población encuestada en la encuesta EREAL, un 49.7% ha sufrido algún tipo de acoso. De la población femenina acosada, el 18.6% ha tenido acoso de índole sexual. Gráfica 1.

Gráfica 1; Resultados tipo de acoso.



Fuente: Elaboración del autor, AEBV, 2013

Ante la pregunta: ¿Sufres algún tipo de acoso laboral? Se tiene que el 40.4% ha sido acosada laboralmente bajo los siguientes porcentajes, el 15.3% de parte de sus compañeros, 10.4% de jefes y el 14.8% de clientes; se hace mención que curiosamente se ven anuladas el 59.6% de las contestaciones registradas. Gráfica 2.

Gráfica 2; Resultados de detección de fuente de acoso.



Fuente: Elaboración del autor, AEBV, 2013

En un 51.9% de las encuestadas, las mujeres no han pedido ayuda alguna y solo en un 13.7% si lo han hecho. Con respecto a los resultados de la encuesta piloto de profundidad (EPP), se tiene que cuenta con 62 reactivos que generan los siguientes resultados: el 100% de encuestadas radican actualmente en la Ciudad de Santiago de Querétaro, el 50% de ellas son originarias de León Guanajuato, y llegan a estudiar a la Universidad o trabajar en la ciudad, el 100% son mujeres, 75% casadas, 25% solteras, 50% con una antigüedad en el puesto menor a los 2 años, 25% con antigüedad entre los 2.1 y 5 años y el 25% restante con más de 15 años de antigüedad, solo el 25% de ellas ha tenido ascensos profesionales a través de su carrera. El 50% de las encuesta-

das percibe al mes un salario entre los \$4,000 y \$10,000, una de ellas con más de tres hijos que mantener. El 50% de la población cuenta con estudios de licenciatura, el 25% con bachillerato y el restante con estudios a nivel diplomado. El 25% de la población considera que el ámbito laboral han sido exagerados sus fallos o errores por parte de sus jefes, y el 75% considera que estos hechos anteriores no le provocan reacciones emocionales mientras que el porcentaje restante considera extrema las emociones sentidas antes estos hechos. El 75% de la población identifica perfectamente a su acosador, siendo para el 25% de esta población su jefe directo, el 25% sus compañeros de trabajo y el 50% restante no contesto. El 25% de la población considera ser acosada desde hace años, el otro 25% desde meses. El 50% de la población no contesto al ser preguntado si se había informado a la organización sobre el acoso que ha recibido, solo el 25% dijo que si lo había informado y el otro 25% que no lo había hecho. El 50% de la población no contesto a la pregunta: ¿se siente defendida por la organización ante el acoso? Y de la población que lo hizo, se tiene que el 25% contesto que “un poco” y el otro 25% que “mucho”. El 100% de la población NO contesto a las preguntas 24 y 25 relativas a: “Se siente defendido por su sindicato” y la de “se siente defendido por el departamento jurídico institucional”. El 25% de esa población contesto que se siente muy forzada a abandonar a esa institución o cambiar de trabajo a causa del acoso percibido, mientras que el 75% restante no contesto.

A la pregunta especializada relativa a si se tiene confianza de quejarse en caso de hostigamiento sexual laboral se obtuvo: el 25% dijo “nada” y el 25% un “poco” habiendo un 25% de contestaciones anuladas por la falta de respuesta.

Haciendo alusión a el conocimiento de la existencia de alguna normatividad que minimice o elimine el acoso sexual laboral en la institución, se tiene que el 25% contesto no conocer ninguna y el 25% a no saber si existe, sin embargo el 75% de la población considera aplicable la normatividad en caso de que existiese, habiendo un 25% restante que considera que no podría ser aplicable alguna normatividad debido a la cultura organizacional permisible de acoso existente.

El 75% de la población encuestada ya ha asistido a un psicólogo debido a algún antecedente o padecimiento refiriéndose a el ámbito laboral como al causa, y de esta población que si ha asistido al psicólogo, el 25% toma un medicamento para ir a trabajar. El 75% de la población no contesto sobre el medicamento que toma y se detectó que el 25% de la población se siente desmotivada para trabajar.

El 25% de la población detecto muy hostil el medio ambiente, 25% solo en raras ocasiones mientras que el 75% de la población encuestada contesto que existe favoritismo a cambio de acciones personales dentro de la institución. El 25% dijo que raramente se presenta la existencia de amenazas implícitas o expresas para cambiar su situación laboral como consecuencia de no haber atendido a una sugerencia con intenciones sexuales, mientras que un 25% considera que es muy común.

El 25% de la población dice que frecuentemente se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes, comentarios, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien van dirigidas, mientras que otro 25% comenta que este hecho es muy común.

El 25% denota que raramente se presenta por parte de los compañeros o superiores que existan presiones para aceptar citas con propósitos distintos al laboral, mientras que el otro 25% dice ser este hecho “frecuentemente”. Ante la pregunta relativa a: ¿Cómo se llevan a cabo las presiones o solicitudes de acoso comúnmente?, el 50% no contesto, el 25% dijo que mediante llamadas telefónicas y el restante de manera personal.

A la pregunta referente a la existencia de baja o despido laboral durante el periodo de acoso, se tiene que el 50% contesta que “si” se ha presentado y el resto que “no”. El 50% de la población dice que no se abrió expediente alguno ante estos hechos de acoso laboral, el 25% dice que si hubo apertura de expediente, el 25% restante no contesto.

Cabe mencionar que el 50% de las encuestadas no ha sido removida de su funciones, el 25% si ha sido removida y el 25% restante no contesto.

El porcentaje de contestación de preguntas promedio es del 78% por encuesta, el 100% de las encuestas no fueron contestadas totalmente.

3.2 Datos obtenidos de manera cualitativa

3.2.1 Entrevista de Profundidad Participante UNICA

Se procedió a realizar una entrevista de profundidad con una trabajadora denominada parafines del presente estudio “UNICA” o “Victima”. El lugar de la entrevista se desarrolló en una cafetería fuera del ámbito laboral de la víctima, pues no deseaba ser reconocida dados los hechos que deseaba dar a conocer. El área estaba iluminada adecuadamente, con ventilación propia del ambiente; la entrevista se dio a eso de las 9:00 hrs. en la esquina del local. Se le preguntó a la colaboradora sobre la posibilidad de video grabar o audio grabar la conversación, a lo que contesto que no deseaba ninguna de las dos opciones debido a las consecuencias que pudiese haber en su ámbito laboral si de alguna manera se supiera de su identidad. Se procedió a solicitar su firma en el documento denominado Acuerdo de Confidencialidad y de no divulgación de Información, a lo que se negó a firmar por las misma postura anteriormente descrita.

La entrevista fue realizada por la investigadora el día 4 de Mayo del 2013 en una cafetería céntrica de la ciudad de Querétaro que no tenía mucha clientela. Con respecto a la entrevistada, tiene actualmente un puesto de Coordinación y funge en algunas otras actividades como capacitadora en una organización gubernamental queretana, no deseaba dejar su nombre y mucho menos, firmar ningún tipo de documento.

La entrevista duro aproximadamente 60 minutos, habiendo observado lo siguiente: Con respecto a su actitud: Sumamente dispuesta a la denuncia, pero de manera no oficial y confidencial, lo que sin duda, le provocaba la molestia observada físicamente cuando se refería a su acosador. Hace alusión a pasajes muy fuertes en donde el acosador hace uso de compinches para dar a conocer y presionar aún más a la víctima a caer en la situación de amante a la que desean orillarla. Comenta relatos alusivos a pláticas cortas de compañeros de trabajo que le externan el deseo del jefe directo por ser su amante a cambio de un puesto, mismo que será negado en caso de no aceptar

la situación.

Con respecto a los hechos denunciados:

Se detectó la existencia de acoso laboral en la participante desde un inicio por parte de su jefe inmediato, ello debido al cambio de estado civil de la acosada, cambio que reconoce el acosador en una plática que tuvo con su exmarido. Se hace mención de un supuesto interés desinteresado del acosador por la víctima a manera de amistad en un inicio, al grado de solicitarle apoyo a ella para que subiera de puesto (el acosador), apoyo que le da la victima sin pedir nada a cambio o percibir hasta ese momento la problemática laboral que daba inicio.

Características de la mujer que propician el acoso (de acuerdo a la acosada):

Mujer, sin pareja preferentemente, cualquier estado civil, arregladas, no necesariamente bonitas, cualquier edad, cultas y con probabilidades de subir rápidamente en el ámbito profesional competitivo, hace alusión a que puede ser cualquier mujer, inclusive Características del acosador:

Estatura baja, complexión delgada, sin cabello, pulcro, culto y con un cargo importante en la organización, deseoso de más poder y con habilidades para manifestarlo, casado con hijos (la victima conocía a la familia). Con platicas relativas a la infelicidad que le daba su esposa y la soledad con que contaba en su vida.

Características del actuar de la acosada durante el tiempo de acoso:

Al parecer primeramente se sintió confundida ante la insistencia semi disfrazada de la intención del acosador. A pesar de trabajar de manera conjunta con el agresor, parece que logra hacer a un lado su sentir y manejar la situación mediante la broma, llega el momento en que el victimario le hace ver que deseaba saber sobre su vida sexual, a lo que la víctima no responde. Surge una temporada de acoso sexual simbólico, en donde la victima comienza a sufrir y sentirse mal en el trabajo. Aparece entonces una “época Tortuosa” (así lo refiere la víctima), en donde se mandan a emisarios (compañeros de trabajo) a comentarle el deseo del jefe directo a cambio de un puesto por el que estaba concursando y del que tenía derecho

a obtener la acosada. El actuar es entonces por parte de la víctima de rebeldía política, volviéndose con el tiempo en una especie de “juego de ajedrez” (según sus palabras), basado en palabras y acciones previsoras con la finalidad de evitar la problemática. Al haber un desafío, se presenta una acción en contra de la víctima de mayor agresividad (se introduce una droga en una bebida en una reunión de trabajo), sin tener resultados positivos para el agresor (cuenta la víctima que al sentirse mal inmediatamente llama a sus parientes que la recogen de la reunión y la llevan al hospital, la víctima se encuentra hospitalizada durante 20 hrs.). Sube de tono la agresión por parte del acosador y procede a dejar de pagarle por su trabajo de coordinación. La víctima asume el papel profesional que tiene y procede a seguir trabajando sin paga alguna durante 3 años desafiando las acciones del acosador.

Características de conversaciones no laborales:

Personales (sobre malestares que tenía el acosador con su esposa, los múltiples dolores de cabeza), sobre la soledad que sentía el acosador, sus hijos y el gran trabajo que hacía en la organización que posteriormente se tornan a un tema de índole sexual y directo en contra de la víctima.

Detección de lo que busca el acosador por parte de la acosada:

Demostrar el poder laboral como sexual sobre de ella, manteniendo su relación marital y minimizando la ética profesional y moral que tiene la acosada.

Conocimiento de alguna normatividad organizacional a favor de la eliminación de acoso laboral por parte de la acosada:

Existe un reglamento interno de trabajo que hace alusión en una frase a la posibilidad de castigar este tipo de acciones, sin embargo se cuenta con una área jurídica que sabe sobre los acosos múltiples de varios personajes de buen nivel y que dicen no poder hacer nada al ser difícil su comprobación. El área jurídica ya sabe del caso de la víctima.

Conocimiento de algún departamento de Género en su organización:

Si lo hay, mismo que sabe del caso como también lo sabe el jurídico, pero que debido al poder que tiene el victimario, no pueden

hacer nada por el momento, pues consideran difícil y extremo el demostrar dichos hechos.

3.3 Resultados generales

Existe el acoso laboral al menos en un 40% de la población de acuerdo a las investigaciones de la CSE de la UAQ, habiendo un 51.9% de encuestadas que no han pedido ayuda alguna al ser acosadas. De este porcentaje se tiene que el 15.3% han recibido acoso por parte de sus compañeros, 10.4% de jefes y el 14.8% de clientes. Se tiene que solo el 25% contestó no conocer ninguna opción normativa que minimice estos casos o elimine el acoso laboral, sin embargo el 75% de la población considera aplicable la normatividad en caso de que existiese, habiendo un 25% restante que considera que no podría ser aplicable alguna normatividad debido a la cultura organizacional permisible de acoso que en su caso ha detectado. Dichos porcentajes se logran reforzar ante la entrevista de profundidad que se lleva a cabo en donde se considera que el agresor intimida a la víctima causando en ocasiones extremas el daño físico y/o emocional, manifestado mediante una baja autoestima, estado de ansiedad o depresión en la agredida, dificultando la integración del personal femenino como el desarrollo profesional y humano.

La violencia es vivida, significada y comprometida a través de diferentes contextos explicativos, siendo la violencia en contra de la mujer la consecuencia del orden de género que se establece en la sociedad como en la división del trabajo, que determina un orden social y de poder laboral demeritante hacia los resultados productivos de la organización. Cabe mencionar la experiencia que deja una secuela de índole físico emocional, o simplemente emocional manifestado mediante una baja autoestima, estado de ansiedad o inclusive depresión en la agredida, dificultando así, la integración del personal femenino como el desarrollo profesional y humano en futuros trabajos o inclusive en su vida familiar. Es igualmente considerable que esta víctima ha sobrevivido a dicha situación agresiva a través de un comportamiento que de ser amigable paso a ser de reacción constante y previsión, forjándose una entereza en la víctima, que sin duda es de pocas el manejarla. Se conside-

ra todo un reto el percibir un acoso, vivirlo pero aún más fuerte el sobresalir ante el mismo y no permitir que se le minimice o se le retire laboralmente de sus funciones a la víctima por la víctima en sí misma.

Las características del acosador prácticamente pueden ser relacionadas con el deseo de un poder constante y quizás el logro de objetivos que van de ser profesionales a irse sobre los profesionales; las personas.

IV PROPUESTA

Fomentar acciones de índole Psicológico en donde el objetivo se basa en auxiliar a la víctima a recuperar su autoestima y romper con el Acoso Laboral que se hubiere vivido mediante personal profesional conformándose procedimientos de seguimiento de cada caso. En su caso, poder tratar a la víctima como paciente con stress postraumático (Echeburúa, 2004), bajo el medio especializado de detección más adecuado a el tipo de estrés presentado.

En el ámbito Jurídico magnificar las acciones a favor de la generación de un sistema de administración de justicia que construya jurisprudencia al respecto en donde los sindicatos estuvieren también incluidos en el actuar a favor de la eliminación de estos efectos contradictorios al ámbito productivo. En el caso particular de esta organización cabe mencionar la necesidad de aplicar procedimientos realistas previo análisis y aprobación que generen acciones punitivas a nivel penal ante este tipo de hechos.

Será importante fortalecer el trabajo colegiado dentro y fuera de la organización de manera que se logre conformar códigos de conducta como procesos y canales de denuncia que minimicen este fenómeno. Se sugiere la preparación de programas de capacitación relacionados con la eliminación de estos hechos. Generar foros de consulta o participar en congresos, que promuevan la mejora continua del ámbito organización con la finalidad de evitar la permisibilidad de estas actuaciones que van en contra de los resultados cualitativos generadores de desarrollo humano en los trabajadores.

A nivel estratégico, se propone que los lineamientos eliminen la aparición de acciones acosadoras como el Congelamiento, así como

fortalecer el área de capacitación y seguimiento de acciones en el trabajo para con el acosado (de ser detectado) con la finalidad de sobrellevar los actos del victimario.

V CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Se concluye que efectivamente existe acoso laboral y que las empleadas que lo han sufrido en ocasiones independientemente del coraje manifestado tienen miedo ante la posibilidad de denunciar los hechos, esto a pesar de que se tiene conciencia de la gravedad de los hechos y de la repetición de los mismos por el mismo acosador. Cabe mencionar que en este caso particular, se da a conocer una acción de respuesta más que de sumisión, que al parecer funge como medicina ante el deseo por parte de la víctima de permanencia laboral pero bajo un ambiente de trabajo con stress continuo, que puede dejarle secuelas de índole psicológico a futuro.

Es entonces importante y emergente que se revise la permisibilidad de estos hechos en la cultura organizacional a la que se pertenezca, así como las actitudes de todo el personal dentro de las instituciones de manera cotidiana. Cabe mencionar la importancia de considerar en el área de Recursos Humanos, la aplicación de TEST Psicológicos especializados que minimicen al probabilidad de existencia de este tipo de padecimiento en el nuevo personal de la organización.

Será importante revisar las raíces culturales del entorno de la organización, con la finalidad de proceder a la planeación estratégica de capacitación especializada que logre una equidad de género en la misma. Sin perder de vista, que es un hecho que el acoso laboral y más, cuando es sexual; fomenta la presencia de efectos negativos generados por la participación de compañeros, jefes directos e inclusive de la propia cultura organizacional permisiva que se ha detectado, llegando a una destrucción psicológica como de aniquilación moral de los empleados ante la falta de valores y respeto hacia la asistencia e interés del trabajador.

Algunas medidas pueden considerar resultados permanentes, por lo que se sugiere difundir información sobre la legislación o código de ética que se genere y/o se promueva dentro de la instancia referida.

Bibliografía

Bureau of National Affairs. (1988). *Corporate affairs: Nepotism, office romance, and sexual harassment*. Washington, DC.

Brass, D.J., y Burkhardt, M.E. (1993) *Potential power and power use: An investigation of structure and behavior*. *Academy of Management Journal*, 36, 441-470.

Castaneda, C. J. (1992, August 3). *Tailhook investigation "no help." Women go public, may File suit*. *USA Today*, p. 3A.

Dillard, J. P., & Witteman, H. (1985). *Romantic relationships at work: Organizational and personal influences*. *Human Communication Research*, 12, 99-116.

Fitzgerald, L. F., & Shullman, S. L. (1993). *Sexual harassment: A research analysis and agenda for the 1990s*. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.

French, J. R. P., y Raven, B. H. (1995). *The bases of social power*. En D. Cartwright (Ed). *Studies in social power* (pp. 150-67). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

Gutek, B. A. (1985), *Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on Women, men, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Our stories: Communication professionals' narratives of sexual harassment. (1992). *Journal of Applied Communication Research*, 20,363-391.

Powell, G. n., & Foley, S. (1988). *Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings*. *Journal of Management*, 24, 421-448.

Powers, D. M. (1999). *The office romance: Playing fire without getting burned*. New York: American Management Association.

Quinn, R. E. (1997). *Coping with cupid: The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.

Tangri, S. S., M. R., & Johnson, L. B. (1982). *Sexual harassment at work: Three explanatory models*, *Journal of Social issues*. 38(4). 33-54.

Terpstra, D. E., & Baker, D. D. (1992). *Outcomes, of federal court decisions on sexual harassment*. *Academy of Management Journal*, 35, 181-190.

Clair, R. P. (1993), *The Bureaucratization, Commodification, and Privatization of Sexual Harassment through Institutional Discourse: A Study of the Big Ten Universities*. *Management communication Quarterly* 7, 123. DOI: 10.1177/0893318993007002001

Crocker, D. y Kalemba, V., (1999). *The incident and impact of women's experience of sexual harassment in Canadian workplaces*. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*. Vol. 36, recuperado de: <http://www.questia.com/googleScholar.qst?docId=5001849204>

Fitzgerald, L. F. Drasgow, C. L. Hulin, M. J. Gelfang, y V. J. Magley (1997, agosto). *Antecedents and Consequences of sexual harassment in organizations: A test of and integrated model*. *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 82,. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1997-05398-011> (pp. 578-589)

Kaupinnen-Toropainen, K., y Gruber, J. (1993, Diciembre) *Antecedents and outcomes of women unfriendly experiences. A study of Scandinavians, former Soviet and American Women*. *Psychology of women quarterly*. Recuperado de: <http://pwq.sagepub.com/content/17/4/431.full.pdf+html>

Sandler, B. R. (1992, 12 de noviembre). *Confronting sexual harassment on campus*. An Interactive teleconference sponsored by the National Association of Student Personnel Administration (NASPA), Washington, D.C. School Students. Doi: 10.1177/0886260505277731

Barroso, Ana Elena, (2013). "Mobbing, fuente de improductividad organizacional", Universidad Autónoma de Querétaro.

La mujer y el acoso laboral, experiencias compartidas ante el reto de una cultura organizacional permisible.

◁ M. en A. Ana Elena Barroso Velázquez¹
◁ M. en A. J. Antonio González Jáuregui Pérez²

Resumen

Las agresiones sexuales son un delito y aparecen tipificadas como tal en el Código Penal vigente. Pero a pesar de que legalmente son una violación de la libertad sexual, en el imaginario cultural de mujeres y hombres tienen más de una interpretación y muchos matices. Es así como se expone el caso de dos mujeres que a través de la entrevista a profundidad, abriendo la oportunidad de reconocer el arduo camino de la experiencia laboral, en donde el agresor es parte de una cultura organizacional que carece de una normatividad adecuada para llevar acciones que limiten este acto. Ambos casos tienen en común el de tratarse de mujeres trabajadoras, divorciadas, contar con estudios y una familia que sacar adelante.

Se utiliza como parámetro de arranque la ponencia denominada "Mobbing, fuente de improductividad Organizacional", avalado ante el "XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas", APCAM 2013, llevado a cabo del 11 al 13 de septiembre de este mismo año, siendo este uno de los mejores diez trabajos en el marco especializado. Dando apertura a la oportunidad de generar un perfecto encuadre entre una investigación cuantitativa que sirva como base inicial y previa de comprobación, ante los resultados de una investigación cualitativa. En el presente, se logra aseverar la existencia de una violencia sexista, la presencia de un acoso sexual laboral, como la manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres y obstáculo para lograr la igualdad laboral.

Palabras clave: Agresión sexual, cultura organizacional, acoso laboral, normatividad.

¹Estudiante de Doctorado en Desarrollo Humano, Universidad de Celaya; Maestría en Administración con especialidad en Recursos Humanos, Maestría en Administración con especialidad en Mercadotecnia, Universidad Autónoma de Querétaro; Maestría en Educación con Especialidad en Investigación, Universidad Contemporánea; Ingeniero en Cibernética y Ciencias de la Computación, Universidad "La Salle"; Docente-Coordenador de Servicio de Empleo de la UAQ, inersia@prodigy.net.mx

²Maestría en Administración Pública Estatal y Municipal, Facultad de Derecho y Licenciatura en Ingeniería Civil, ambas en la Universidad Autónoma de Querétaro, Docente, Investigador y Empresario, j_antoniogonzalezjauregui@hotmail.com

Introducción

Los duelos, enfrentamientos como las riñas promovidas en el trabajo por causa de acoso, son posible detectarse a cualquier hora y en cualquier lugar o área de una organización, pudiendo extenderse a la calle y fuera de ella. Se da el caso en que el agresor intimida a la víctima causándole el daño físico y emocional, o simplemente emocional manifestado mediante una baja autoestima, estado de ansiedad o inclusive depresión en la agredida, dificultándose en la organización la integración del personal femenino como el desarrollo profesional y humano, que sin duda compromete los resultados finales de la misma.

Cabe así preguntarse si existe una relación entre las actividades laborales y propias del contexto diario de trabajo de la(s) féminas(s) como de la estructura funcional de la organización, características de los compañeros de trabajo como del contexto en que se desarrolle su actividad diaria como con respecto a este tipo de problemática social. Surge para la investigadora, la finalidad de reconocer la interrelación entre la motivación del ofensor, las características de la víctima femenina y la presencia de supervisión o normatividad reconocida en el ámbito laboral en que se tenga presente este agravio, con la finalidad de prever y normar este tipo de victimización en las organizaciones, previa detección de su existencia.

Para ello, será importante partir de la concepción de organización y trabajo, como una actividad realizada en uno de los espacios vitales diferenciados por género que nace de las características sexuales, un espacio en donde los hombres y mujeres se definen de manera decisiva viven el trabajo a través de las formas históricas de la masculinidad y la femineidad en torno al mismo (Lagarde, 1990). Del mismo modo, considerar la existencia de posibles diferencias de privilegios culturales por género, que pueden ser observadas en algunas sociedades de Latinoamérica, Norteamérica, Europa, Asia; en las que la mujer no tiene las mismas prerrogativas que el hombre y en donde el varón funge la mayoría de las veces como protagonista en la toma de decisiones organizacionales en el ámbito estratégico.

I MARCO TEÓRICO

Adriana Mata Greenwood de la oficina de estadística de la OIT en la Revista Internacional del Trabajo (1999, 250 pp.) destaca que "la aportación de la mujer a la economía queda deformada e infravalorada sistemáticamente en los datos oficiales lo cual mantiene el círculo vicioso en la desigualdad entre hombres y mujeres".

La discriminación, la marginalidad sexual, la desvaloración como la minimización profesional, son constantes en la vida laboral de la mujer trabajadora y aunque de manera muy lenta y silenciosa se ha ido atenuando, sigue sin haber cambios radicales en este sentido. LaisAbramo y Maria Elena Valenzuela en la Revista Internacional del Trabajo (2005) señalan datos reveladores en este sentido destacando que entre los años de 1990 al 2004, las mujeres constituyeron el 40% de la población económicamente activa de las zonas urbanas en Latinoamérica con los peores empleos y con salarios muy inferiores a los de la economía regular y sin protección social.

La mujer trabajadora en la actualidad, tiene cargas añadidas, tales como son el no disfrute de su maternidad, el doble turno para sacar adelante a la familia, el sufrimiento de acoso o abusos sexuales en el trabajo como dentro del matrimonio, la carga social que implica el hacer pública una vida de violencia como, lo es también, el encargarse del cuidado del hogar de manera solitaria. Es preocupante saber que la versión del año 2006 de la "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares" (EN-DIREH) que aplica el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), ubico a el Estado Queretano en un primer lugar a nivel nacional en violencia laboral con un 37.6% de la población encuestada. Cabe mencionar que ante esta realidad, hubo una respuesta inmediata y una voluntad política del Ejecutivo del estado para apoyar acciones a través de diversas dependencias como lo es la Secretaría del Trabajo y el Instituto Queretano de la Mujer, entre otras, lográndose pasar de un primer lugar a un número 20vo con un 20.46% de la población encuestada, según los estudios del

ENDIREH del 2011. Es decir, se logró un descenso del 9.7% sobre una población total de 1,927,937 habitantes de los que el 51.47% son mujeres, bajo la condición siguiente; 735,219 laboral y formalmente ocupados con un 37.7% de mujeres remuneradas y un total de 32,234 laboral y formalmente desocupados dentro de los que existen 25% de mujeres no remuneradas, de acuerdo al censo de Población y Vivienda del 2010 del INEGI, de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral Federal.

De acuerdo con EDAI (AMNSITIA Internacional), (2004) "La pobreza y la marginación son factores causales de la violencia contra las mujeres y son también consecuencia de ella. Con respecto a los efectos negativos de la globalización, estos dejan cada vez a más mujeres atrapadas en los márgenes de la sociedad. Resulta sumamente difícil para las mujeres que viven en la pobreza escapar de situaciones de abuso, conseguir protección y acceder al sistema de justicia penal para buscar resarcimiento". Para el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en EDAI (2004), la violencia contra la mujer es consecuencia del orden de género que se establece en la sociedad y en la división del trabajo por género, orden socialmente e históricamente construida y que determina una jerarquía y poder distinto para ambos sexos. Para la Organización Internacional del Trabajo la violencia laboral se define como: "...toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifiesta abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencia de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, a tentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Cuyo objetivo final sea el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política".

Hablando de la organización permisiva, señala Hiriguyen (2001), "...una empresa que se fija claramente en sus objetivos de rentabilidad y beneficios, y a la vez respeta a sus asalariados se previene contra el acoso moral", pero por el contrario, las mismas empresas que están dispuestas a tolerar maltratos a su personal por considerarlos meros recursos de lo que se puede echar mano y sustituir en cualquier momento; son las mismas que se cuestionan del porqué de la falta de compromiso del personal que labora para ellas.

Dentro del tema de Acoso Laboral (AL), el acoso sexual es considerado en este estudio como piedra angular, bajo la concepción de un tipo especializado de acoso percibido en el género femenino dentro del

ámbito laboral, definido por el Sex Discrimination Act (1984) como "una indeseada entrada sexual o una petición indeseada por favores sexuales...u otra conducta de índole sexual...en circunstancias en que una persona razonable... haya anticipado que el acoso es ofensivo, humillante o intimidante". Las experiencias de acoso sexual laboral contra las mujeres han sido documentadas como un fenómeno sutil presentando en varios tipos de industrias, ocupaciones y locaciones (Crocker y Kalembe, 1999), incluyéndose como efectos a la insatisfacción laboral, ausentismo, baja autoestima como un nivel elevado de estrés (Kauppinen-Toropainen y Gruber 1993; Shneider, Swan y Fitzgerald 1997). Son dos tipos de acoso los que se distinguen dentro del Acoso Sexual Laboral, siendo estos; acoso "quid pro quo" al que consideramos como AQPC relacionado con el intercambio de favores sexuales, y el acoso de ambiente hostil, siendo el segundo el relacionado con los malos tratos en el ambiente laboral. El primer tipo de acoso sexual es acompañado por un tipo de trato o beneficio recibido por el empleado al existir una sumisión o un avance sexual no deseado, expresado o perpetrado a cambio del recibimiento de beneficios o que en su caso, que el rechazo a la solicitud se torne en la pérdida de un beneficio laboral o inclusive en el despido. Que el segundo tipo de acoso sexual considera continuas acciones indeseables de índole sexual presentadas que interfieren en el desarrollo del trabajo del empleado o aquellos vistos por la persona de índole humillante, intimidante u ofensiva dentro del ambiente laboral.

Este tipo de acoso es considerado ilegal y poco punible cuando un empleado está aplicando para un trabajo, durante el curso

de inducción o cuando son rechazados por el empleador debido al rechazo por parte del prospecto del acoso (CCH Industrial LawEditors, 1992). Las explicaciones sobre el porqué se presenta este tipo de manifestación de género en el trabajo incluyen: fuerzas de atracción biológica (Tangri, Burt y Jhonson, 1982); aprendizaje o comportamiento condicionado en organizaciones, en donde la exhibición de estas manifestaciones van acordes con la definición de roles sexuales (Terpstra y Baker, 1991); aproximaciones organizacionales en donde se ve el acoso sexual como un abuso de poder permitido por la organización.

Teorías feministas consideran que el acoso sexual no es una simple aberración o problema individual, sino una forma de violencia contra la mujer o una manifestación integrada en una sociedad patriarcal (Samuelson, 2003) independientemente de considerar que el poder es un concepto complicado y variado y que puede diferir en su concepción como acción de acuerdo al tipo de raza y clase del victimario y al víctima (Brant y Too, 1994).

Por otro lado parece ser probable que la presencia de supervisores en el ámbito laboral productivo, implique la aplicación de estrategias y experiencia, incluyendo la coerción, el premio o QPQ en la relación a las áreas en donde existen tácticas simples de aplicaciones que tenga por objetivo la disminución de estos hechos (Goldberh y Zhang, 2004). Para Robin P. Clair, el acoso sexual es visto como un discurso práctico que puede ser promulgado, perpetuado o rectificado a través de la comunicación, quien decide promover su estudio a través de tres líneas que promueven la burocratización y privatización del acoso de una manera irónica

II METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla apoyada en el método cualitativo, teniendo como objeto el estudio de una mujer que desea apoyarlo por considerarse hasta este momento, víctima de acoso sexual laboral en una organización permisiva por más de 4 años, deseando así iniciar o apoyar alguna acción en contra de estos hechos. Esta mujer acosada se encuentra laborando en una organización gubernamental en el Estado de Querétaro, siendo utilizado el método de entrevista profunda como elementos centrales de análisis. Se hizo uso de apoyo metodológico bajo la revisión literaria de diversos autores como el análisis de los resultados de la investigación cuantitativa generada por encuestas aplicadas previamente en la Coordinación de Servicio de Empleo de la Dirección de Vinculación Tecnológica y Proyectos Especiales de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Haciendo uso de los resultados generados por la investigación de la Coordinación de Servicio de Empleo de la DVTPE de la UAQ, utilizados en una de las mejores diez ponencias del "XVI Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas", APCAM 2013, llevado a cabo del 11 al 13 de septiembre de este mismo año, bajo el nombre de "Mobbing, fuente de improductividad Organizacional", se procede a considerar indicios de hechos relativos al tema referido en distintas organizaciones. Se hace uso de resultados retomados cuantitativos, que permiten registrar un gráfico representativo y tener una visión inicial de la realidad detectada y el reconocimiento del medio laboral en

donde se lleva a cabo el quehacer diario de la mujer Queretana bajo el análisis profundo de sus acciones ante realidades cotidianas, que nos permiten reconocer las acciones y percepciones de las mujeres que se enfrentan ante hechos de acoso laboral como las acciones que llevan a cabo.

III RESULTADOS

3.1 Datos Cuantitativos

3.1.1 Detección de acoso laboral en la organización

(Resultados de la Coordinación de Servicio de Empleo de la DVTPE de la UAQ)

Partimos de los resultados del estudio de carácter exploratorio aplicado a 183 mujeres trabajadoras entre 18 y 50 años que viven en Querétaro, y cuyo objetivo principal es el de detectar la existencia de Mobbing en el medio laboral y proponer acciones tanto para la organización, como para la víctima, realizado por la Coordinación de Servicio de Empleo de la Dirección de Vinculación Tecnológica y Proyectos Especiales de la Universidad Autónoma de Querétaro

Se consideran los resultados de la aplicación de los dos tipos de encuestas, una nominada como Encuesta Rápida de Existencia de Acoso Laboral (EREAL) y otra encuesta denominada Encuesta Piloto de Profundidad (EPP). La primera aplicada a la población en general con la única restricción de ser mujeres y tener algún tipo de vinculación con una IES y la segunda solamente a las encuestadas con estas características, que han sido de alguna forma implicadas en la victimización laboral y que tienen la intención de apoyar al estudio de manera personal dados los hechos que han observado o vivido. Se tiene que del total de la población encuestada en la encuesta EREAL, un 49.7% ha sufrido algún tipo de acoso. De la población femenina acosada, el 18.6% ha tenido acoso de índole sexual. Gráfica 1.

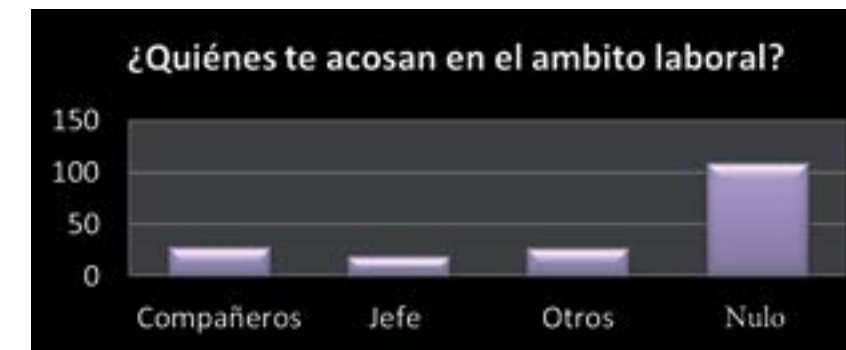
Gráfica 1; Resultados tipo de acoso.



Fuente: Elaboración del autor, AEBV, 2013

Ante la pregunta: ¿Sufres algún tipo de acoso laboral? Se tiene que el 40.4% ha sido acosada laboralmente bajo los siguientes porcentajes, el 15.3% de parte de sus compañeros, 10.4% de jefes y el 14.8% de clientes; se hace mención que curiosamente se ven anuladas el 59.6% de las contestaciones registradas. Gráfica 2.

Gráfica 2; Resultados de detección de fuente de acoso.



Fuente: Elaboración del autor, AEBV, 2013

En un 51.9% de las encuestadas, las mujeres no han pedido ayuda alguna y solo en un 13.7% si lo han hecho.

Con respecto a los resultados de la encuesta piloto de profundidad (EPP), se tiene que cuenta con 62 reactivos que generan los siguientes resultados: el 100% de encuestadas radican actualmente en la Ciudad de Santiago de Querétaro, el 50% de ellas son originarias de León Guanajuato, y llegan a estudiar a la Universidad o trabajar en la ciudad, el 100% son mujeres, 75% casadas, 25% solteras, 50% con una antigüedad en el puesto menor a los 2 años, 25% con antigüedad entre los 2.1 y 5 años y el 25% restante con más de 15 años de antigüedad, solo el 25% de ellas ha tenido ascensos profesionales a través de su carrera. El 50% de las encuestadas percibe al mes un salario entre los \$4,000 y \$10,000, una de ellas con más de tres hijos que mantener. El 50% de la población cuenta con estudios de licenciatura, el 25% con bachillerato y el restante con estudios a nivel diplomado. El 25% de la población considera que el ámbito laboral han sido exagerados sus fallos o errores por parte de sus jefes, y el 75% considera que estos hechos anteriores no le provocan reacciones emocionales mientras que el porcentaje restante considera extrema las emociones sentidas antes estos hechos. El 75% de la población identifica perfectamente a su acosador, siendo para el 25% de esta población su jefe directo, el 25% sus compañeros de trabajo y el 50% restante no contesto. El 25% de la población considera ser acosada desde hace años, el otro 25% desde meses. El 50% de la población no contesto al ser preguntado si se había informado a la organización sobre el acoso que ha recibido, solo el 25% dijo que si lo había informado y el otro 25% que no lo había hecho. El 50% de la población no contesto a la pregunta: ¿se siente defendida por la organización ante el acoso? Y de la población que lo hizo, se tiene que el 25% contesto que "un poco" y el otro 25% que "mucho". El 100% de la población NO contesto a las preguntas 24 y 25 relativas a: "Se siente defendido por su sindicato" y la de "se siente defendido por el departamento jurídico institucional". El 25% de esa población contesto que se siente muy forzada a abandonar a esa institución o cambiar de trabajo a causa del acoso percibido, mientras que el 75% restante no contesto.

A la pregunta especializada relativa a si se tiene confianza de quejarse en caso de hostigamiento sexual laboral se obtuvo: el 25% dijo "nada"

y el 25% un “poco” habiendo un 25% de contestaciones anuladas por la falta de respuesta.

Haciendo alusión a el conocimiento de la existencia de alguna normatividad que minimice o elimine el acoso sexual laboral en la institución, se tiene que el 25% contesto no conocer ninguna y el 25% a no saber si existe, sin embargo el 75% de la población considera aplicable la normatividad en caso de que existiese, habiendo un 25% restante que considera que no podría ser aplicable alguna normatividad debido a la cultura organizacional permisible de acoso existente.

El 75% de la población encuestada ya ha asistido a un psicólogo debido a algún antecedente o padecimiento refiriéndose a el ámbito laboral como al causa, y de esta población que si ha asistido al psicólogo, el 25% toma un medicamento para ir a trabajar. El 75% de la población no contesto sobre el medicamento que toma y se detectó que el 25% de la población se siente desmotivada para trabajar.

El 25% de la población detecto muy hostil el medio ambiente, 25% solo en raras ocasiones mientras que el 75% de la población encuestada contesto que existe favoritismo a cambio de acciones personales dentro de la institución. El 25% dijo que raramente se presenta la existencia de amenazas implícitas o expresas para cambiar su situación laboral como consecuencia de no haber atendido a una sugerencia con intenciones sexuales, mientras que un 25% considera que es muy común.

El 25% de la población dice que frecuentemente se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes, comentarios, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien van dirigidas, mientras que otro 25% comenta que este hecho es muy común. El 25% denota que raramente se pre-

senta por parte de los compañeros o superiores que existan presiones para aceptar citas con propósitos distintos al laboral, mientras que el otro 25% dice ser este hecho “frecuentemente”. Ante la pregunta relativa a: ¿Cómo se llevan a cabo las presiones o solicitudes de acoso comúnmente?, el 50% no contesto, el 25% dijo que mediante llamadas telefónicas y el restante de manera personal. A la pregunta referente a la existencia de baja o despido laboral durante el periodo de acoso, se tiene que el 50% contesta que “si” se ha presentado y el resto que “no”. El 50% de la población dice que no se abrió expediente alguno ante estos hechos de acoso laboral, el 25% dice que si hubo apertura de expediente, el 25% restante no contesto.

Cabe mencionar que el 50% de las encuestadas no ha sido removida de su funciones, el 25% si ha sido removida y el 25% restante no contesto.

El porcentaje de contestación de preguntas promedio es del 78% por encuesta, el 100% de las encuestas no fueron contestadas totalmente.

3.2 Datos obtenidos de manera cualitativa

3.2.1 Entrevista de Profundidad Participante UNICA

Se procedió a realizar una entrevista de profundidad con una trabajadora denominada parafines del presente estudio “UNICA” o “Victima”. El lugar de la entrevista se desarrolló en una cafetería fuera del ámbito laboral de la víctima, pues no deseaba ser reconocida dados los hechos que deseaba dar a conocer. El área estaba iluminada adecuadamente, con ventilación propia del ambiente; la entrevista se dio a eso de las 9:00 hrs. en la esquina del local. Se le preguntó a la colaboradora sobre la posibilidad de video grabar o audio gra-

bar la conversación, a lo que contesto que no deseaba ninguna de las dos opciones debido a las consecuencias que pudiese haber en su ámbito laboral si de alguna manera se supiera de su identidad. Se procedió a solicitar su firma en el documento denominado Acuerdo de Confidencialidad y de no divulgación de Información, a lo que se negó a firmar por las misma postura anteriormente descrita.

La entrevista fue realizada por la investigadora el día 4 de Mayo del 2013 en una cafetería céntrica de la ciudad de Querétaro que no tenía mucha clientela. Con respecto a la entrevistada, tiene actualmente un puesto de Coordinación y funge en algunas otras actividades como capacitadora en una organización gubernamental queretana, no deseaba dejar su nombre y mucho menos, firmar ningún tipo de documento.

La entrevista duro aproximadamente 60 minutos, habiendo observado lo siguiente:

Con respecto a su actitud: Sumamente dispuesta a la denuncia, pero de manera no oficial y confidencial, lo que sin duda, le provocaba la molestia observada físicamente cuando se refería a su acosador. Hace alusión a pasajes muy fuertes en donde el acosador hace uso de compinches para dar a conocer y presionar aún más a la víctima a caer en la situación de amante a la que desean orillarla. Comenta relatos alusivos a pláticas cortas de compañeros de trabajo que le externan el deseo del jefe directo por ser su amante a cambio de un puesto, mismo que será negado en caso de no aceptar la situación.

Con respecto a los hechos denunciados:

Se detectó la existencia de acoso laboral en la participante desde un inicio por parte de su jefe inmediato, ello debido al cambio de estado

civil de la acosada, cambio que reconoce el acosador en una plática que tuvo con su exmarido. Se hace mención de un supuesto interés desinteresado del acosador por la víctima a manera de amistad en un inicio, al grado de solicitarle apoyo a ella para que subiera de puesto (el acosador), apoyo que le da la víctima sin pedir nada a cambio o percibir hasta ese momento la problemática laboral que daba inicio.

Características de la mujer que propician el acoso (de acuerdo a la acosada):

Mujer, sin pareja preferentemente, cualquier estado civil, arregladas, no necesariamente bonitas, cualquier edad, cultas y con probabilidades de subir rápidamente en el ámbito profesional competitivo, hace alusión a que puede ser cualquier mujer, inclusive

Características del acosador:

Estatura baja, complexión delgada, sin cabello, pulcro, culto y con un cargo importante en la organización, deseoso de más poder y con habilidades para manifestarlo, casado con hijos (la víctima conocía a la familia). Con pláticas relativas a la infelicidad que le daba su esposa y la soledad con que contaba en su vida.

Características del actuar de la acosada durante el tiempo de acoso:

Al parecer primeramente se sintió confundida ante la insistencia semi disfrazada de la intención del acosador. A pesar de trabajar de manera conjunta con el agresor, parece que logra hacer a un lado su sentir y manejar la situación mediante la broma, llega el momento en que el victimario le hace ver que deseaba saber sobre su vida sexual, a lo que la víctima no responde. Surge una temporada de acoso sexual simbólico, en don-

de la víctima comienza a sufrir y sentirse mal en el trabajo. Aparece entonces una “época Tortuosa” (así lo refiere la víctima), en donde se mandan a emisarios (compañeros de trabajo) a comentarle el deseo del jefe directo a cambio de un puesto por el que estaba concursando y del que tenía derecho a obtener la acosada. El actuar es entonces por parte de la víctima de rebeldía política, volviéndose con el tiempo en una especie de “juego de ajedrez” (según sus palabras), basado en palabras y acciones previsoras con la finalidad de evitar la problemática. Al haber un desafío, se presenta una acción en contra de la víctima de mayor agresividad (se introduce una droga en una bebida en una reunión de trabajo), sin tener resultados positivos para el agresor (cuenta la víctima que al sentirse mal inmediatamente llama a sus parientes que la recogen de la reunión y la llevan al hospital, la víctima se encuentra hospitalizada durante 20 hrs.). Sube de tono la agresión por parte del acosador y procede a dejar de pagarle por su trabajo de coordinación. La víctima asume el papel profesional que tiene y procede a seguir trabajando sin paga alguna durante 3 años desafiando las acciones del acosador.

Características de conversaciones no laborales:

Personales (sobre malestares que tenía el acosador con su esposa, los múltiples dolores de cabeza), sobre la soledad que sentía el acosador, sus hijos y el gran trabajo que hacía en la organización que posteriormente se tornan a un tema de índole sexual y directo en contra de la víctima.

Detección de lo que busca el acosador por parte de la acosada:

Mostrar el poder laboral como sexual sobre de ella, manteniendo su relación marital y minimizando la ética profesional y moral que tiene la acosada.

Conocimiento de alguna normatividad organizacional a favor de la eliminación de acoso laboral por parte de la acosada:

Existe un reglamento interno de trabajo que hace alusión en una frase a la posibilidad de castigar este tipo de acciones, sin embargo se cuenta con una área jurídica que sabe sobre los acosos múltiples de varios personajes de buen nivel y que dicen no poder hacer

nada al ser difícil su comprobación. El área jurídica ya sabe del caso de la víctima.

Conocimiento de algún departamento de Género en su organización:

Si lo hay, mismo que sabe del caso como también lo sabe el jurídico, pero que debido al poder que tiene el victimario, no pueden hacer nada por el momento, pues consideran difícil y extremo el demostrar dichos hechos.

3.3 Resultados generales

Existe el acoso laboral al menos en un 40% de la población de acuerdo a las investigaciones de la CSE de la UAQ, habiendo un 51.9% de encuestadas que no han pedido ayuda alguna al ser acosadas. De este porcentaje se tiene que el 15.3% han recibido acoso por parte de sus compañeros, 10.4% de jefes y el 14.8% de clientes. Se tiene que solo el 25% contestó no conocer ninguna opción normativa que minimice estos casos o elimine el acoso laboral, sin embargo el 75% de la población considera aplicable la normatividad en caso de que existiese, habiendo un 25% restante que considera que no podría ser aplicable alguna normatividad debido a la cultura organizacional permisible de acoso que en su caso ha detectado. Dichos porcentajes se logran reforzar ante la entrevista de profundidad que se lleva a cabo en donde se considera que el agresor intimida a la víctima causando en ocasiones extremas el daño físico y/o emocional, manifestado mediante una baja autoestima, estado de ansiedad o depresión en la agredida, dificultando la integración del personal femenino como el desarrollo profesional y humano.

La violencia es vivida, significada y comprometida a través de diferentes contextos explicativos, siendo la violencia en contra de la mujer la consecuencia del orden de género que se establece en la sociedad como en la división del trabajo, que determina un orden social y de poder laboral demeritante hacia los resultados productivos de la organización. Cabe mencionar la experiencia que deja una secuela de índole físico emocional, o simplemente emocional manifestado mediante una baja autoestima, estado de ansiedad o inclusive depresión en la agredida, dificultando así, la integración del personal femenino como el desarrollo profesional y humano en futuros trabajos o inclusive en su vida familiar. Es igualmente considerable que esta víctima ha sobre-

vivido a dicha situación agresiva a través de un comportamiento que de ser amigable paso a ser de reacción constante y previsión, forjándose una entereza en la víctima, que sin duda es de pocas el manejarla. Se considera todo un reto el percibir un acoso, vivirlo pero aún más fuerte el sobresalir ante el mismo y no permitir que se le minimice o se le retire laboralmente de sus funciones a la víctima por la víctima en sí misma.

Las características del acosador prácticamente pueden ser relacionadas con el deseo de un poder constante y quizás el logro de objetivos que van de ser profesionales a irse sobre los profesionales; las personas.

IV PROPUESTA

Fomentar acciones de índole Psicológico en donde el objetivo se basa en auxiliar a la víctima a recuperar su autoestima y romper con el Acoso Laboral que se hubiere vivido mediante personal profesional conformándose procedimientos de seguimiento de cada caso. En su caso, poder tratar a la víctima como paciente con stress post-traumático (Echeburúa, 2004), bajo el medio especializado de detección más adecuado a el tipo de estrés presentado.

En el ámbito Jurídico magnificar las acciones a favor de la generación de un sistema de administración de justicia que construya jurisprudencia al respecto en donde los sindicatos estuvieren también incluidos en el actuar a favor de la eliminación de estos efectos contradictorios al ámbito productivo. En el caso particular de esta organización cabe mencionar la necesidad de aplicar procedimientos realistas previo análisis y aprobación que generen acciones punitivas a nivel penal ante este tipo de hechos.

Será importante fortalecer el trabajo colegiado dentro y fuera de la organización de manera que se logre conformar códigos de conducta como procesos y canales de denuncia que minimicen este fenómeno. Se sugiere la preparación de programas de capacitación relacionados con la eliminación de estos hechos. Generar foros de consulta o participar en congresos, que promuevan la mejora continua del ámbito organización con la finalidad de evitar la permisibilidad de estas actuaciones que van en contra de los resultados cualitativos generadores de desarrollo humano en los trabajadores.

A nivel estratégico, se propone que los

lineamientos eliminen la aparición de acciones acosadoras como el Congelamiento, así como fortalecer el área de capacitación y seguimiento de acciones en el trabajo para con el acosado (de ser detectado) con la finalidad de sobrellevar los actos del victimario.

V CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Se concluye que efectivamente existe acoso laboral y que las empleadas que lo han sufrido en ocasiones independientemente del coraje manifestado tienen miedo ante la posibilidad de denunciar los hechos, esto a pesar de que se tiene conciencia de la gravedad de los hechos y de la repetición de los mismos por el mismo acosador. Cabe mencionar que en este caso particular, se da a conocer una acción de respuesta más que de sumisión, que al parecer funge como medicina ante el deseo por parte de la víctima de permanencia laboral pero bajo un ambiente de trabajo con stress continuo, que puede dejarle secuelas de índole psicológico a futuro.

Es entonces importante y emergente que se revise la permisibilidad de estos hechos en la cultura organizacional a la que se pertenezca, así como las actitudes de todo el personal dentro de las instituciones de manera cotidiana. Cabe mencionar la importancia de considerar en el área de Recursos Humanos, la aplicación de TEST Psicológicos especializados que minimicen al probabilidad de existencia de este tipo de padecimiento en el nuevo personal de la organización.

Será importante revisar las raíces culturales del entorno de la organización, con la finalidad de proceder a la planeación estratégica de capacitación especializada que logre una equidad de género en la misma. Sin perder de vista, que es un hecho que el acoso laboral y más, cuando es sexual; fomenta la presencia de efectos negativos generados por la participación de compañeros, jefes directos e inclusive de la propia cultura organizacional permisiva que se ha detectado, llegando a una destrucción psicológica como de aniquilación moral de los empleados ante la falta de valores y respeto hacia la asistencia e interés del trabajador.

Algunas medidas pueden considerar resultados permanentes, por lo que se sugiere difundir información sobre la legislación o código de ética que se genere y/o se promueva dentro de la instancia referida.

Bibliografía

Apiquian, Guitart, Alejandra, *El acoso moral o psicológico en el trabajo: mobbing*, Universidad Anáhuac México Norte

Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud 2009.

Moser, C., & Hoolland, J. (1997). *Urban poverty and violence in Jamaica*. In: *World Bank Latin America and Caribbean studies: Viewpoints*. Washington, D.C. Banco Mundial

National Clearinghouse on Child Abuse and Neglect (2001). Understanding the effects of maltreatment on early brain development. Washington, DC: Dept of Health and Human Services.

Pan American Health organization (2004). Activa Project: Cultural norms and attitudes toward violence in selected cities in Latin America and Spain.

Scialpi, Diana. "La violencia laboral en la administración pública argentina" *Revista Venezolana de Gerencia*, núm. 18, abril-junio 2002, Universidad de Zulia, Venezuela, pp. 196-219

Tolan, O.H., e Guerra, N.G. (1994) *What works in reducing adolescent violence: An empirical Review of the Field*. Boulder, CO: University of Colorado.

González, José Luis. *El Maltrato Psicológico*, recuperado de: www.mobbing.nu

Mc Donald, Andrea. *Mobbing, un nuevo fenómeno en el Derecho Laboral* recuperado de: www.diariojudicial.com

Peña F, Sánchez S. *El mobbing y su impacto en la salud*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social - México. 2006, recuperado de: www.acosomoral.org/pdf/comas2.PDF

U.S.A. Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo y el Fondo de Población de las Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. 1994. Suplemento No. 15 recuperado de <http://www.unops.org/SiteCollectionDocuments/EB%20reports/Spanish/e94-35-1s.pdf>

Barroso, Ana Elena, (2013). "Mobbing, fuente de improductividad organizacional", Universidad Autónoma de Querétaro

A eliminação das mulheres assalariadas rurais do trabalho no corte da cana: causas e consequências

Juliana Biondi Guanais¹

Resumen

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os motivos que levaram as trabalhadoras assalariadas rurais a serem progressivamente excluídas do trabalho no corte da cana na agroindústria canavieira brasileira. Como é sabido, historicamente as mulheres sempre foram empregadas para trabalhar como cortadoras de cana nas lavouras de cana de açúcar no Brasil, mas sobretudo dos anos 2000 em diante, parcela expressiva da força de trabalho feminina passou a perder seus postos de trabalho no setor sucroalcooleiro brasileiro.

É importante mencionar que o objetivo supracitado é um dos objetivos da pesquisa realizada desde 2008 junto a um grupo de cortadores de cana ligados a usinas de açúcar e álcool localizadas no interior do estado de São Paulo (Brasil). Assim, para que fosse possível analisar as causas desse “descarte” (eliminação) das mulheres dos postos de trabalho que historicamente ocupavam, realizou-se pesquisa de campo nos locais de trabalho (canaviais) e entrevistas com um grupo de 50 trabalhadores rurais cortadores de cana (todos do sexo masculino) de duas usinas específicas (localizadas em Piracicaba e Santa Bárbara d’Oeste, municípios do interior do estado de São Paulo). Além das entrevistas com os trabalhadores, também foram entrevistados três “turmeiros” (que são os fiscais do trabalho, os agentes fiscalizadores das usinas) e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Região. A pesquisa contou ainda com a revisão da literatura especializada, sobretudo daquela que trata de temas relacionados ao trabalho feminino na agricultura.

Os principais resultados da pesquisa foram: a) as mulheres foram sendo progressivamente excluídas do trabalho no corte da cana devido ao processo de reestruturação produtiva pelo qual passa o setor sucroalcooleiro desde meados dos anos 2000, processo esse

que teve, como uma das consequências, a imposição de novos critérios para o recrutamento e para a seleção da força de trabalho para as usinas brasileiras. Pelo fato de as mulheres (e também os trabalhadores de idade mais avançada) cortarem uma quantidade inferior de cana por dia, e por apresentarem índices de produtividade mais baixos que os demais trabalhadores (na sua grande maioria jovens do sexo masculino), os mesmos acabaram sendo demitidos e preteridos com relação àqueles trabalhadores mais jovens e do sexo masculino, tidos como os mais capacitados fisicamente para aguentar o trabalho no corte da cana e atingir as novas metas de produção impostas, cada vez maiores; b) as poucas mulheres que conseguiram assegurar seu emprego nas usinas acabaram sendo transferidas para outros postos de trabalho, para as funções secundárias (isto é, menos importantes do que o corte da cana), que são as mais desvalorizadas e precárias, e por isso mesmo, as mais mal remuneradas pelas usinas. Mas também houve casos de ex-cortadoras de cana que ao perderem seus postos de trabalho no meio rural, passaram a trabalhar como empregadas domésticas, faxineiras e cozinheiras nos centros urbanos das cidades das usinas para qual trabalhavam no passado.

Palabras clave: assalariamento rural; mulheres cortadoras de cana; agroindústria canavieira brasileira; reestruturação produtiva; precarização.

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os motivos que levaram as trabalhadoras assalariadas rurais a serem progressivamente excluídas do trabalho no corte da cana na agroindústria canavieira brasileira. Como é sabido, historicamente as mulheres sempre foram empregadas para trabalhar como cortadoras de cana nas lavouras de cana de açúcar no Brasil, mas sobretudo dos anos 2000 em diante, parcela expressiva da força de trabalho feminina passou a perder seus postos de trabalho no setor sucroalcooleiro brasileiro.

Antes de dar início à análise, é preciso dizer que o presente artigo foi dividido em duas partes. Na primeira, será feita uma breve recapitulação histórica para explicar aos leitores em que momento e a forma como se deu a inserção das mulheres no trabalho assalariado nas lavouras de cana de açúcar, localizadas, sobretudo, no interior do estado de São Paulo (Brasil). Já na segunda sessão do artigo, será abordado o processo de reestruturação produtiva pela qual passa o setor sucroalcooleiro desde meados nos anos 2000, processo esse que teve, como uma das consequências, a imposição de novos critérios para o recrutamento e para a seleção da força de trabalho para as usinas brasileiras. Como veremos, é nesse contexto em que não somente as mulheres, mas também os trabalhadores de idade mais avançada passaram a ser progressivamente

¹Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP-Brasil). Pesquisadora do Centro de Estudos Rurais (CERES), do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. Especialista em assalariamento rural. Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). E-mail: jupitt16@yahoo.com.br

excluídos do trabalho no corte da cana² pelo fato de apresentarem índices de produtividade mais baixos que os demais trabalhadores - na sua grande maioria jovens do sexo masculino – tidos pelas usinas como os mais capacitados fisicamente para aguentar o trabalho no corte da cana e para atingir as novas metas de produção impostas, cada vez maiores. Por fim, antes de finalizar esta breve introdução, é necessário mencionar aqui que toda a análise que se seguirá é parte da pesquisa de doutorado ainda em desenvolvimento, a qual, por sua vez, é realizada junto a um grupo de cortadores de cana ligados a duas usinas de açúcar e álcool localizadas no interior do estado de São Paulo (Brasil). Para que fosse possível analisar as causas do “descarte” (eliminação) das mulheres dos postos de trabalho que historicamente ocupavam, realizou-se pesquisa de campo nos locais de trabalho (canaviais) e entrevistas com um grupo de 50 trabalhadores rurais cortadores de cana (todos do sexo masculino) de duas usinas específicas: Costa Pinto e Furlan (localizadas, respectivamente, em Piracicaba e Santa Bárbara d’Oeste, municípios do interior do estado de São Paulo). Além das entrevistas com os trabalhadores, também foram entrevistados três “turmeiros” (que são os fiscais do trabalho, os agentes fiscalizadores das usinas) e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Região. A pesquisa contou ainda com a revisão da literatura especializada, sobretudo daquela que trata de temas relacionados ao trabalho assalariado feminino na agricultura.

1. Um pouco de história: a inserção das mulheres no trabalho assalariado nas lavouras de cana de açúcar do estado de São Paulo - Brasil

Como dito anteriormente, nessa primeira sessão, será feita uma breve recapitulação histórica para explicar aos leitores em que momento e a forma como se deu a inserção das mulheres no trabalho assalariado nas lavouras de cana de açúcar, localizadas, sobretudo, no interior do estado de São Paulo (Brasil). Antes de dar início, é necessário mencionar que para que fosse possível cumprir as limitações de espaço do presente artigo, e também para não fugir demasiadamente do objetivo central do mesmo, optei por desenvolver aqui uma recapitulação histórica bastante sintética, que, justamente por isso, não conseguirá contemplar todos os aspectos importantes, os quais – devido à sua relevância - demandariam análises adicionais que fugiriam aos propósitos centrais do presente trabalho.

*

De acordo com a pesquisadora Maria Aparecida de Moraes Silva (2011b), antes de se tornarem “assalariados puros”, parcela significativa dos homens e das mulheres que trabalhavam nas propriedades rurais do estado de São Paulo trabalhavam sob um sistema de trabalho bastante diferenciado, que ficou conhecido como colonato. De maneira bastante resumida, o colonato foi um sistema de trabalho adotado pelos fazendeiros do café (sobretudo do estado de São Paulo) nas últimas décadas do século XIX no momento em que os mesmos não puderam mais contar com a força de trabalho escrava para trabalhar em suas propriedades. Com a abolição da escravatura em 1888, os fazendeiros viram-se diante da necessidade de substituir os antigos escravos por

²Como ficará claro a seguir, em alguns casos as poucas mulheres que conseguiram assegurar seu emprego nas usinas acabaram sendo transferidas para outros postos de trabalho, para as funções secundárias (isto é, menos importantes do que o corte da cana), que são as mais desvalorizadas e precárias, e por isso mesmo, as mais mal remuneradas pelas usinas.

trabalhadores livres, e para tanto, começaram a subsidiar e apoiar a vinda de trabalhadores livres brancos (sobretudo de imigrantes italianos) para trabalharem em suas fazendas.

Durante o colonato, os grandes fazendeiros exploravam o trabalho familiar do grupo doméstico como um todo (pais e filhos), em troca de baixíssimos salários. Como contrapartida do trabalho nas lavouras e nas plantações dos fazendeiros, os colonos (como ficaram conhecidos os trabalhadores que trabalhavam sob esse sistema de trabalho específico) recebiam o direito não só de residir na propriedade em que trabalhavam mas também de produzir alguns gêneros básicos de subsistência em um pequeno pedaço de terra cedido pelos fazendeiros. Não é difícil perceber que sob esse sistema de trabalho, “a família era, a um só tempo, produtora e consumidora; cuidava de sua subsistência sem comprometer a produção cafeeira, voltada para o mercado” (SILVA, 2011b, p. 556).

Para ater-me ao objetivo do presente trabalho, é interessante destacar aqui o papel desempenhado pelas mulheres no sistema de colonato. Desde aquela época, as mulheres viam-se obrigadas a conjugar o trabalho doméstico com o trabalho nas lavouras de café dos fazendeiros. Mas, mesmo desempenhando tarefas nesses dois espaços, até então as mulheres ainda não existiam enquanto trabalhadoras individualizadas, já que seus trabalhos eram englobados no trabalho familiar e controlados diretamente por seus maridos. De acordo com Silva (2011b),

A organização do trabalho – a alocação dos diferentes membros da família no trabalho – cabia ao homem. Sendo simultaneamente chefe da família e do trabalho, seu poder atingia a todos os membros, transformando filhos e mulher praticamente em seus trabalhadores (...) Era como se o trabalho familiar mascarasse o trabalho realizado pelas mulheres e crianças, pois era o homem, o chefe da família, quem fazia o contrato com o proprietário de terras. (SILVA, 2011b, p. 557).

Ainda de acordo com a autora, no colonato, a distribuição do tempo de trabalho da mulher era feita de forma distinta daquela que hoje em dia ocorre no assalariamento. Naquela época o trabalho “fora de casa” (nas lavouras) somente complementava (ou “ajudava”) o trabalho “dentro da casa” (limpeza, alimentação, cuidado com as crianças). Em outras palavras, o trabalho doméstico ocupava e consumia as mulheres ao longo do ano todo, diferentemente do trabalho nas lavouras, do qual a participação das mulheres dependia de vários fatores (tais como a existência ou não de filhos pequenos que necessitavam de seu cuidado, etc.). Diante disso, podemos perceber que na época do colonato o trabalho feminino “fora de casa” dependia e estava atrelado substancialmente ao ciclo vital da família daquelas mulheres.³

Entretanto, foi na passagem das décadas de 1950 para 1960 que essa realidade começou a se alterar de forma significativa. Nesse período, devido à falência do antigo sistema de colonato – causado, dentre outras razões, pelo processo de modernização pelo qual passou a agricultura paulista – iniciou-se a expulsão e o êxodo dos trabalhadores (e das famílias) que antes residiam nas propriedades rurais para as cidades, bem como a implementação de mudanças significativas nas relações de trabalho no campo. Assim, encontrando-se destituídos de seu local de moradia e de seu pequeno pedaço de terra de onde tiravam sua subsis-

³Sobre esse aspecto em particular, cabe mencionar aqui que essa situação se mantém idêntica até hoje com parcela significativa das mulheres, sejam elas trabalhadoras urbanas ou rurais.

tência, não restou outra alternativa a esses trabalhadores a não ser passar a vender sua força de trabalho no mercado em troca de um salário, ou seja, assalariar-se⁴. De acordo com Silva (2011b), “É nesse momento que surge, no cenário do mercado de trabalho no campo, o volante, o trabalhador temporário residentes nas cidades-dormitórios...” (SILVA, 2011b, p. 562).

Nesse novo contexto marcado pelo assalariamento os baixos salários recebidos pelos homens já não eram suficientes para arcar com os novos (e altíssimos) gastos que as famílias passaram a ter nas cidades, fato que acabou obrigando não somente as mulheres, mas também as crianças a recorrerem ao trabalho assalariado nas propriedades rurais para que fosse possível assegurar condições mínimas de sobrevivência ao grupo doméstico como um todo. Em função dessa mudança significativa, o trabalho das mulheres foi redefinido, uma vez que passou a não estar mais englobado no contrato de trabalho feito pelos maridos (ou pais), como acontecia no passado. Agora, não somente os homens, mas as mulheres e as crianças consistiam em trabalhadores individualizados, vendedores de sua própria força de trabalho.⁵ Assim, foi nesse período em que “As mulheres passaram a se empregar no corte da cana, na colheita do café, laranja, algodão, amendoim. Houve um crescimento em torno de 30% no emprego temporário das mulheres no período entre 1975-1985.” (SILVA, 2011b, p. 562).⁶

Após o término do sistema de colonato, o assalariamento (sobretudo o temporário) nas propriedades agrícolas se tornou preponderante em todo estado de São Paulo, e para ele afluíram não somente os ex-colonos paulistas, mas também inúmeros trabalhadores advindos de várias regiões do Brasil. No que se refere especificamente às lavouras de cana de açúcar (sobretudo as do estado de São Paulo), é importante dizer que a partir da década de 1970 – devido aos subsídios do governo brasileiro para a implantação do Programa Nacional do Alcool (mais conhecido como Pró-Alcool) em 1975 – as mesmas passaram por um processo de expansão crescente. Assim, para que fosse possível aumentar a produção de álcool exigida pela nova demanda, esse tipo de cultivo agrícola passou a necessitar de um número cada vez maior de trabalhadores rurais.

Como resultado de todo esse processo, principalmente a partir da década de 1970 as plantações de cana de açúcar de todo o estado de São Paulo passaram a empregar uma quantidade expressiva de homens e também de mulheres nos canaviais. Naquela época, ambos os sexos não só exerciam a mesma função – o corte de cana – mas também trabalhavam lado a lado nos canaviais. Naquele momento - diferentemente do que ocorre na atualidade - as exigências de produtividades que recaiam sobre os(as) trabalhadores(as) eram bem menores do que as exigências de hoje em dia,⁷ o que fazia com que as mulheres – mesmo cortando uma quantidade menor de cana por dia que os homens - fossem contratadas e permanecessem no quadro de funcionários das usinas. Mas, como veremos a seguir, essa situação não permanece idêntica até os dias de hoje. Conforme mencionado na introdução do presente artigo, principalmente desde os anos 2000 o setor sucroalcooleiro brasileiro passa por um processo de reestruturação produtiva que teve (e continua tendo) como uma das consequências a imposição de novos critérios para o recrutamento e para a seleção da força de trabalho para as usinas. Assim, é nesse contexto em que não somente as mulheres, mas também os trabalhadores de idade mais avançada passaram a ser progressivamente excluídos do trabalho no corte da cana pelo fato de apresentarem índices de produtividade mais baixos que os demais trabalhadores - na sua grande maioria jovens do sexo masculino – tidos pe-

las usinas como os mais capacitados fisicamente para aguentar o trabalho no corte da cana e para atingir as novas metas de produção impostas, cada vez maiores.

2. A reestruturação produtiva do setor sucroalcooleiro e sua relação com a exclusão das trabalhadoras assalariadas rurais: invisibilidade, estigmatização, discriminação e baixos salários

Como já demonstrei em outras ocasiões (GUANAIS, 2010), ao longo de seu desenvolvimento no Brasil, a agroindústria canavieira passou por vários processos de reestruturação que atingiram, sobretudo, as plantas industriais e os equipamentos (IANNI, 1984). Mas foi a partir década de 2000 que a reestruturação produtiva sucroalcooleira foi além das mudanças na base técnica agrícola e industrial e atingiu também o setor administrativo das empresas, especialmente a gestão do trabalho. Assentada basicamente na introdução de inovações na base técnica, desde o final do século XX a reestruturação buscou tornar os empresários cada vez mais aptos para enfrentar as novas regras de produção e de circulação impostas, principalmente pelo mercado internacional, as quais estavam centradas, sobretudo, no incremento da produtividade e na redução dos custos de produção. Pensando em atender as novas exigências de produtividade impostas pelo mercado, as usinas de açúcar e álcool redefiniram as suas estratégias administrativas, isto é, investiram seus esforços em duas direções na gestão dos recursos humanos: de um lado, racionalizaram o uso de recursos introduzindo modificações nos processos de trabalho, valendo-se, substancialmente, de inovações tecnológicas poupadoras de força de trabalho – a mecanização das

atividades agrícolas e automatização do controle dos processos em geral -; de outro lado, procuraram formar um contingente de trabalhadores fixos, disciplinados e envolvidos com a produção sucroalcooleira.

Ao longo do processo de reestruturação produtiva do setor sucroalcooleiro, o corpo gerencial das usinas buscou fazer com que seus cortadores de cana passassem a ser não somente altamente produtivos, mas também disciplinados e centrados no trabalho. Para tanto, era necessário que os representantes do setor em questão também se valessem de algumas estratégias (as quais já eram e ainda são amplamente difundidas no meio urbano e industrial) para buscar o envolvimento de seus trabalhadores rurais tendo como objetivo central o aumento da produtividade dos mesmos, fator esse imprescindível para que as usinas conseguissem obter uma acumulação crescente de capital e se ajustarem, assim, às demandas do mercado internacional.

Buscando aumentar continuamente a produtividade dos trabalhadores, as usinas passaram a pensar em formas que os incitassem a cortar uma quantidade cada vez maior de cana, e para isso, era preciso atrelar o salário dos mesmos ao volume cortado por eles. Assim, o pagamento por produção – que já era utilizado por muitas usinas antes mesmo da década de 1970 – passa a ser ainda mais difundido e amplamente utilizado pelas mesmas, as quais o tomaram como a forma de remuneração predominante no setor sucroalcooleiro.

Mas, como sabemos, a lógica empresarial do setor sucroalcooleiro não se restringe à utilização do pagamento por produção. Juntamente com tal forma de remuneração passaram a ser utilizadas outras estratégias desenvolvidas pelos representantes deste setor, que permitem que as usinas obtenham um controle extremamente rígido dos cortadores de cana e dos resultados de sua produção. Um exemplo de tal estratégia é a imposição da média, isto é, de uma produtividade diária mínima que deve ser atingida pelos trabalhadores caso desejem manterem-se em seus postos de trabalho. Ao não conseguirem atingir a média diária estipulada pela usina para qual trabalham, os cortadores de cana são demitidos. Como já mencionado anteriormente, com o passar dos anos, a média⁸ teve um aumento considerável: em 1980 a média era de 5 a 8 toneladas/dia; em 2004, passou a ser 12 a 15 toneladas (SILVA, 2006).

Logicamente que esse crescimento exorbitante da média teve que ser acompanhado pelo aumento da produtividade dos cortadores de cana, os quais foram obrigados a aumentar a intensidade de seu trabalho e a quantidade de cana cortada por dia para que pudessem permanecer na usina para qual trabalhavam.

Como dito acima, com a introdução dos novos arranjos produtivos, as usinas de açúcar e álcool passaram a exi-

⁴“Morar nas cidades significou para o trabalhador a perda da roça de subsistência e (...) paralelamente, o aumento dos gastos com sua própria sobrevivência, tais como: água, luz, gás, impostos, aluguel, transporte, etc.” (SILVA, 2011b, p. 562).

⁵A esse respeito, escreveu Silva (2011b): “O aparecimento do trabalhador individualizado provocou sérias mudanças no interior da família. O homem, ao perder as funções anteriores relativas à gestão do trabalho, deixa de ser o pai-marido-patrão. Torna-se paulatinamente, o ‘provedor defeituoso’ da família, na medida em que a mulher e os filhos são obrigados também a se assalariar (...) Sair de casa representou profundas alterações na vida dessas mulheres, como também na estrutura interna da família.” (SILVA, 2011b, p. 562-563).

⁶Mas não podemos deixar de ressaltar aqui que o trabalho assalariado “fora de casa” não livrou ou desincumbiu as mulheres das tarefas domésticas de antes. Se a dupla jornada de trabalho já era uma realidade para as mulheres no período do colonato, com o assalariamento a mesma se agudizou ainda mais. Da mesma forma que no passado, no espaço da casa, as mulheres continuam arcando com todo o trabalho doméstico realizado nos períodos em que não estão “trabalhando fora”.

⁷De acordo com Silva (2006), com o passar dos anos, a média - quantidade mínima de toneladas de cana que um cortador tem que cortar por dia para não ser demitido - teve um aumento considerável: em 1980 a média era de 5 a 8 toneladas/dia; em 2004, passou a ser 12 a 15 toneladas.

⁸Medida em toneladas de cana. Trata-se da quantidade mínima de toneladas de cana que deve ser cortada diariamente por cada trabalhador e que serve de referencial para a produtividade dos mesmos. Para mais informações sobre a média ver: Silva (1999 e 2006), Alves (2006) e Novaes (2007a).

gir maior produtividade e mais disciplina no trabalho. Ao mesmo tempo, provocaram uma segmentação maior da força de trabalho, intensificaram a precarização e imprimiram uma nova dinâmica na seleção de seus trabalhadores. Assim, o setor sucroalcooleiro passou a operar com critérios diferenciados para selecionar seus funcionários, elaborando perfis adequados para funções determinadas. Nas palavras de Novaes (2007b):

As usinas têm interesse em garantir a alta produtividade. Para tanto, é preciso usar expedientes para eliminação dos trabalhadores de baixa produtividade, é preciso formar grupos de trabalhadores seletos. Para entrar nesse grupo seletivo, é preciso cortar, no mínimo, dez toneladas de cana/dia e ser disciplinado, cumpridor de ordens. Esses trabalhadores são muito valorizados pelas usinas e pelos empreiteiros. (NOVAES, 2007b, p.62) [grifo meu].

Para que fosse possível formar esse “grupo seletivo de trabalhadores” as usinas passaram a excluir não somente aqueles trabalhadores que não atingiam as metas de produtividade, mas sobretudo as mulheres.⁹ Como mencionado anteriormente, esse tipo de seleção da força de trabalho é ainda mais facilitado devido à forma de remuneração dos cortadores de cana - o pagamento por produção - que atrela o salário de cada trabalhador(a) à quantidade de cana cortada pelo(a) mesmo(a) ao longo de sua jornada de trabalho.

Assim, como cada trabalhador(a) recebe pelo que produz, ao comparar os salários de todos os empregados, torna-se fácil para as empresas descobrirem quais são aqueles(as) que cortam mais cana, e quais são os(as) que menos cortam. Esta seleção por produtividade é bastante importante para as usinas, que assim podem manter em seu quadro de funcionários somente aqueles(as) cortadores(as) de cana que lhe interessam – os(as) que são os(as) mais produtivos(as) – e demitir todos(as) aqueles(as) que não conseguem atingir os índices de produtividade previamente estipulados.

Neste contexto em que a produtividade passa a ser o critério mais importante para a seleção daqueles(as) que irão trabalhar nas usinas, as mulheres foram as mais prejudicadas. Pelo fato de serem consideradas pelos usineiros (e também pelos fiscais de turma) menos fortes e resistentes fisicamente do que os homens - além de “não serem aptas” a desempenhar esse tipo de “trabalho pesado” - não eram vistas como capazes de atingir os altos índices de produtividade impostos pelas usinas, e por isso deveriam ser dispensadas. Para ocupar o lugar das mulheres e dos demais excluídos, as empresas optaram pelos trabalhadores jovens e migrantes¹⁰, tidos como os mais capacitados fisicamente para aguentar o trabalho no corte da cana e atingir as metas de produção impostas.

⁹A exclusão das mulheres dos postos e dos setores de trabalho que sempre ocuparam não é exclusividade do “meio rural”. De acordo com ARAÚJO (2009), “Estudos recentes têm mostrado a ocorrência de uma migração compulsória das mulheres de grandes empresas formais, em diversos setores da economia e particularmente da indústria, para atividades informais, pequenas empresas prestadoras de serviços, trabalho domiciliar ou cooperativas de trabalho (...) Tais estudos confirmam que nos processos de enxugamento de postos de trabalho nas grandes empresas, as mulheres foram sendo paulatinamente deslocadas ‘dos setores e ocupações que sempre marcaram presença’, assim como ‘de atividades industriais de grande porte, para pequenos e médios estabelecimentos’.” (ARAÚJO, 2009, p. 139) [grifo meu].

¹⁰Há um longo debate que envolve os motivos que levam as usinas a dar preferência para os trabalhadores migrantes. De acordo com alguns pesquisadores, tais como Novaes, isso se dá “Não por acaso, os trabalhadores migrantes são os preferidos para esse tipo de trabalho. Entrevistados, os técnicos admitem: o controle é mais fácil, a produtividade é maior. As dificuldades de acesso à terra e a ausência de trabalho na região de origem os deixam mais vulneráveis, mais dependentes dessa oportunidade de emprego, mesmo que seja um trabalho duro. Para contratá-los, as usinas contam com diferentes formas de recrutamento, desde a contratação de empreiteiros, que formam as turmas ainda nas cidades onde moram esses trabalhadores no nordeste, até o acionamento de redes de parentesco e vizinhança onde correm as notícias das possibilidades de trabalho no corte da cana.” (NOVAES, 2007b, p. 62) [grifos meus].

Em pesquisa anterior, realizada entre 2008 e 2010, tive a oportunidade de entrevistar algumas poucas mulheres que ainda trabalhavam como cortadoras de cana para uma usina localizada no interior de São Paulo. Naquela ocasião, as trabalhadoras relataram que seus índices de produção eram muito baixos, sobretudo quando comparados aos índices de seus colegas de trabalho. Isso as tornava as maiores candidatas a serem demitidas pela usina, o que somente não ocorria porque elas podiam contar com o respaldo do sindicato que representava os trabalhadores assalariados rurais.

O sindicato em questão sabia que, devido aos novos critérios de seleção dos trabalhadores – baseados quase que exclusivamente nos índices de produtividade dos mesmos – se dependesse das usinas as mulheres seriam totalmente excluídas do trabalho no corte da cana. Assim, para tentar assegurar pelo menos uma pequena parcela da força de trabalho feminina na usina em questão, o sindicato exigiu que a empresa mantivesse pelo menos 10 mulheres cortadoras de cana para cada turma de 40 homens. Deve-se ressaltar aqui que, por mais bem intencionada que pode ter sido, tal medida só garantiu a permanência efetiva de algumas poucas mulheres no corte de cana, já que, com a exceção deste grupo remanescente de mulheres, todas as demais foram demitidas.

Mas mesmo conseguindo assegurar sua vaga na usina para qual trabalhavam, as poucas mulheres cortadoras de cana se queixavam dos baixos salários recebidos, na grande maioria das vezes insuficientes para arcar com todos os gastos que tinham. De acordo com Maria¹¹, uma das entrevistadas, pelo fato de receber por produção e por ser uma cortadora de cana que tinha índices de produção baixíssimos, seu salário mensal acabava sendo sempre muito baixo. “Hoje [em 2008] eu não recebo nem setecentos reais¹² por mês...”.

Outro aspecto interessante foi levantado por Ana, outra cortadora de cana. De acordo com ela,

“O pagamento por produção favorece mais os mais jovens, né, que tão começando a trabalhar agora e que tem o corpo novo. E os homens também. Esses têm mais força e aguentam mais que nós, mulher. Pra cortar muita cana é melhor ser forte, por isso que os homens cortam mais.” (Ana) [grifos meus].

De acordo com a trabalhadora, quando a atividade do corte da cana está aliada ao pagamento por produção acaba favorecendo especialmente os jovens e os homens. Na opinião da entrevistada isso se dá porque são os homens os que têm um preparo físico melhor e mais apropriado para este tipo de trabalho. Para Ana, em geral as mulheres não possuem tanta força nem resistência física, e por isso acabavam obtendo menores índices de produtividade e, conseqüentemente, salários mais baixos.

É interessante destacar aqui que tanto Maria como Ana relataram em suas entrevistas que eram trabalhadoras que não cortavam muita cana, e que tinham índices de produtividade abaixo dos demais colegas de trabalho. Ambas eram mães de família, e acabavam tendo que, além de trabalhar nos canaviais, cuidar de seus filhos e do trabalho doméstico após seu expediente. Com a dupla jornada de trabalho que desempenhavam, ficava extremamente difícil para as trabalhadoras cortarem uma grande quantidade de cana ao longo de seu dia de trabalho, uma vez

¹¹Em função do compromisso de que nenhuma informação passível de identificar os sujeitos fosse divulgada, os nomes dos participantes referidos neste estudo foram alterados e substituídos por nomes fictícios, assim como os de todas as pessoas às quais eles se referiram nas entrevistas.

¹²Em outras palavras, o salário de Maria não atingia sequer o valor de um salário mínimo por mês.

que “Eu já chegava cansada para cortar cana, aí eu não conseguia cortar muito” (Ana). Não é difícil perceber que pelo fato de as cortadoras de cana receberem de acordo com o que trabalhavam, e pelo fato de elas não conseguirem cortar tanto, ambas acabavam recebendo um salário mensal extremamente baixo.

Mas, e o que aconteceu com as mulheres cortadoras de cana de outras usinas que não podiam contar com seus respectivos sindicatos para lhes assegurar suas vagas de trabalho?¹³ O que ocorreu com aqueles(as) que foram alijados(as) do trabalho no corte manual da cana devido ao processo de reestruturação produtiva pelo qual passou o setor sucroalcooleiro?

No que se refere especificamente às mulheres, Silva (2011a) demonstrou que as mesmas, quando não foram transferidas para trabalhar em outras culturas agrícolas¹⁴ (tais como laranja, café, tomate, cebola, etc.), foram sendo, aos poucos, destinadas a outras atividades/funções nos canaviais (tais como o plantio, a “bituca”, e a recolha de pedras). Nas palavras de Silva (2011a),

Aí [nos canaviais] foi possível ainda identificar a segregação sexual do trabalho, na medida em que as mulheres foram sendo alijadas do corte manual da cana em favor dos jovens migrantes, e, assumindo funções mais desvalorizadas nos canaviais e também em outras culturas – frutas, cebola, tomate, feijão, milho -, onde predominam a circularidade e a rotatividade incessante dessa força de trabalho. (SILVA, 2011a, p. 40) [grifos meus].

Mas também houve casos de ex-cortadoras de cana que passaram a trabalhar como empregadas domésticas, faxineiras e cozinheiras nas

idades das usinas para qual trabalhavam¹⁵. Ainda de acordo com Silva (2011a),

Foram encontradas ex-trabalhadoras rurais que haviam cortado cana e, atualmente, em razão da segregação sexual do trabalho, por meio da qual essa atividade ficou reservada apenas aos homens, sobretudo aos jovens migrantes, estão trabalhando como domésticas na cidade de Ribeirão Preto. Um total de mais de 400 mulheres, transportadas em sete ônibus, viajavam diariamente de Guariba a Ribeirão Preto para o trabalho de faxineiras, cozinheiras, ajudantes de cozinha ou empregadas domésticas no ano de 2010. (SILVA, 2011a, p. 40).

Como é possível perceber, o processo de reestruturação produtiva e as reconfigurações pela quais passou o setor sucroalcooleiro trouxeram em seu bojo uma “nova” divisão sexual do trabalho ancorada nas antigas (e tão bem conhecidas) dicotomias: homens = resistência e força física;

mulheres = cuidado, responsabilidade, delicadeza e fragilidade. Isso fez e faz com os homens continuem sendo empregados pelas usinas de açúcar e álcool e as mulheres passem a ser contratadas por empregadores, os quais, por sua vez, as conduzem de uma atividade a outra, de acordo com o ciclo das diferentes culturas agrícolas. Agrupadas em turmas, essas mulheres constituem-se como “trabalhadoras volantes” que passam de uma lavoura a outra e, assim, alimentam o mercado de trabalho rotativo e circular (SILVA, 2011a). Como decorrência desse processo, combinam-se dois resultados: “a masculinização e etnificação no corte da cana, e a feminização de certas atividades nos canaviais e em outras culturas agrícolas” (SILVA, 2011a, p. 31).

Em seu artigo, Silva (2011a) analisa cada tipo de função que as mulheres passaram a assumir a partir do momento em que foram excluídas do corte da cana.¹⁶ Plantio, bituca¹⁷, o trabalho na perca¹⁸, abertura de eitos¹⁹ e o recolhimento de pedras²⁰

¹³Nesse ponto em específico é necessário se fazer um comentário relativo ao desenvolvimento da atual pesquisa que desenvolvo (justamente a que deu origem a este artigo). No processo de elaboração da atual pesquisa, havia planejado realizar entrevistas tanto com homens quanto com mulheres cortadoras de cana. Isso, a meu ver, seria possível, uma vez que na pesquisa anterior (realizada entre 2008 e 2010), tinha conseguido entrevistar cortadores e cortadoras de cana sem nenhuma dificuldade. Tomando como base minha experiência passada, acreditei que seria igualmente fácil localizar as mulheres cortadoras de cana em qualquer outra usina em que eu viesse a desenvolver a pesquisa de doutorado, mas não foi isso que ocorreu. Desde o início das investigações, tentei localizar as cortadoras de cana das usinas escolhidas para a pesquisa, mas não obtive êxito. Visitei inúmeros alojamentos de cortadores de cana, mas não encontrei sequer uma mulher. Acompanhei um dia de trabalho de uma das turmas da Usina Furlan mas também não as localizei no interior dos canaviais. No momento das entrevistas, quando interrogados sobre a existência de mulheres cortando cana, a maioria dos trabalhadores rurais afirmava que nas usinas em que trabalhavam elas não existiam mais. De acordo com eles, as únicas mulheres que “circulavam” nas usinas eram as “meninas da limpeza”, as responsáveis pela faxina dos alojamentos e das demais dependências das usinas. De todos os entrevistados, somente três trabalhadores mencionaram que ainda existiam algumas poucas mulheres trabalhando nos canaviais da Usina Costa Pinto, mas que essas desempenhavam outras funções, que não o corte de cana. Essa informação foi confirmada posteriormente pelo vice-presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba e Saltinho. Em sua entrevista o dirigente sindical mencionou que ainda havia um número pequeno de mulheres trabalhando na Usina Costa Pinto, mas que as mesmas não cortavam cana. De acordo com ele, essas mulheres faziam parte da turma de serviços gerais da referida usina. O dirigente disse também que não tinha nenhum contato com essas mulheres, e que por isso não sabia maiores informações sobre elas. Afirmou ainda que seria praticamente impossível de localizá-las porque ele – mesmo sendo vice-presidente do sindicato dos trabalhadores - não poderia me autorizar a entrar nas dependências da Usina Costa Pinto. E foi isso que ocorreu. Ao longo de dois anos de pesquisa de campo não conheci nenhum trabalhador que soubesse me dar alguma informação mais precisa sobre onde moravam ou como eu poderia encontrar as mulheres que trabalhavam na Usina Costa Pinto. As visitas que fiz aos alojamentos dos cortadores de cana eram realizadas sempre no período noturno, e nessas ocasiões, as “meninas da limpeza” (que poderiam me dar algum tipo de informação) também, já tinham ido embora. Nem os “turmeiros” entrevistados para a pesquisa sabiam me confirmar a existência dessas trabalhadoras rurais.

¹⁴Silva destaca em sua análise que é bastante comum as trabalhadoras rurais serem contratadas para as mais variadas culturas agrícolas por um mesmo empregador.

¹⁵No caso da minha pesquisa de campo específica, as poucas mulheres entrevistadas, a despeito de serem familiares de cortadores de cana (mães, esposas e namoradas), nunca haviam desempenhado esse tipo específico de serviço. Na pesquisa realizada em Tavares (estado da Paraíba), tive a oportunidade de conhecer cinco mulheres que no passado também tinham ido morar no interior do estado de São Paulo na época em que seus maridos estavam trabalhando como cortadores de cana. Durante esse período, duas trabalharam em frigoríficos; duas não “trabalharam fora” (isso é, não tiveram emprego remunerado); e uma trabalhou como cozinheira de um grupo de cortadores de cana. Com relação à essa última mulher, vale dizer que a mesma residiu juntamente com o marido e um grupo de trabalhadores em uma casa alugada na cidade em que os mesmos trabalhavam como cortadores de cana. Ao longo da safra, a moça trabalhou como cozinheira para os moradores de sua casa, e cobrava R\$ 20 por quinzena de cada um para preparar todas as refeições dos mesmos. De acordo com Silva (2011a), isso é bastante comum já que “Muito embora o trabalho manual do corte da cana seja realizado, prioritariamente, pelos homens, nota-se a presença de muitas mulheres no processo migratório. Algumas delas se destinam a outras atividades (...) enquanto outras acompanham os maridos, parentes, que não se destinam aos alojamentos e ‘casas da usina’ a fim de lhes preparar a comida e lavar suas roupas”. (SILVA, 2011a, p. 18).

¹⁶Nesse ponto específico não podemos deixar de ressaltar que a feminização dessas atividades não foi pré-existente à organização do trabalho no campo, mas sim construída com o passar do tempo. A título de ilustração vale mencionar que no caso específico da Usina Costa Pinto (objeto do presente estudo) são os homens (os que fazem parte da “turma de serviços gerais”), e não as mulheres, que são os responsáveis por essas atividades secundárias e menos valorizadas.

¹⁷Os trabalhadores(as) que são destinados(as) a ser bituqueiros(as) são os(as) responsáveis pelo recolhimento dos pedaços de cana que ficam ao longo do canavial depois de toda a cana ter sido colhida. De modo geral esse tipo de trabalhador(a) passa grande parte de sua jornada de trabalho agachado(a), com as costas curvas para recolher os pedaços de cana. Esse tipo de função é extremamente necessária às usinas, que a partir do trabalho dos(as) bituqueiros(as), evitam perdas significativas, que aconteciam por sobrar cana no eito sem ser pesada.

¹⁸De acordo com Silva (2011a), as trabalhadoras da perca são aquelas que refazem o trabalho executado pelos homens durante o corte de cana. Tal atividade consiste em ficar rebaixando os “tocos” de cana que ficaram altos ou mal cortados.

¹⁹“Abrir eito significa cortar as fileiras de cana que estão sobre as curvas de nível – sulcos feitos para a drenagem das águas fluviais – antes da utilização das máquinas, pois estas só cortam as canas em terras planas.” (SILVA, 2011a, 43).

²⁰As “mulheres da pedra” são contratadas para retirar as pedras existentes no interior dos canaviais antes de iniciar o corte mecanizado. Tal atividade é bastante perigosa, já que muitos animais peçonhentos, tais como escorpiões e cobras, ficam escondidos sob as pedras e podem ferir qualquer pessoa que deles se aproximar.

, são algumas dessas funções, as quais, por serem consideradas secundárias (isto é, menos importantes do que o corte da cana), estão dentre as mais desvalorizadas e mal remuneradas pelas usinas.

Como sabemos, por sua própria condição social, recaem sobre as mulheres estereótipos relativos à maternidade. Isso acaba fazendo com que as mulheres de forma geral sejam vistas como mais “tolerantes”, “pacientes”, “caprichosas” e “responsáveis” do que os homens e por isso acabam sendo preferidas para a realização de determinadas atividades.²¹ Nesse contexto, no interior dos canaviais cabem às mulheres as funções mencionadas acima (plantio, bituca, etc.), justamente porque mais do que força ou resistência física (“atributos masculinos”), requerem capricho, cuidado, paciência e responsabilidade por parte daqueles(as) que as desempenham (SILVA 2011a).

Na maioria dessas funções, as mulheres passam grande parte da sua jornada de trabalho agachadas ou com as costas curvadas, já que a elas cabe o recolhimento das pedras (“mulheres da pedra”) e dos pedaços de cana (“mulheres da bituca”) que ficaram nos canaviais, e o rebaixamento daqueles “tocos” de cana que ficaram altos ou que foram mal cortados pelos homens cortadores de cana (“trabalhadoras da perca”). De acordo com Silva (2011a),

Tanto a atividade da bituca quanto à da perca exigem que as mulheres fiquem abaixadas durante toda a jornada de trabalho. São preferidas em razão dos estereótipos discriminatórios que afirmam que as mulheres são mais cuidadosas, enquanto os homens são mais relaxados (...) Ao realizarem a limpeza dos canaviais, as mulheres reproduzem os estereótipos sexistas vigentes na atividade canavieira. São duas funções desvalorizadas e precarizadas. (SILVA, 2011a, p. 33-34) [grifos da autora].

Como é possível perceber, essa divisão²² das atividades que fazem parte da cadeia produtiva da cana em “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres” acaba não só reforçando os padrões e os estereótipos sexistas existentes na sociedade, mas também acentuando a segregação sexual do trabalho no interior dos canaviais. Mas, o que mais há por detrás dessa diferenciação e distinção entre os “trabalhos de homens” e os “trabalhos de mulheres”?

Ao separar e atribuir a cada sexo atividades e funções distintas, as usinas conseguem remunerar de forma diferente seus/suas trabalhadores(as). Mas, como sabemos, esse tipo de prática não é exclusividade do setor sucroalcooleiro, já que, de maneira geral, em quase todos os setores econômicos as mulheres acabam ocupando os cargos menos valorizados (e, portanto, mais mal pagos) do que aqueles que são ocupados pelos homens. Essa desigualdade nos salários entre homens e mulheres já foi objeto de investigação sociológica de muitos pesquisadores, e, dentre os vários estudos produzidos, destaco o de Maria Ignez Paulilo (1987), autora que procurou desvendar as causas da diferença de salários entre os homens e as mulheres no meio rural brasileiro.

Ao analisar a realidade de famílias de várias regiões rurais do Brasil²³, Paulilo (1987) chama atenção para a valorização social do homem no meio rural como um todo. De acordo com a autora, independentemente das regiões pesquisadas²⁴, aquilo que ficou conhecido como trabalho “pesado” é sempre atribuído aos homens. Já as mulheres e crianças desempenham o chamado trabalho “leve”, o qual, justamente pelo fato de ser considerado “leve”, é extremamente mal remunerado:

Trabalho “leve”, feminino, é plantar, arrancar o mato miúdo e adubar. Para isso, as mulheres ganham a metade, ou menos, da diária de um homem, embora trabalhem o mesmo núme-

ro de horas (...) Nenhum homem é contratado para fazer trabalho considerado feminino... (PAULILO, 1987, p. 66) [grifos meus].

Em sua análise a autora destaca que os proprietários de terras de todas as regiões analisadas se valem dessa divisão sexual do trabalho para aumentar ainda mais os níveis de exploração sobre as mulheres. Para aquelas atividades em que a força física não traz maior rendimento (como o plantio e a adubagem), evitam a presença masculina para melhor caracterizá-la (e assim remunerá-la) como trabalho “leve”. Apesar de a mulher ser empregada na exploração da força de trabalho feminina, fica nítido que há casos em que as mulheres, a despeito de realizarem as mesmas tarefas que os homens, ganham menos. Assim, é a ideia do trabalho “leve” que explica o baixo preço pago pelos proprietários às trabalhadoras²⁵ (PAULILO, 1987). Neste contexto, fica claro que o que determina em última instância o valor da diária²⁶ é o sexo de quem a recebe.

Trabalho “leve” e “pesado” são, portanto, categorias que variam segundo o sexo do trabalhador e as condições de exploração da terra nas várias regiões agrícolas. Invariável é a convicção de que o trabalho feminino é mais barato. Essa constatação é frequente na literatura sociológica sobre a força de trabalho feminina nas cidades: as profissões consideradas femininas têm remuneração sempre inferior à daquelas consideradas masculinas. Mesmo em profissões iguais e cargos iguais, os dois sexos têm remunerações distintas. (PAULILO, 1987, p. 68)²⁷ [grifos meus].

Mas afinal, por que se paga menos pela realização dos trabalhos “leves”, isto é, por aqueles realizados por mulheres e crianças? De acordo com Paulilo (1987), a resposta para tal questão não deve ser buscada nas realidades específicas das regiões estudadas, já que essa situação decorre da valorização social do homem – rural ou

urbano – enquanto “chefe de família” e responsável pela reprodução de seus “dependentes”. Dessa forma o trabalho desses últimos fica em segundo plano, cabendo, nestes casos, uma remuneração que apenas “ajuda” na composição do orçamento familiar. “A conclusão, portanto, é clara: o trabalho é ‘leve’ (e a remuneração é baixa) não por suas próprias características, mas pela posição que seus realizadores ocupam na hierarquia familiar” (PAULILO, 1987, p. 70).

Para finalizar o presente artigo e retomar o raciocínio anterior, no caso específico das poucas mulheres que ainda trabalham para as usinas de cana de açúcar do estado de São Paulo, por terem sido transferidas para funções secundárias e amplamente desvalorizadas, além de estarem sofrendo um processo crescente de invisibilização no interior dos canaviais, passaram a receber salários cada vez menores. Esse fato fez com que a maioria dessas mulheres se visse obrigada a buscar outras formas de emprego e de remuneração que as ajudasse a complementar o ínfimo salário que recebem nas usinas de açúcar e álcool.

Assim, a jornada de trabalho dessas mulheres – além de contar com as oito horas diárias referentes ao trabalho que desempenham nas usinas – é acrescida de outros dois períodos de trabalho adicionais: um período em que exercem outro tipo de atividade remunerada “fora de casa e fora da usina” (como por exemplo, faxina em casas da cidade onde residem), e um período em que desempenham os serviços domésticos em suas próprias casas. O resultado disso é claro: para poderem sobreviver, as mulheres são obrigadas a trabalhar cada vez mais, e como contrapartida desta tripla jornada de trabalho as mesmas têm adoecido frequentemente, não somente física, mas também psicologicamente. Não podemos deixar de ressaltar aqui que em muitos desses casos, os danos e as sequelas desses adoecimentos são, não somente seriíssimos, mas muitas vezes irreversíveis.

²¹A esse respeito Silva (2011a) escreveu que “As mulheres são preferidas, segundo elas, porque são mais cuidadosas para pegar as bitucas deixadas pelos cortadores de cana. Elas afirmam que esse trabalho tem que ser feito mesmo por mulheres porque alguns homens cortadores de cana costumam ‘deixar tudo bagunçado’. Então as mulheres da bituca ‘arrumam’ esta bagunça (...) esta distinção fica bastante acentuada na justificação do uso do trabalho feminino e masculino para a tarefa na bituca e corte de cana, respectivamente. A força física do homem no uso do facão e o cuidado feminino na organização e no recolhimento das canas que ficam espalhadas são as razões para a divisão de trabalho entre os sexos.” (SILVA, 2011a, p. 35-36) [grifos meus].

²²“Tais diferenças [biológicas] não causam a divisão sexual do trabalho (...) O que há, reitera-se, é uma determinação social, que transforma as diferenças biológicas em causadoras desta divisão. Portanto, há, vis-à-vis as percepções, uma naturalização das diferentes tarefas exercidas por homens e mulheres.” (SILVA, 1999, p. 183-184).

²³Em seu estudo, Paulilo (1987) analisou o sertão e o brejo paraibano (regiões onde predominam as lavouras de algodão e de cana e também a pecuária); algumas cidades do interior de São Paulo (onde predominam as fazendas de café) e a região sul de Santa Catarina (onde predomina a produção de fumo).

²⁴“Regiões distintas, culturas diferentes. Com um traço comum, a distinção entre trabalho ‘leve’ e ‘pesado’. O primeiro, atribuição de mulheres e crianças. O segundo, incumbência masculina.” (PAULILO, 1987, p. 66).

Bibliografia

Alves, Francisco José da Costa (2006). "Por que morrem os cortadores de cana?". *Saúde e Sociedade*, vol.15, nº3, 90-98.

Araújo, Ângela Maria Carneiro (2009). "Informalidade e relações de gênero". En Georges, Isabel P. H. e Leite, Márcia de Paula (Eds.), *Novas configurações do trabalho e economia solidária*. Annablume; Fapesp: São Paulo.

Castro, Mary G.; Lavinias, Lena (1992). "Do feminismo ao gênero: a construção de um objeto". En Bruschini, Cristina; Costa, Albertina de Oliveira (Eds.), *Uma questão de gênero*. Rosa dos Tempos: Rio de Janeiro; Fundação Carlos Chagas: São Paulo.

Guanais, Juliana Biondi (2010). *No eito da cana, a quadra é fechada: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis - SP*. (Tesis de maestria, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP). Recuperado de www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000779920&opt=4, consultado el 19 de agosto de 2013.

Ianni, Octávio (1984). *Origens agrárias do estado brasileiro*. Ed. Brasiliense: São Paulo.
Novaes, José Roberto Pereira (2007a). "Dores e febres nos canaviais paulistas". *Revista Estudos Avançados* 21 (59), 167-177.

Novaes, José Roberto Pereira (2007b). "Heróis anônimos". *Democracia viva*, vol.1, nº 36, 58-67.

Paulilo, Maria Ignez S. (1987). "O peso do trabalho leve". *Ciência Hoje*, vol. 5, nº28, 64-70.

Saffioti, Heleieth (1992). "Rearticulando gênero e classe social". En Bruschini, Cristina; Costa, Albertina de Oliveira (Eds.), *Uma questão de gênero*. Rosa dos Tempos: Rio de Janeiro; Fundação Carlos Chagas: São Paulo.

Silva, Maria Aparecida de Moraes (2011b). "De colona à boia-fria". En Priore, Mary Del (Ed.), *História das mulheres no Brasil*. Contexto: São Paulo.

Silva, Maria Aparecida de Moraes. (1999). *Errantes do fim do século*. Ed. Unesp: São Paulo.

Silva, Maria Aparecida de Moraes. (2006). "A morte ronda os canaviais paulistas". *Revista da Associação Brasileira de Reforma Agrária*, vol. 33, nº2, 111-114.

Silva, Maria Aparecida de Moraes. (2011a). "O trabalho oculto nos canaviais paulistas". *Perspectivas*, vol. 39, nº 1, 11-46.

Industria farmacéutica, subcontratación y trabajo femenino: el caso de un grupo de mujeres obreras negras en Villa Rica (Cauca, Colombia)

◀ Astrid Yulieth Cuero Montenegro¹

Resumen

La ponencia aborda las condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en relación con los factores socioculturales que han significado trabas o ventajas para su inserción en un mercado laboral flexible. A partir de la reconstrucción de sus trayectorias laborales y de los orígenes sociales y familiares, se presenta la forma particular en que la subcontratación como parte del fenómeno internacional de flexibilidad laboral presente en Colombia afecta la situación social de estas mujeres. La información que sustenta la ponencia fue obtenida principalmente a través de las entrevistas en profundidad realizadas a seis mujeres obreras contratadas por una empresa de intermediación laboral, que trabajan en una planta maquiladora farmacéutica de capital nacional, en el área de envase y empaque de producto talco desodorante para pies. Cinco de las mujeres obreras entrevistadas son mujeres negras residentes en Villa Rica y solo una de ellas es una mujer mestiza-blanca.

Palabras clave: Subcontratación, industria farmacéutica, flexibilidad laboral, maquila, trabajo femenino

Breve caracterización y contextualización de la relación de subcontratación establecida entre la empresa IENM y Farmaquímicos

El fenómeno de la subcontratación se ha desarrollado en el marco de la reestructuración del capital y la flexibilidad laboral y hace referencia tanto a una estrategia de gestión de personal que consiste en la externalización de la contratación de mano de obra, como a la externalización de las fases de ensamble, empaque o envase de un determinado proceso productivo (Harvey, 1998; Boltanski y Chiapello, 1999).

Para Colombia, Valero señala que la subcontratación se ha manifestado y tiene diversas características de acuerdo a las necesidades empresariales a las que responde, ya que puede dirigirse a la reducción de costos laborales generando empleos que tienden a ser precarios o al cumplimiento con exigencias de calidad y especialización productiva generando empleos que pueden ser estables y bien remunerados (Valero, 1999: 93).

Así que, la subcontratación como uno de los elementos característicos de la flexibilidad laboral también ha sido fundamental en la aparición y consolidación de otro fenómeno que se ha generalizado desde finales de la década del setenta y que ha sido producido por la reestructuración industrial y del capital: la maquila. La definición de maquila no aplica solamente para los casos de empresas matrices extranjeras que abren plantas en países distintos a los de su lugar de origen y que contratan el personal oriundo de estas regiones a través de la subcontratación de terceros (Hualde, 2003: 86-87); si no que también es posible que se presente una relación productiva similar a nivel doméstico. Es esto lo que Gambril ha denominado la “maquiladorización” de la manufactura, que en términos de De la Garza implica que la maquila es un modelo de producción, acuñando el concepto de toyotismo precario que entiende los procesos de trabajo en la maquila bajo la forma de una configuración sociotécnica. Así que el modelo de producción maquilador abarca no solo las empresas que aparecen registradas bajo este régimen arancelario, ya que sus características se encuentran en otras empresas manufactureras que legalmente no son maquilas y que usan diversas formas de subcontratación, principalmente las que se refieren a las transformaciones productivas que se realizan en las instalaciones de la empresa contratante (De la Garza, 2005: 58 y 72).

Por tanto teniendo en cuenta la dimensión de género como una de las variables que puede permitir explicar el masivo ingreso de las mujeres a los empleos subcontratados y las condiciones en que se realiza, es pertinente señalar que varios autores han dado cuenta de que la flexibilidad laboral ha implicado la incorporación masiva de mano de obra femenina al trabajo industrial, y que son los procesos con niveles tecnológicos bajos en los que tienen mayor presencia (Boltanski y Chiapello, 1999; De la Garza, Lara y Torres, 2001: 125).

Esta estrecha relación entre flexibilidad y trabajo femenino, permite entender por qué en general las condiciones laborales de las mujeres obreras entrevistadas se caracterizan por ser precarias al estar vinculadas a la planta de Farmacauca –objeto de estudio– a través del mecanismo de subcontratación del personal realizando trabajo de maquila.

En este sentido, la relación entre Farmaquímicos y la empresa IENM pue-

¹Estudiante del posgrado en Estudios Sociales, Maestría en Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa, Líneas de investigación en género y trabajo, identidades laborales, control del proceso de trabajo y relaciones laborales. E-mail: astridcuero850@gmail.com

de entenderse como un caso de maquila, que en este caso tiene una de sus plantas maquiladoras más importantes asentada en el municipio de Villa Rica (Norte del Cauca) bajo el nombre de Farmacauca, contratando en un alto porcentaje el personal residente en esta zona. De igual forma, Farmaquímicos y la empresa IENM no se encuentran relacionadas desde el punto de vista de la propiedad.

La estrategia implementada por Farmaquímicos al asignar a la empresa IENM la función de contratación del personal para el desarrollo de las labores de empaque y envase de sus productos, principalmente bajo el modelo de la flexibilidad externa, hace parte del fenómeno de la subcontratación generalizado actualmente en el mundo del trabajo. Farmaquímicos ha encargado a la empresa IENM la contratación y capacitación de personal, principalmente mujeres, para el desarrollo de labores de envase y empaque de sus productos químicos, cosméticos y farmacéuticos de consumo humano. Para el desarrollo de tales labores Farmaquímicos ha dispuesto cuatro plantas maquiladoras ubicadas en los municipios de Yumbo, Jamundí y Villa Rica pertenecientes en términos económicos a la zona metropolitana de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca en donde se encuentra asentada la casa matriz de Farmaquímicos.

El personal contratado por esta IENM, rota constantemente entre las distintas plantas a las que presta servicios de maquila. En el caso de las operarias contratadas por la empresa IENM y que trabajan en las plantas de Farmaquímicos, tienden a permanecer más fijas por la capacitación que reciben sobre las normas de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) lo que las habilita para desarrollar labores de envase de productos químicos y farmacéuticos. Ellas trabajan principalmente en la planta de Farmacauca, en donde realizan labores de envase y empaque de productos cosméticos y farmacéuticos como un talco desodorante para pies o cremas desodorante y antipañalitis. Las operarias que no están capacitadas o que pierden el examen sobre las BPM, son contratadas para trabajar en plantas diferentes a las de Farmaquímicos en donde se desarrollan labores de empaque que no requieren la aplicación de las BPM, pero sí de agilidad y habilidad manual.

Así que la relación de subcontratación, establecida entre la empresa IENM y Farmacauca, catalogada aquí como trabajo de maquila, juega un papel clave sobre la preferencia en la contratación de mano de obra femenina y es un mecanismo que responde a diversas motivaciones y necesidades empresariales de la casa matriz Farmaquímicos, principalmente las que tienen que ver con la reducción de costos en la contratación de mano de obra para el incremento de la productividad y las ganancias.

Caracterización sociocultural de las obreras de Farmacauca

Ahondar en las características socioculturales y el origen familiar de las mujeres obreras entrevistadas está en relación con la necesidad de dar cuenta de los mecanismos, barreras o circunstancias que han permitido la inserción laboral de estas mujeres. Estas barreras o circunstancias que pueden ser de tipo socioeconómico, cultural, de origen étnico, educativo, de género, entre otras, actúan de manera ventajosa para cierta clase de trabajos mientras que para otros pueden constituir ciertas desventajas.

Así que de acuerdo con lo establecido por Montero sobre la pertinencia

de la aplicación del método biográfico en el estudio de las trayectorias sociales precarias, (Montero, 1992: 3); las trayectorias laborales de las mujeres obreras entrevistadas que laboran en un contexto de flexibilidad laboral han sido rastreadas haciendo un uso aproximado de este método.

En este sentido, es importante señalar que un primer factor de orden estructural que posibilita la inserción laboral de las entrevistadas en el trabajo industrial, tiene que ver con el contexto de progresiva industrialización y de un creciente proceso de proletarización de la población de Villa Rica, en la que se encuentra ubicada la plana de Farmacauca, que ha generado las condiciones para que su inserción como obreras industriales se haya producido de manera más fácil y rápida. Así que a raíz de la instalación del parque industrial en este municipio, el mismo se ha convertido en un sitio generador de empleo para sus habitantes y la población de otros lugares de la región del suroccidente colombiano, que están pasando por un rápido proceso de proletarización aunque de carácter precario.

Sin embargo, es necesario ahondar en los factores de carácter subjetivo porque son estos los que marcan las diferencias entre la inserción laboral de las entrevistadas con otros tipos de inserción.

Las mujeres obreras entrevistadas² son mujeres afrodescendientes residentes en el municipio de Villa Rica, la mayoría nacidas aquí y algunas con más 6 años de residencia. También hay algunas que viven en las veredas y municipios aledaños. Eliana, es la única mujer mestiza entrevistada, nació en Cali y actualmente reside en Jamundí. Estas mujeres obreras trabajan en la planta de Farmacauca (Farmaquímicos) contratadas por IENM, en condiciones de flexibilidad laboral.

Son mujeres con hijos a los que deben mantener, algunas viven con sus compañeros sentimentales y/o padres de sus hijos y otras en el hogar de sus padres, en donde la figura de la madre es fuerte, ya que en el caso de los padres estos han muerto o están ausentes. Las casas en las que viven son propiedad de sus familiares, ya sean sus madres o suegras, pero son casas que no se encuentran en obra blanca y algunas están a medio construir. La situación en la que viven estas mujeres está determinada por su condición de género, ya que la mayoría a causa de los embarazos que tuvieron a temprana edad se vieron obligadas, principalmente por la presión familiar a insertarse en el mercado laboral. Su condición de hijas en un hogar de bajos recursos económicos de origen campesino pobre en el caso de todas las entrevistadas, hace que la familia empuje su inserción laboral en los trabajos que presentan menos barreras a la entrada, principalmente de tipo escolar y socioeconómico. Al factor de género y del origen socioeconómico de sus familias, se une el factor étnico-racial de estas mujeres, ya que en su condición de mujeres negras les fue relativamente fácil insertarse al trabajo en el servicio doméstico. De acuerdo con Arango la intersección de la discriminación de clase, de género y étnico-racial juega un papel clave en la inserción de las mujeres negras en el servicio doméstico (Arango, 2007: 41).

Esa condición racializada de las mujeres negras que como señala Arango, muestra “[...] como los «otros» y las «otras» les devuelven una mirada que constantemente asocia mujer negra y empleada doméstica” (Arango, 2007: 41); ligada a otros factores ya mencionados puede representar un problema para acceder a mejores condiciones laborales, ya que el trabajo doméstico ha sido históricamente muy mal pagado.

²Todas las entrevistas mencionadas fueron realizadas entre agosto y diciembre del año 2008.

Sin embargo, estas obreras tuvieron la necesidad de insertarse en este tipo de oficio, ya que se vieron obligadas a asumir la responsabilidad de crear condiciones para el sostenimiento del hogar. Muchas de ellas trabajan no solo para sostenerse ellas mismas sino también para sostener a sus hermanos o ayudar a sus padres.

La condición de juventud de las entrevistadas ligada a la poca o nula experiencia laboral con la que ingresan al mercado de trabajo, fueron factores favorables para que ellas lograran emplearse en trabajos precarios como el de trabajadora doméstica o el actual en la maquila.

En términos de capitales escolares, las mujeres obreras entrevistadas comparten como nivel educativo más alto la secundaria. A esto se suma que el trabajo como obreras industriales en una maquila no deja espacio para realizar estudios superiores de nivel técnico o tecnológico que les permitan calificarse. De manera que el horizonte educativo de estas mujeres obreras entrevistadas es limitado y funciona al mismo tiempo como un mecanismo de presión que posibilita la configuración de este grupo de mujeres como obreras en el sentido en que lo señala Bermúdez (2004).

Para las mujeres entrevistadas que conviven con sus cónyuges o que son madres solteras, tener hijos y la necesidad de responder por ellos también constituye otro factor de presión para la inserción laboral así sea en condiciones laborales precarias.

Así, parece que todos estos factores mencionados han permitido que los empresarios aprovechen las condiciones socioculturales y económicas de estas mujeres obreras y puedan ofrecerles un trabajo sumamente precarizado como el de la maquila.

Trayectorias laborales anteriores al trabajo industrial de maquila

De acuerdo con lo presentado en el apartado anterior, resulta fundamental presentar la trayectoria laboral anterior al trabajo industrial de maquila de las entrevistadas. Sus trayectorias están marcadas principalmente por el trabajo en el servicio doméstico y actividades cuenta propia, desarrolladas en el marco de la informalidad laboral. Profundizar en esta clase de trabajos anteriores al trabajo industrial, permite entender la manera cómo se configura una trayectoria laboral y social precaria que es compartida por un grupo de mujeres obreras que actualmente trabaja en condiciones de flexibilidad laboral.

De acuerdo con esto, las trayectorias laborales de las mujeres obreras entrevistadas anteriores al trabajo industrial en la maquila, pueden dividirse en dos grupos. El primer grupo está conformado por las mujeres obreras negras mayores de 30 años, María, Carmenza y Maryi que comparten el elemento en común de haber iniciado su trayectoria laboral en el trabajo como empleadas domésticas. El segundo grupo está integrado por las obreras más jóvenes, menores de 25 años: Jazmín, Deidi y Eliana mujer mestiza. Este último grupo se caracteriza porque ninguna de las entrevistadas inició su trayectoria laboral como empleadas del servicio doméstico, sino en trabajos que se desarrollaron en el marco de la denominada informalidad laboral en el área de las ventas y la peluquería.

Las principales características de las condiciones laborales que como trabajadoras domésticas tenían las mujeres obreras que anteriormente

se desempeñaban en este oficio, tienen que ver con una situación asalariada relativa, ya que las relaciones contractuales establecidas con sus empleadoras no están claras ni bien definidas. Aunque se establecen ciertas condiciones entre empleador(a) y trabajadora doméstica, buena parte de los derechos y las obligaciones que corresponden a cada uno, no están explícitos. Como lo afirma Montero, los trabajos del servicio doméstico “están sujetos a la discreción de una relación paternalista con el empleador” (Montero, 1992: 9). Quiere esto decir que en las condiciones laborales de las empleadas domésticas en Colombia aún son evidentes algunos rezagos de la servidumbre establecida en la sociedad colonial-feudal. En este sentido, en términos de los factores que permitieron su inserción en este empleo, hay que hacer mención especial al factor del origen étnico. Su condición de mujeres negras o afrodescendientes residentes en un municipio de arraigo campesino, en el que las mujeres hasta hace por lo menos dos décadas no tenían mayores posibilidades de movilidad social, resulta ser atractivo para las dueñas de casa clase media o alta que residen en Cali. La historia de esclavitud que vivieron en la sociedad colonial las mujeres afrodescendientes compradas para la realización de actividades de servidumbre doméstica en las haciendas, les forjaron unas condiciones materiales de vida y unas imágenes que han hecho que una buena parte de las mujeres negras se dedique al servicio doméstico y que de igual manera sean apetecidas y contratadas en este trabajo.

En primer lugar, se presenta la biografía ocupacional de María, mujer afro de 32 años, nacida en Quibdó (Chocó), que comenzó a trabajar a la edad de 15 años como empleada doméstica en Bogotá, ciudad a la que debió migrar por la falta de empleo en la ciudad de Quibdó y por las difíciles condiciones de vida de sus padres. Se instaló en la casa de una tía que le facilitó el domicilio desde que llegó a Bogotá y encontró su primer empleo. Una parte del sueldo que se ganaba se lo enviaba a su madre. En la primera casa de familia donde trabajó lo hacía como empleada doméstica interna. Eran los inicios de la década del noventa, en ese momento la entrevistada recuerda que el valor del salario mínimo era de \$80.000 pesos colombianos, pero que a ella le pagaban solo \$30.000, es decir que ella recibía como pago el 37,5% del salario mínimo, lo que da cuenta de lo mal pagado que históricamente ha sido el servicio doméstico, principalmente por la subordinación de género que implica este trabajo (Montero, 1992: 9).

La condición de género entonces es fundamental en el trabajo como empleada doméstica en cuanto a la fijación de las funciones a desarrollar y la rutina de las labores. Esto se evidencia en el hecho de que por lo general, las normas sobre las funciones y labores que realizan las trabajadoras domésticas en un determinado hogar, son establecidas por la dueña de la casa de acuerdo a lo que le dicta su experiencia como ama de casa, por ello el trabajo doméstico no es considerado un trabajo sino un rol femenino. Un rol naturalizado construido social y culturalmente a partir de las ideologías patriarcales sobre la biología femenina, con lo que se ha justificado el carácter subordinado y lo mal pagado que ha sido esta clase de trabajo.

Debido al poco dinero que ganaba María como trabajadora doméstica interna, decidió conformar un hogar con su actual esposo que conoció en Bogotá y que fue su primer novio, con el fin de compartir gastos y poder seguir enviándole dinero a sus padres. Así describe su experiencia

en Bogotá como trabajadora doméstica: “O sea, le tocaba a uno hacer todo, cocinar, lavar, planchar, todo el oficio. [...] Pues ellos la tomaron bien, porque mis papás son pobres, entonces yo me fui para Bogotá, con una tía y estuve ahí con mi tía, y después me coloqué a trabajar. Yo trabajaba y le mandaba a mi mamá. [...] Como empleada doméstica en Bogotá. [...] O sea, como yo desde que llegué, llegué a ese trabajo, entonces como yo casi no ganaba mucha plata, entonces más que todo por eso también decidí meterme a vivir con mi esposo. Porque igual, o sea yo viví mucho tiempo en Bogotá pero yo casi no salía, o sea que lo que yo conocía allá era muy poco, y el primer novio que yo tuve allá, fue el papá de las niñas. Porque yo nunca llegué a tener novio allá en Bogotá”.

Las descripciones de las labores que una empleada doméstica debe desarrollar en el hogar en el que ha sido contratada corresponden con el de unas funciones que no están claramente delimitadas y que pueden llegar a ser interminables. La condición del trabajo doméstico remite a la condición de la servidumbre, la subyugación y de una profunda subordinación (Davis, 2004).

Es importante fijarse en el relato de María cuando relaciona la unión marital con su cónyuge, con su salida del trabajo doméstico. El trabajo como empleada doméstica genera constricciones en las mujeres en términos de autonomía en las relaciones de género y del logro de movilidad social y laboral. Teniendo en cuenta los bajos salarios que se reciben como trabajadoras domésticas, para muchas de ellas las expectativas con respecto a la manera de cómo llegar a cambiar sus condiciones de vida, están relacionadas con la posibilidad de llegar a establecer un hogar marital.

En el caso de Carmenza, una mujer afro de 32 años de edad, inicia su trayectoria laboral a la edad de 25 años trabajando como trabajadora doméstica interna en la ciudad de Cali. Cuando tuvo su primera hija a la edad de 17 años debió retirarse de estudiar, dejando inconclusa la secundaria, por lo que se vio obligada a ingresar al trabajo como trabajadora doméstica en Cali. Ella alcanza a trabajar en tres o cuatro casas en Cali, primero en el sur y luego en el centro de la ciudad. Consigue su primer trabajo en el servicio doméstico a través de su hermana mayor, quien se dedicaba a este oficio desde hacía más tiempo, trabajando juntas en la misma casa de familia en el sector residencial de Pance.

El relato de Carmenza da cuenta de la subordinación expresada en humillaciones que implica el trabajo doméstico. Además, se confirma que el pacto contractual establecido entre la patrona del hogar y ellas es de carácter inestable, ya que constantemente puede ser roto o pasado por alto. De esta manera, se presentan situaciones como la interrupción de sus horas de descanso.

Esto está directamente ligado con la inexistencia de horarios de trabajo fijos, teniendo en cuenta que en Colombia ha sido solo muy recientemente que se han generado intentos de que algunos componentes de las condiciones laborales de las empleadas domésticas sean estipulados por la legislación laboral.

Carmenza trabajó luego sin la compañía de su hermana en otras casas de familia por lo menos dos años, hasta que decidió no trabajar más este oficio por las condiciones de trabajo como las constantes humillaciones a las que se vio sometida y por los bajos salarios. En ese momento consigue trabajo como operaria en la fábrica de Farmacauca.

Maryi mujer negra de 32 años, también inició su vida laboral a la edad de 19 años como empleada doméstica en la ciudad de Cali, pero a diferencia de Ana y Carmenza no trabajó como interna sino al día, situación que puede significar un mejoramiento en sus condiciones laborales, en el sentido de que los horarios pueden estar mucho más definidos al igual que se puede llegar a establecer una mayor delimitación de las funciones. Las humillaciones y malos tratos por parte de los patrones u otros miembros del hogar para el que se trabaja también pueden verse reducidos, ya que la convivencia con estos se limita a ciertas horas del día, lo que también sirve de barrera para los abusos que en muchas ocasiones se imponen a las empleadas internas de las que pueden disponer en cualquier momento.

Cuando Maryi empezó a trabajar, tenía tres hijos, dos hombres y una niña que en ese momento tenía un año de edad. Luego de trabajar como empleada doméstica, trabajó en distintos oficios varios, y desde hace dos años montó un pequeño negocio avícola en su casa, en donde realiza como actividad laboral alterna a su empleo como obrera en

la maquila, la crianza, engorde y venta de pollos que le representa otro ingreso económico para cubrir sus gastos. Aunque al parecer los ingresos que obtiene de esta actividad son irregulares ya que como ella lo expresa, “[...] a veces se gana bien, a veces se gana poquito”.

De acuerdo con esto, se confirma que factores como sus bajos capitales escolares, -la situación de no haber iniciado o terminado la secundaria-, o su condición de madres solteras se convirtieron en circunstancias que favorecieron una fácil inserción en el trabajo doméstico de las mujeres obreras entrevistadas mayores de 30 años.

En general, por su condición social la inserción laboral anterior al trabajo como obreras en estas mujeres ha exigido pocos requisitos para acceder a empleos como el del servicio doméstico. Las exigencias de esta clase de inserción laboral tuvieron que ver, -como en el caso de María que llegó en condición de migrante a la ciudad de Bogotá-, con su capacidad de adaptación al contexto urbano en donde fue fundamental tener un familiar o conocido con una residencia a la cual llegar. O en el caso de Carmenza con la compañía y el respaldo de su hermana que ya tenía experiencia en este trabajo.

En el caso de las mujeres más jóvenes, Jazmín mujer afro de 21 años, comenzó a trabajar a la edad de 17 años, vendiendo afiliaciones a planes funerarios en Villa Rica, en el momento en que comenzaron a establecerse las funerarias en este municipio. Su ingreso al mercado de trabajo se vio motivado por el nacimiento de su primera y única hija, cuando aún se encontraba estudiando la secundaria, así que su embarazo a temprana edad la obligó a retirarse del colegio para comenzar a trabajar luego de que tuvo lugar el parto de su hija. El ingreso de Jazmín al trabajo como obrera industrial se produjo antes de trabajar como operaria en la planta de Farmacauca. Primero trabajó como operaria en la planta de Cinal, en el parque industrial de Villa Rica, empacando productos fritos como papas y tocinetas. Luego fue trasladada al parque industrial de Puerto Tejada en la planta de Conal donde se producen pastas de harina de trigo y finalmente fue contratada como operaria en otra planta de Farmacauca ubicada en Villa Rica dedicada al empaque de pañales. De manera que Jazmín es la única obrera entrevistada que en el momento en que es contratada por IENM para trabajar en la planta de Farmacauca ya contaba con experiencia en el trabajo industrial.

En el caso de Deidi mujer afro de 20 años, su primer trabajo fue como ayudante de inventario en un almacén de un familiar suyo en la ciudad de Cali, en el que alcanzó a trabajar aproximadamente 3 meses. En el caso de la entrevistada Eliana, mujer mestiza de 24 años, ella inicia su vida laboral trabajando en una peluquería haciendo manicure y pedicure en el municipio de Jamundí, durante 8 meses. Trabajaba por turnos todos los días hasta el

sábado, y cuando lo decidía, podía ir los domingos y trabajar hasta el mediodía. El carácter de este trabajo era bastante precario ya que “habían días que no más llegaba un solo arreglo de uñas”, aunque a pesar de esto la entrevistada señala que de todas maneras había días en que llegaban varios clientes y esto le ayudaba a compensar los gastos de la casa, teniendo en cuenta que en este oficio le pagaban por horas trabajadas. Así que para esta entrevistada el trabajo que consiguió contratada por la empresa IENM para trabajar inicialmente en la planta de Farmacauca en Jamundí y luego en Farmacauca, significó también su inserción como obrera industrial. Al comparar las trayectorias laborales anteriores al trabajo como operarias industriales de las entrevistadas mayores de 30 años y las más jóvenes, se puede establecer que la diferencia generacional es un factor que ha influido en el rápido ingreso de las entrevistadas más jóvenes en el trabajo industrial. Esto está relacionado con la aceleración del proceso de proletarización que en la última década están viviendo municipios como Villa Rica o Jamundí, lo que puede permitir que las mujeres jóvenes puedan saltarse el tránsito del trabajo doméstico al trabajo industrial. Aunque también hay que señalar que el incremento de los capitales escolares en las generaciones más jóvenes también ha permitido que se presente esa situación. Cuando María, Carmenza y Maryi se vincularon como empleadas domésticas aún no habían ingresado a la secundaria, el máximo nivel educativo alcanzado por ellas en ese momento era primaria completa. En cambio, en el caso de las más jóvenes ya habían terminado la secundaria cuando realizaron su inserción laboral.

En general puede decirse que estas trayectorias laborales anteriores al trabajo como obreras, se caracte-

rizan por su inestabilidad, porque las condiciones laborales en que se desarrollaron eran precarias en cuanto a salario, seguro de salud, contratos, horarios de trabajo y porque los oficios que las constituyen no permiten posibilidades de movilidad social y profesional. En este sentido, se afirma que esas trayectorias laborales anteriores han influido de manera fuerte en la inserción que posteriormente realizan en el trabajo industrial de la maquila, en el que permanecen la inestabilidad y la precariedad de ciertos componentes de las condiciones laborales pero en el que sin embargo, se evidencian ciertas rupturas y mejoras con respecto a las condiciones sociales y laborales de los anteriores empleos de las entrevistadas. Este punto se amplía en el siguiente apartado sobre el nivel de satisfacción en el trabajo como obreras industriales.

Nivel de satisfacción como mujeres obreras industriales en el trabajo de maquila

La determinación del nivel de satisfacción de las mujeres obreras entrevistadas se realiza de acuerdo a las ventajas y desventajas que ellas encuentran entre este trabajo y los anteriores empleos en los que se ocuparon. En el caso de las obreras mayores de 30 años, la comparación se realiza entre el trabajo industrial y el trabajo como empleadas domésticas. Para el caso de las obreras más jóvenes la comparación se establece con respecto a trabajos como el de manicurista en un salón de belleza o la venta de planes funerarios. Como ya se ha afirmado todas las ocupaciones en las que se han empleado las entrevistadas han sido precarias. En este sentido, retomando el esquema utilizado por Montero para el estudio de trayectorias sociales precarias, las principales diferencias establecidas por las obreras, entre las ocupaciones precarias en las que se han empleado giran en torno a tres ejes (Montero, 1992: 8):

- a. Las formas que adopta el trabajo asalariado en empleos precarios.
- b. Las representaciones sobre el trabajo y la construcción de identidad social
- c. Las posibilidades de movilidad social.

La comparación realizada por las entrevistadas de las ventajas y desventajas entre sus anteriores empleos y el trabajo actual como obreras industriales se refiere principalmente y de manera más amplia a las formas que adopta el trabajo asalariado en empleos precarios. En este sentido, para María, quien lleva tres años trabajando para la empresa IENM, en la planta de Farmacauca, el trabajo como obrera industrial en comparación con el de empleada doméstica le parece mucho mejor. Las desventajas percibidas con respecto al trabajo doméstico tienen que ver con la inexistencia de una delimitación de labores específicas, ya que se realizan infinidad de oficios. En contraste las funciones en los procesos productivos industriales están claramente definidas. Además, los oficios en el trabajo doméstico no están medidos por horarios o turnos de trabajo de acuerdo al contenido del puesto de trabajo, como sí ocurre en el trabajo en la fábrica. Con respecto al monto del salario pagado la situación parece ser relativamente similar tanto en el trabajo doméstico como en el industrial: no se percibe que el salario pagado corresponda con el trabajo realizado. Y sin embargo, las entrevistadas que trabajaron como empleadas domésticas manifiestan que en ocasiones el salario que recibían por este trabajo era mejor que el que reciben ahora en el trabajo industrial de maquila. De todas maneras, las ventajas que se advierten con respecto al trabajo como operaria no son radicales con

respecto al empleo doméstico, se mantienen algunas limitaciones como el poco tiempo que les queda para compartir con la familia y sus hijos, y en el caso del trabajo en la fábrica, la explotación del trabajo se hace más intensa, generando mayores ganancias para sus empleadores:

“[Comparando pues el trabajo en las casas de familia con éste, ¿Te sentís mejor en este?] Claro. Así venga poquito, así. No, yo me quedo acá. Definitivamente. [...] Porque o sea, es que en las casas de familia a uno le toca hacer muchas cosas. Que lavar, que cocinar, que planchar, que limpiar las paredes, que el baño, que una cosa, que la otra, en cambio acá puede que le toque hacer varias cosas pero es diferente, y por ejemplo acá, trabajar acá en Villa Rica...en una casa de familia en Cali, más que todo, es interno, y uno irse a internar ocho días allá, y uno dejar a sus hijos por acá, entonces no me gusta. Entonces yo prefiero mil veces la fábrica. Igual, si algún día me tocara hacerlo, si me sale un empleo en una casa de familia lo haría, porque uno tiene que trabajar en lo que le salga ¿no? Pero por ahora prefiero la fábrica. Uno sabe que trabaja y llega uno a su casa, y está uno con sus hijos, así sea para dormir” (María). Carmenza señala como ventajas del trabajo industrial con respecto al trabajo doméstico algunos derechos laborales que se encuentran garantizados en el trabajo como operarias, mientras que como empleadas domésticas estaban más desprotegidas en este sentido. Sin embargo, señala que el salario a veces era más alto en el trabajo doméstico que en el trabajo de maquila. Pero lo que más rechaza de las condiciones laborales como empleada doméstica son las humillaciones que debía aguantar por parte de sus patrones y de los demás miembros de la familia para las que trabajó:

“Pues a ver... pues el trabajo que tengo ahora pues es mejor porque pues al menos uno tiene el seguro, en cambio en las casas uno se enferma y qué... pero pues en el pago a veces era hasta mejor las casas de familia porque pues bueno, a uno le ponen muchos oficios, mucha cosa que hacer, que no... pero es que mirá, uno acá a veces se saca \$150.000... si trasnocha y todo hasta \$200.000. Entonces por ese lado, por el pago pues no se sabe qué era mejor, porque en las casas de familia se ganaba lo mismo, pero es que en las casas uno se tiene que aguantar muchas humillaciones... sí, las humillaciones más que todo, eso lo aburre mucho a uno”.

Para Maryi las ventajas en el trabajo como operaria industrial tienen que ver con el mayor tiempo que le queda para compartir con su familia y principalmente para atender sus quehaceres domésticos en comparación con el trabajo en el servicio doméstico en el que le quedaba menos tiempo. Además percibe que cuentan con más garantías laborales como seguro de salud, que para todas las entrevistadas representa la mayor ventaja que les ofrece el trabajo industrial en la maquila. La experiencia laboral adquirida también es percibida como una ventaja en tanto permite otras posibilidades de empleo distintas al servicio doméstico. Pero la mayor queja de esta entrevistada con respecto al trabajo industrial es el salario. Así que para Maryi las principales falencias del trabajo como operarias son los bajos salarios y el trato que reciben de los superiores cuando les exigen mayor producción.

En el caso de Jazmín, que no trabajó como empleada doméstica sino que se desempeñó en la venta de planes funerarios la mayor ventaja percibida en el trabajo como operaria industrial es que gozan de la garantía de un seguro de salud. La funeraria se percibe como mucho más desregu-

lada y flexible laboralmente ya que con respecto al contrato firmado, éste no era formal y fue más por la exigencia de Jazmín que el empleador accedió a formalizarlo. De igual manera, este empleador estuvo esquivando el pago de algunas de las prestaciones sociales básicas, por eso la entrevistada debió recurrir a una oficina de empleo y denunciarlo. Jazmín al igual que Maryi señala como la mayor desventaja del trabajo industrial de maquila el salario que se percibe.

De igual forma, Eliana percibe mayores ventajas en el actual trabajo como operaria que como manicurista en la peluquería en la que trabajó anteriormente. Sin embargo, señala que la mayor ventaja que tenía en su anterior empleo como manicurista era la amplia disposición que tenía sobre su tiempo de trabajo ya que podía organizar y negociar los turnos de trabajo, de manera que le quedara más tiempo de descanso ya que así trabajaba menos horas. En contraste con el actual empleo en donde deben cumplir con horarios más estrictos y trabajar más horas. A diferencia de las demás entrevistadas, Eliana destaca como la mayor ventaja del empleo como operaria, el salario que obtiene ya que es más alto que como manicurista. Además, el salario en el trabajo industrial es relativamente más fijo, en el sentido de que en el trabajo como manicurista el precio del salario dependía de lo que hiciera teniendo en cuenta que en muchas ocasiones llegaban muy pocos clientes para atender.

En general las entrevistadas coinciden en que la mayor ventaja como operarias industriales temporales son las prestaciones sociales, principalmente el seguro de salud, al que tienen derecho. Mientras que consideran que la mayor desventaja es el precio del salario que reciben.

Con respecto a las representaciones sobre el trabajo y la construcción de

una identidad con este, de acuerdo con los relatos ya presentados, puede afirmarse que estas mujeres entrevistadas han iniciado un proceso de construcción de identidad como obreras industriales, definiéndose como tales y considerando que este ha sido el trabajo más importante que han tenido hasta el momento. En este sentido, Eliana señala que el trabajo en la fábrica de Farmacauca la ha convertido en una mujer más responsable y que el espacio de trabajo se ha constituido en una parte muy importante de su vida, de su ser social, ya que debido a la gran cantidad de tiempo que pasan en el lugar de trabajo, este se constituye en un espacio de socialización tan importante como la familia:

“Pues uno adquiere más responsabilidad. Es un compromiso que uno sabe que debe de estar ahí, al pie del cañón como se dice, y el trabajo le ayuda mucho como a desestresarse porque pues es la segunda casa, uno mantiene más allá que acá”.

En contraste, las condiciones laborales y sociales constitutivas del trabajo doméstico, no permiten que las entrevistadas logran construir una identidad positiva con este. El trabajo doméstico no es representado por ellas como un valor, es decir como una fuente de satisfacción. Esto se explica porque social e históricamente esta clase de trabajo ha tenido una imagen devaluada. Para Montero, “El servicio doméstico más que ofrecer un espacio de calificación para la mujer trabajadora es un espacio de desvalorización social” (Montero, 1992: 10).

Finalmente, las ventajas y desventajas que perciben las entrevistadas entre sus anteriores empleos y el trabajo en la maquila con respecto a las posibilidades de movilidad social son relativamente similares en el sentido de que ninguno de estos empleos ofrece oportunidades para calificarse laboralmente y profesionalizarse. Sin embargo, las entrevi-

tadas visualizan posibilidades de ascenso como llegar a ser supervisora, mientras que en el trabajo en el servicio doméstico no se visualizaba ninguna. Como lo ha señalado Montero, las expectativas de progreso en el trabajo doméstico significan dejar el trabajo. Es decir, dejar de ser trabajadoras domésticas. Mientras que en este trabajo industrial de maquila el progreso solo se ha percibido en relación con el aprendizaje, por parte de las operarias, de las labores de documentación que soportan el proceso productivo y el control de calidad. Este se constituye en factor fundamental para llegar al cargo de supervisora.

Quiere esto decir que aunque para las entrevistadas el trabajo industrial en la maquila ofrece en general un mayor bienestar laboral que con respecto a los trabajos realizados anteriormente, estos trabajos comparten de manera general las limitadas posibilidades de movilidad social que ofrecen.

Entre la autonomía en las relaciones de género en el mundo doméstico y la tensión con el cumplimiento de la vida laboral

En este apartado se hace referencia principalmente a las nuevas prácticas sociales que el trabajo industrial le permite a las obreras entrevistadas realizar, a las expectativas económicas y sociales que este tipo de trabajo les permite construir y a las transformaciones que en las visiones y reflexiones sobre el mundo y el ser mujer genera en las entrevistadas la práctica laboral industrial. Esas nuevas prácticas sociales experimentadas por las entrevistadas, las expectativas económicas y sociales que construyen y sus reflexiones y visiones sobre el mundo que se transforman, dan cuenta tanto del sentido que estas obreras le dan a su trabajo como de la vivencia de

una mayor autonomía en términos de sus relaciones de género, es decir como mujeres. La inserción de las obreras entrevistadas al mundo laboral genera rupturas y transformaciones en las relaciones sociales que ellas establecen en diferentes espacios de su vida cotidiana como con sus madres y padres, si aún viven en el hogar de éstos, o en sus relaciones de pareja, ya sean solteras o en convivencia con sus cónyuges.

Con respecto a las nuevas prácticas sociales que la inserción laboral de las entrevistadas al trabajo industrial les permite desarrollar, éstas se refieren principalmente a sus prácticas de consumo. Tales prácticas de consumo se evidencian en las necesidades o artículos en que estas obreras invierten el salario ganado. Por las condiciones socioeconómicas en las que viven y sus precarias condiciones laborales, el salario que perciben se dirige principalmente a suplir las necesidades básicas tales como el alimento, la educación de sus hijos, la vivienda, el vestido, entre otras. En el estudio realizado por Bermúdez se da cuenta de que el sentido del trabajo para un grupo de mujeres obreras en Cali en la primera mitad del siglo XX, puede encontrarse en el análisis sociológico de sus prácticas de consumo, en las que se establecen “(...) relaciones entre la percepción de sí misma –y de su familia- y de sus posibilidades –como individuo y como grupo- en la sociedad” (Bermúdez, 2004: 189). En el caso del grupo de mujeres entrevistadas, se establece que como lo señala Bermúdez tales prácticas de consumo permiten entender el sentido que ellas le dan al trabajo, pero que también permiten entender cómo ese sentido del trabajo le da sentido a sus vidas en términos de la vivencia de una mayor autonomía en las relaciones de género e independencia económica como mujeres frente a sus familias de origen y a sus compañeros sentimentales.

En el caso de la entrevistada María, el trabajo como obrera industrial ha representado para ella tener mayor autonomía en términos de poder comprar las cosas necesarias para ella, sus hijos o su hogar con su propio dinero que ha ganado trabajando. Aunque el trabajo en la maquila Farmacauca es precario en términos del salario que reciben las operarias, para las que antes se desempeñaban como empleadas del servicio doméstico como en el caso de María, ha significado una mejora en el salario, lo cual le ha dado mayor independencia a la hora de decidir en qué va a invertir o gastar su dinero. La entrevistada menciona que uno de los principales factores que motivó su unión conyugal con su actual compañero fue la condición económica que tenía en Bogotá cuando trabajaba como empleada doméstica. Sin desconocer las motivaciones de carácter afectivo o erótico, la unión marital significó para ella la posibilidad de equilibrar gastos y compartirlos; sin embargo, esto representaba la reducción de espacios de autonomía en términos de las relaciones de género. Al poco tiempo de establecer convivencia con su compañero, ella quedó en embarazo, tuvo que dejar de trabajar y no fue hasta que se trasladaron a Villa Rica que María consiguió trabajo de nuevo como operaria en Farmacauca.

Para María su experiencia laboral en la fábrica de Farmacauca representó el logro de una cierta autonomía en términos de las relaciones de género, como la posibilidad de vivir experiencias y establecer relaciones por fuera del ámbito doméstico. Además, le dio la posibilidad de reducir la dependencia económica con su compañero ya que desde que dejó de trabajar en el servicio doméstico y quedó en embarazo dos veces, tuvo que depender totalmente del aporte económico realizado por su cónyuge. Debido a que tal aporte no era alto, éste se destinaba fundamentalmente para la satisfacción de las necesidades más básicas, sin posibilidades de poder invertir una parte del dinero en sí misma.

De manera que cuando María abandona el trabajo como empleada doméstica y posteriormente se emplea en el trabajo industrial de maquila en Villa Rica, de ser una mujer con un nulo establecimiento de relaciones de amistad en Bogotá, pasa a construir un círculo de amistades que ha ampliado su visión del mundo. María manifiesta que su pareja nun-

ca ha estado de acuerdo con que ella trabaje y ve mal el hecho de que una mujer lo haga, porque según él la mujer “no vuelve a ser la misma de antes”, es decir, cambia y tal cambio se percibe de forma negativa porque se asocia la mujer que trabaja con la mujer liberada o en términos populares libertina, que tiene una connotación de mujer infiel o liberada sexualmente:

“Me siento bien [trabajando]. Sí. Como en el caso de mi esposo que él dice que a él no le gustan las mujeres que trabajan. Porque cuando la mujer vive con su esposo que él le da todo, o sea es uno. Dice él ¿No? Cuando las muchachas ya consiguen empleo, y trabaja y se compra sus cosas es otra, yo no sé qué verdad es, o sea, pero uno trabajando uno se puede comprar sus cosas... Si uno necesita un pantalón uno se lo compra, si necesita unos zapatos se los compró, uno no tiene que esperar a que le digan tome o deme. Entonces pues...A mí me gusta trabajar, yo creo que yo me quedo sin trabajo y ya no puedo quedarme sin trabajar, yo tengo que conseguirme un empleo. [...] Pues él dice que yo ya no soy la misma. Desde que empecé a trabajar yo ya no soy la misma”.

En el caso de Deidi, su experiencia laboral también da cuenta de cómo ha logrado construir relaciones de amistad y espacios de sociabilidad con sus compañeros y compañeras de trabajo por fuera de las relaciones laborales. Las actividades lúdicas más frecuentes que realizan es ir a bailar y a veces ir de paseo a un río. La entrevistada aclara que cuando sale con sus amigos y amigas del trabajo no está obligada a salir acompañada de su actual novio. Siendo consciente de que a ella le queda más fácil por ser una mujer soltera, pero que aquellas que están casadas o viven en unión libre con sus parejas generalmente salen acompañadas de éstas.

De igual manera que en el caso de Deidi, para María la mayor autonomía que ha logrado con su práctica laboral se expresa en la posibilidad de invertir en sí misma y en el hogar sin depender del aporte de su compañero; además de establecer relaciones de amistad con sus compañeros y compañeras de trabajo. Esto le ha permitido salir del ámbito doméstico, ampliar su mundo social y le ha dado la posibilidad de participar de espacios de diversión de los que antes no participaba. Valdría la pena

decir que María es una mujer tímida, introvertida que durante mucho tiempo, principalmente durante su residencia en Bogotá estuvo aislada de cualquier espacio de sociabilidad y de construcción de amistad. Cuando conoció a su compañero, -que María describe como bastante celoso y posesivo-, sus relaciones se restringían a estar con él y sus hijas. En este sentido, ella percibe que como afirma su pareja, ella sí ha cambiado con su ingreso al trabajo industrial pero no lo percibe como algo negativo sino como una experiencia que le ha brindado nuevas posibilidades a su vida:

“No sé, o sea, de pronto uno cambia en cositas, porque es que uno digamos en el trabajo uno pues ya consigue amistades, está ganando, porque si uno está en la casa... En cambio uno estando en el trabajo, uno ya consigue, siempre a conseguir nuevas amistades. Y uno va a aprender cosas de esas personas. Entonces uno aprende nuevas cosas. De pronto que le dicen a uno, digamos una compañera hace alguna fiesta, entonces lo invitan a uno, y de pronto uno quiere ir. Entonces eso a ellos ya no les va a gustar. O que vamos a un paseo. De pronto él diga que uno cambia es por eso”. Esto está en relación con los pocos espacios de diversión y recreación que tiene con su cónyuge, aunque esto en parte tiene que ver con las dificultades económicas que no les permiten tener el suficiente dinero disponible para invertir en actividades de recreación. Sin embargo, parece que influye más la forma como se ha construido la relación afectiva, -con un comportamiento obsesivo de parte de él y sumiso de parte de ella-, en la situación de los pocos espacios de sociabilidad que tienen como pareja. Así que aunque María ha ganado ciertos espacios de autonomía en términos de las relaciones de género participando de actividades lúdicas con sus compañeros y compañeras de trabajo, a diferencia de Deidi, en los últimos meses estos se han reducido debido a los disgustos que sus salidas le han provocado a su pareja. La entrevistada expresó que ha dejado de salir con sus amistades del trabajo para evitar problemas con su esposo, ya que es muy celoso.

En este momento, su prioridad en términos de una relativa independencia económica que le ha dado ganar dinero con su propio esfuerzo, es invertir en conjunto con su compañero en la ampliación de la casa en la que viven.

Queda claro entonces que la independencia económica y autonomía en términos de las relaciones de género que la entrevistada ha podido lograr con su práctica laboral es relativa, ya que por la precariedad de las condiciones laborales en el trabajo de maquila y la pertenencia de clase tanto de ella como de su esposo, se ven obligados a tener que compartir gastos y a excluir de la inversión salarial los espacios lúdicos, de recreación, de consumo personal o afectivo-románticos para concentrarla en la satisfacción de las necesidades más básicas como las de una vivienda digna. Sin embargo, en comparación con el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo como obrera industrial le ha permitido comenzar a realizar cuestionamientos sobre la subordinación y dependencia económica de las mujeres con respecto a sus cónyuges, a hacer pequeñas rupturas en el comportamiento sumiso frente a su compañero y en general, descubrir otros espacios de amistad, sociabilidad, ampliando así su círculo social y sus percepciones del mundo.

Para las entrevistadas más jóvenes que viven aún en el hogar de sus madres como Jazmín y Deidi, el logro de autonomía e independencia económica no se percibe de manera tan clara, porque aun cuentan con sus madres para tomar ciertas decisiones, debido a su juventud y el hecho de que ellas aún representan una figura de autoridad a quien consultarle decisiones. Sin embargo, son conscientes de que ciertas cosas han cambiado como la posibilidad de salir a divertirse o recrearse sin tener que pedir permiso, -aunque sin embargo avisan a sus madres donde van a estar-, la posibilidad de comprar las cosas que quieren y necesitan, ser independientes en el sostenimiento de sus hijos y tomar algunas decisiones con respecto a la convivencia o la inversión económica en el hogar. Por el poco tiempo que llevan insertadas en el mercado laboral aún están desprendiéndose de la autoridad de sus madres, transitando hacia una adultez en donde no necesariamente tengan que consultarles para la toma de sus propias decisiones.

Así que aunque para las obreras entrevistadas vivir en un hogar aparte del de la familia de origen puede significar la vivencia de una mayor autonomía en términos de las actuaciones, decisiones y actividades que realizan, dejando de tener en cuenta la opinión y autoridad de los padres; cuando, -como en los

casos de María, Carmenza y Jazmín-, el hogar aparte se constituye con el compañero sentimental, sucede que se configuran otras constricciones y limitaciones en términos de las relaciones de género y más aún cuando con la unión conyugal no se logra que el nivel de vida mejore de manera sustancial.

Las operarias entrevistadas residentes en Villa Rica, además deben combinar su rol de obreras con su rol de madres, amas de casa y esposas. Esto genera tensiones en la manera cómo viven su feminidad y además representa una sobrecarga de labores que produce en ellas mayores niveles de cansancio y estrés, que la mayoría de las veces trae como consecuencia problemas de índole familiar y afectiva, con sus hijos y cónyuges.

Es importante anotar también que de las obreras entrevistadas, las mujeres que tienen hijos y que en algunos casos viven en unión libre con sus cónyuges son las mujeres negras residentes en Villa Rica. Eliana, mujer mestiza quien ejerce como supervisora es la única entrevistada que no tiene hijos. Aunque las diferencias en esta situación entre Eliana y las obreras afro de Villa Rica, no se puede explicar solo por una diferencia en el color de piel o en el origen étnico, sí existen diferencias significativas entre ellas en la manera como en este aspecto han vivido su feminidad. Las mujeres negras de Villa Rica entrevistadas tuvieron embarazos adolescentes, algunas como Carmenza, María y Jazmín viven en unión libre con sus cónyuges, esto implica que deben atenderlos a ellos, al igual que deben atender a sus hijos.

De manera que es visible cómo las entrevistadas realizan un enorme esfuerzo y sacrificio para tratar de cumplir con los roles que les han sido asignados. Sin embargo, el cumplimiento con estos roles se realiza bajo presión y de una manera subordinada y sobrecargada.

Sin embargo, cierta autonomía en las relaciones de género ganada en el trabajo como obreras industriales también se evidencia en la firme decisión de la mayoría de las operarias entrevistadas, de no tener más hijos, a través del uso de diferentes métodos anticonceptivos e incluso algunas que desean o ya se han realizado la operación para la esterilización: "No. Pues si mi Dios los manda, bienvenidos sean, pero mientras yo pueda hacer algo, para evitarlo, lo seguiré haciendo. [¿Tú estás planificando?] Sí. Ya que mi Dios decida, mi Dios los mande y lleguen, pues bienvenidos sean, con todo el amor del mundo, pero mientras yo, como ser humano pueda hacer que no, no. Yo...a pesar de que mi embarazo no fue traumático, ni mi parto fue problemático, pero no, yo digo que por ahora por lo económico. O sea, yo, quiero otra cosa para mí, ¿Ya? Lo que no pude hacer cuando tenía que hacerlo, lo quiero hacer ahora, como estudiar. Yo quiero estudiar. Me gusta ser una persona preparada, bueno. Quiero estudiar. Eh..., yo ahorita vivo aquí en la casa de mi mamá, me gustaría poder algún día tener mi casa propia. Entonces todas esas cosas. ¿Ya? De pronto, yo ya quiero comprarme un cojincito, pero pues por comprarle la leche al niño, ¿no? Y que, pues no me da la misma garantía de que me da miedo que a mí me pase lo mismo que con el niño. A pesar de que fui yo la que terminó con la relación, me da miedo, porque el hecho de que yo le haya dicho a él, yo no quiero tener nada más con usted, no quiere decir que se va a desentender de un 70% de lo que le corresponde con el niño. Entonces, no... [...] Estar preparada, y además, mi mamá es una persona que ella no tiene un trabajo estable, ella tiene que ver por mi hermana, entonces, digamos que por ahora mi

otro hijo es mi hermana. Entonces, para que más responsabilidad, eh, yo soy una persona que a mí me gusta mucho salir, que yo voy, yo vengo, y no, sentirme como cohibida, no, no me gusta. (Risas) Definitivamente, descartada la idea" (Deidi).

Aunque Deidi expresa que la cuestión económica es también una de las razones para decidir no tener más hijos, por no contar con los recursos necesarios para garantizarle una mejor calidad de vida a su hijo; sin embargo, se nota que esto implica también una autonomía en términos de las relaciones de género, ya que su trabajo como obreras y verse enfrentadas a una vida diferente de la que tenían antes, con nuevas aspiraciones y nuevos planes para sus vidas, ha posibilitado que estas mujeres obreras construyan una mirada más reflexiva de lo que significa ser mujer.

Conclusiones

En general se concluye que, aunque las relaciones laborales establecidas entre las obreras, la empresa subcontratista y Farmacauca crean en ellas una condición de asalariadas, en tanto existe una relación contractual entre los empleadores y ellas que ha permitido definir ciertos parámetros de las condiciones laborales; sin embargo esa relación contractual coexiste con situaciones de inestabilidad laboral con respecto a una forma de contratación precarizada que se les ha impuesto. Esto se encuentra relacionado con las percepciones que tienen las entrevistadas con respecto a las ventajas y desventajas entre el trabajo actual en la maquila y sus anteriores empleos. En ninguno se perciben amplias posibilidades de movilidad social, y aunque en comparación con el trabajo en el servicio doméstico encuentran mayores ventajas en el trabajo de fábrica en lo que tiene que ver con la seguridad social, definición de horarios de trabajo y de tareas, su condición de asalariadas sigue siendo limitada, porque la existencia de un marco de normatividad con respecto a algunos derechos y obligaciones para con las obreras, no garantiza que este no pueda ser modificado en cualquier momento en beneficio de los empleadores y en detrimento del bienestar de las mujeres obreras flexibilizadas.

La reconstrucción de las trayectorias laborales de las mujeres obreras en relación con sus características socioculturales a través de la aproximación al método biográfico de las historias de vida, permitió entender cómo las sucesivas ocupaciones que las entrevistadas han tenido, están relacionadas con factores tales como sus condiciones socioeconómicas, su origen étnico, condición de género o el origen social de los padres. Esto permitió comprender cómo estos factores han marcado el tipo de inserción laboral posterior, de manera que las trayectorias laborales pasadas han configurado la trayectoria laboral posterior.

Finalmente, la inserción en el trabajo industrial de maquila en comparación con el trabajo doméstico, ha generado condiciones que les han permitido a estas mujeres obreras negras entrevistadas asumir una actitud más reflexiva sobre su feminidad, el papel de la maternidad, o sobre las relaciones de pareja que han establecido. Sin embargo, la vivencia del rol materno y doméstico en las mujeres obreras entrevistadas se desarrolla dentro de una constante tensión con el cumplimiento de la práctica laboral.

Referencias Bibliográficas

Arango, L. G. (2007). "Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá" en *Revista la Manzana de la Discordia*. 2(4), 37-47.

Bermúdez, R. E. (2004). *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales, Cali, 1930-1960. (Tesis de Maestría en sociología, Universidad del Valle de Cali)*.

Boltanski, L. y Chiapello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.

Davis, Á. (2004). *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Ediciones Akal.

De la Garza, E. (2005). *Modelos de producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa y Plaza y Valdés Editores.

Gambrill, M. (2008) "Transformación de la industria de la transformación ¿La 'maquiladorización' de la manufactura?". En Puyana, A. (Coord.), *La maquila en México. Los desafíos de la Globalización*. México: Flacso.

González, V. y Valencia, Á. (2003) "Ley Páez en el norte del Cauca, Colombia, y su influencia sobre la comunidad de Villarica. Hallazgos Iniciales" En Guillermo de Ockham: *Revista Científica*. 6(2), 89-111.

Harvey, D. (1998) *La condición de la posmodernidad, investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Montero, C. (1992). "El uso del método biográfico en el estudio de las trayectorias sociales precarias", Ponencia presentada en el Seminario Internacional *Historias de vida en las ciencias sociales*. Villa de Leyva (Colombia), 17 al 20 de Marzo.

Valero, É. A. (1999). "Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria". En Arango, L. G. y López, C. M. (Comps.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Santafé de Bogotá: Centro de Estudios Sociales.

Referencias Electrónicas

De la Garza, E., Lara, S. M. y Torres, J. L. (2001). "Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México". En *Revista Mexicana de Sociología*. Ciudad de México DF: Universidad Nacional Autónoma de México. 63(2). Recuperado de www.jstor.org/stable/3541349, consultado el 9 de abril de 2010.

Hualde, A. (2003). "¿Existe un modelo maquilador? Reflexiones sobre la experiencia mexicana y centroamericana". En *Nueva Sociedad*. 184. Recuperado de www.nuso.org/upload/articulos/3112_1.pdf, consultado el 4 de abril de 2010.

Páginas Electrónicas

www.ccc.org.co/accion/103/o.html, consultado el 10 de marzo de 2010

www.computrabajo.com.co/bt-empd-ienm.htm, consultado el 13 de marzo de 2010

Marco ocupacional, emocional y destino reproductivo de parejas que procrearon hijos con anencefalia en Baja California

📍 Dra. Silvia Leticia Figueroa Ramírez¹
📍 Dra. Margarita Barajas Tinoco²

Resumen

El objetivo en esta ponencia es mostrar situaciones de género en parejas que procrearon hijos con anencefalia en el estado de Baja California durante el periodo 1998-2004. Para ello, desde la teoría de género se realizó una relectura del libro: *Encuentro con la anencefalia en contextos de pobreza y riesgo* (Figueroa, 2009). Las variables analizadas corresponden a ocupaciones de las parejas mencionadas que suman 85 para la parte femenina y 79 para la masculina, de un total de 209 casos que, durante el periodo señalado, procrearon hijos con la malformación mencionada. También se analizan las ocupaciones de tres generaciones por líneas paternas y maternas de ocho parejas entrevistadas donde la situación de género también es visible. Se incorporan asimismo, reacciones de dichas parejas, debido al nacimiento del hijo(a) con anencefalia (aspecto emocional) y, las decisiones que les determinaron su destino reproductivo, donde a su vez se observa la impronta del fenómeno de género.

Palabras clave: género, anencefalia, ocupaciones, destino reproductivo.

Introducción

El objetivo en este texto es mostrar que el fenómeno de género está presente en parejas que procrearon hijos con anencefalia en Baja California durante el periodo 1998-2004, circunstancia que queda inscrita como ejemplo de que esa problemática se ha manifestado a través del tiempo, entre menores, adolescentes, adultos, adultos de la tercera edad, razas, lugares, en situaciones impensadas, en la mayoría de las culturas, entre otros. Para el propósito mencionado, se consideró conveniente dividir el análisis en los siguientes apartados: ocupaciones de parejas que procrearon hijos con anencefalia durante 1998-2004; ocupaciones de tres generaciones por líneas paternas y maternas a partir de ocho parejas que procrearon hijos con anencefalia; reacciones de ocho parejas ante la presencia del hijo(a) con anencefalia y decisiones que determinaron su destino reproductivo; conclusiones y bibliografía.

La metodología empleada proviene de una relectura del libro: *Encuentro con la anencefalia en contextos de pobreza y riesgo* (Figueroa, 2009), para, conjuntamente con este insumo y la teoría de género, adicionar nuevos aspectos al conocimiento generado en un proyecto previo, que fue acotado a riesgos que inciden en defectos del tubo neural de los cuales la anencefalia es un resultado. En esta nueva búsqueda se propone explicar las relaciones de género en progenitores de hijos con anencefalia, que se traducen en relaciones sociales entre hombres y mujeres, definiendo lo considerado masculino y femenino y concretando modelos de comportamiento para cada sexo (ver García Brígida, 1999:23). Ahora bien, entre las múltiples definiciones del concepto de género destaca la que refiere a: "la construcción sociocultural de la diferencia sexual, aludiendo con ello al conjunto de símbolos, representaciones, reglas, normas, valores y prácticas que cada sociedad y cultura elabora colectivamente a partir de las diferencias corporales de hombres y mujeres" (Rubin en García Brígida, 1999:23). Es en el espacio familiar donde se negocia cotidianamente la participación social de las mujeres. La negociación se basa en "(...) estructuras de poder y autoridad diferentes (...) con frecuencia menos ventajosas para las mujeres que para los hombres (...) y la relación que hay entre esta negociación en el terreno afectivo, sexual y reproductivo con los procesos de formación y reproducción familiares tiene repercusiones directas e indirectas en la salud reproductiva, en especial de las mujeres" (Ojeda, 1999:37).

El resto de las particularidades metodológicas empleadas, se irán observando en cada uno de los apartados en que está dividido este trabajo.

Ocupaciones de parejas que procrearon hijos con anencefalia durante 1998-2004

Para documentar ocupaciones de parejas que tuvieron hijos con anencefalia en Baja California durante el periodo 1998-2004, se incorporó la información que ofrecen los certificados de defunción y los de muerte fetal de la Secretaría de Salubridad (SSA), encontrando las ocupaciones exclusivamente de 85 mujeres y 79 varones pertenecientes a 209 parejas. En relación a las mujeres, la ocupación en trabajo doméstico no pagado realizado en el hogar fue de 54(63.5%); asimismo, 15(17.7%) en otras ocupaciones, que incluyen: tres empleadas (sin especificar), una costurera, dos cajeras –una de ellas en una tortillería-, una recamarera de hotel, dos contadoras, tres comerciantes informales, una bibliotecaria, una estudiante y una planchadora. Se suman a lo anterior, 8(9.4%) jornaleras agrícolas, 7(8.2%) obreras y 1(1.2%) progenitora que trabaja en una estética.

De la estadística señalada, es considerable el porcentaje de 63.5% de mujeres cuya ocupación es el trabajo doméstico no pagado realizado en el hogar, el cual, -aunado a reflejar una situación de género-, llama la atención el monto del porcentaje por tratarse de una población con recursos escasos. Esta situación se identifica con los teóricos que conciben al trabajo doméstico no remunerado realizado en el hogar como una actividad fundamental para la manutención y reposición diaria de la fuerza de trabajo, la crianza y socialización de los hijos y, el cuidado de la salud de los miembros del hogar (De Oliveira, et al. 1999:224). Se ha observado que los procesos de reproducción generacional y cotidiana se basan en lazos de afecto y solidaridad pero también generan tensiones, conflictos y violencia entre los miembros de la familia (González de la Rocha en De Oliveira, et al.,

¹Universidad Autónoma de Baja California.

²Universidad Autónoma de Baja California.

1999:224-225).

En contrapartida, se ubica el planteamiento de (Lomnitz en De Oliveira, et al., 1999:224) respecto a las estrategias de sobrevivencia familiar entre las que está presente, la variable participación en la actividad económica de los integrantes de la familia, con el propósito de lograr la manutención cotidiana. Habría que agregar el hecho de que el matrimonio y las uniones consensuales han significado la interrupción del trabajo remunerado para 80% de las mujeres que habían trabajado cuando eran solteras (Benería y Roldán en De Oliveira, et al, 1999:344). Una explicación adicional, es que el trabajo doméstico no pagado constituye una situación de violencia hacia las mujeres debido a que –además de ser un trabajo no visible y socialmente no valorado–(Moreno Sánchez y Moreno-Tetlacuilo, 2011), impide el empoderamiento paulatino de género que podría lograrse a través de un ingreso propio, así como la obtención de prestaciones de seguridad social. Ahora bien, desde la perspectiva de género se sabe que las decisiones importantes efectuadas en el seno de las unidades domésticas no siempre son producto de una responsabilidad compartida por los miembros de la familia, ni los derechos y obligaciones son igualitarios para los mismos (De Oliveira, et al. 1999:225).

Respecto al resto de las ocupaciones, se observan algunas que también corresponden a lo que la literatura de género determina como propias de las mujeres, esto es, la cajera de una tortillería, la costurera, la recamarera de hotel, la planchadora y la trabajadora de estética. Sumando esas ocupaciones en término de porcentaje (5.88%) al 63.5% anterior, se obtiene un 69.4% de ocupaciones socialmente determinadas para las mujeres.

Los estudios que se han realizado en relación a las ocupaciones femeninas en los mercados de trabajo indican que éstas últimas tienen una estrecha vinculación con los roles maternos y domésticos, en los que destacan, ocupaciones de secretarías, enfermeras, maestras y empleadas domésticas, localizados en el sector terciario de la economía (Pedrero y Rendón en García, 1999:32).

En relación a las jornaleras agrícolas y las obreras, las labores que realizan se han considerado como las que requieren de habilidades propias de lo femenino, necesarias en el tratamiento delicado en algunas fases del cultivo y de piezas minúsculas electrónicas en el ámbito industrial.

Por otro lado, en relación a las ocupaciones de 79 progenitores varones, se observan 13(16.5%) jornaleros agrícolas, 10(12.7%) obreros, 7(8.9%) albañiles, 5(6.4%) cuyas ocupaciones son de mecánico, soldador, eléctrico, carrocero y carpintero y, 44(55.7%) dedicados a “otras ocupaciones”, correspondientes a: diecinueve empleados (sin especificar la ocupación)³ y el resto (25), divididos en: tres meseros, tres comerciantes, tres choferes, dos trabajadores de la Comisión Estatal de Servicios Públicos de Mexicali (CESPM), dos cocineros, dos contadores, un costurero, un carnicero, un checadador de taxis, un estudiante, un diseñador gráfico, un paramédico, un profesor, un abogado, un almacenista y un pescador. De las ocupaciones anteriores se observan eminentemente masculinas las relativas a la albañilería, mecánico, soldador, eléctrico, carrocero, carpintero, choferes, trabajadores de la CESPM, carnicero, paramédico, almacenista y pescador. Esta situación de las ocupaciones por género datan de los inicios de la humanidad. Por ejemplo en los mayas y nahuas precolombinos los espacios femenino y masculino se encontraban delimitados; pues las niñas recibían aprendizaje sobre artes domésticas, crianza de los hijos, preparación de alimentos, hilado y tejido, crianza de animales, cultivo de huertos y comercio mientras que

³Es preocupante que no se haya especificado la ocupación de los “empleados”.

a los niños se capacitaban en oficios como alfarería, carpintería, albañilería, tallado, cacería, pesca, guerra, o en actividades de alto rango exclusivas de la población de alto linaje relacionadas con el arte de gobernar (Landa, 1994; Izquierdo, 1998 en Rosales, 2010).

Los jornaleros agrícolas y los obreros, no corresponden a ocupaciones estrictamente masculinas por las razones que ya fueron mencionadas y lo mismo sucede con los meseros, comerciantes, cocineros, contadores, costurero, checadador de taxis, estudiante, diseñador gráfico, profesor y abogado que suman 22.2%.

Ocupaciones de tres generaciones por líneas paternas y maternas a partir de ocho parejas que procrearon hijos con anencefalia

El análisis de las ocupaciones de tres generaciones por ascendencia matri-patri lineal de ocho parejas de progenitores (padre y madre) que procrearon hijos con anencefalia y que fueron entrevistados, se realiza de la manera siguiente:

En la figura 1, se incorporan ocupaciones de tres generaciones que corresponden a las de familiares de los progenitores (varones). Para ello, se toma como primera generación la de los abuelos de estos últimos, como segunda, la del padre y la madre y, como tercera, las ocupaciones de los propios progenitores. Esta tercera generación se ubicó en el año 2004 en que los progenitores fueron entrevistados, considerando que tenían un promedio de edad de 34.25 años y estaban en edades reproductivas.

En la figura 2 se sitúan las ocupaciones según el mismo procedimiento anterior en relación a las progenitoras entrevistadas.

Ocupaciones de tres generaciones por ascendencia matri-patri lineal de ocho progenitores (varones)

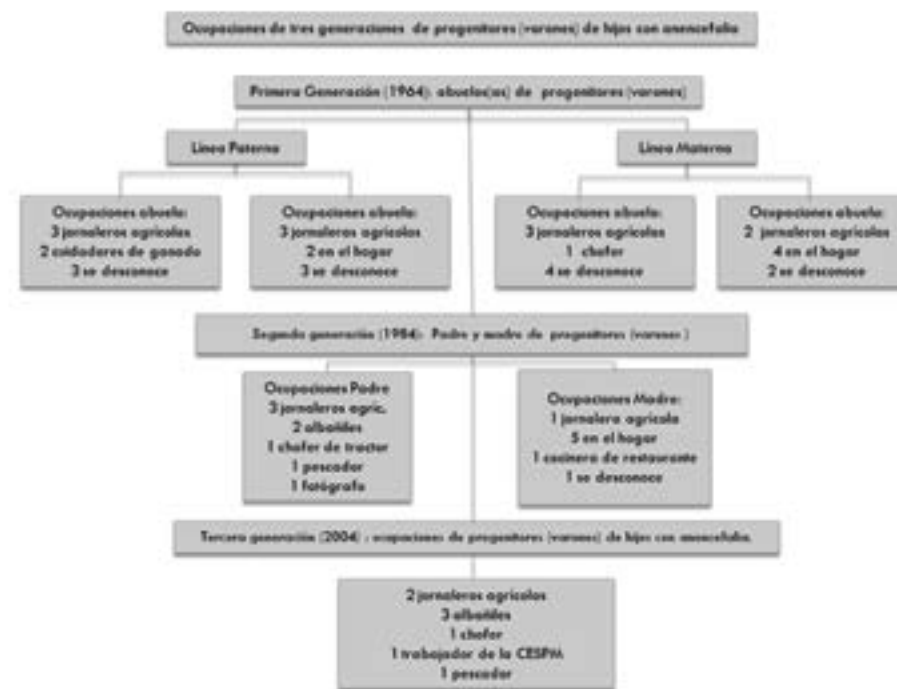


Figura 1

Fuente: elaboración propia a partir de información proveniente de entrevista a progenitores de hijos con anencefalia, Baja California, 2004

Considerando tres generaciones por líneas matri-patrilineales de ocho progenitores (varones) de hijos con anencefalia, en la figura 1 se localizan un total de 56 respuestas, de las cuales en 13(23.21%) se desconoce la ocupación que tuvieron los familiares, quedando un total de 43 ocupaciones que se conocen. De este total, las ocupaciones corresponden a 19(44.18%) jornaleros agrícolas entre los que se incluyen dos cuidadores de ganado; 11(25.58%) trabajo doméstico no remunerado realizado en el hogar; 5(11.63%) albañilería; 3(6.98%) choferes de trailers; 3(6.98%) en otras actividades donde se incluye una cocinera, un trabajador de mantenimiento de la CESPМ y un fotógrafo; 2(4.65%) pescadores. Ahora bien, la observación de las ocupaciones

considerando de la primera a la tercera generación, indica que éstas se han repetido a través del tiempo, las cuales refieren en mayores porcentajes a: jornaleros agrícolas (hombres y mujeres) y trabajo doméstico no remunerado realizado en el hogar (únicamente mujeres), lo cual, en este último caso, nos vuelve a remitir a una situación de género. Asimismo se advierten otras ocupaciones referentes a albañilería, choferes y pescadores que están ubicados en la segunda y tercera generación y que además son actividades que socialmente han sido asignadas a los varones. Exclusivamente en la tercera generación aparece una persona que trabaja en mantenimiento de tuberías para una institución pública que corresponde a la CESPМ

OCUPACIONES DE TRES GENERACIONES POR ASCENDENCIA MATRI-PATRI LINEAL DE OCHO PROGENITORAS

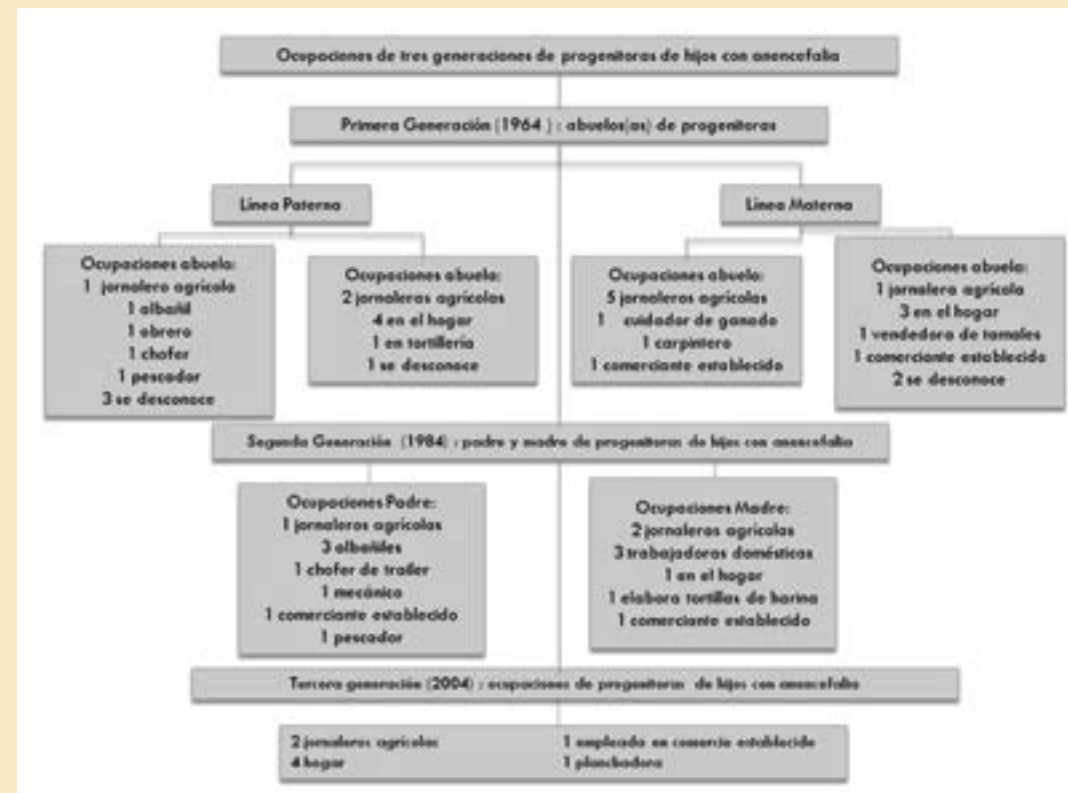


Figura 2

Fuente: elaboración propia a partir de información proveniente de entrevista a progenitores de hijos con anencefalia, Baja California, 2004.

Considerando las ocupaciones de tres generaciones por líneas matri-patrilineales de ocho progenitoras que procrearon hijos con anencefalia, en la figura 2 se localizan un total de 56 respuestas, de las cuales, en 6(10.71%), los entrevistados desconocen la información sobre las ocupaciones de sus familiares, quedando un total de 50 ocupaciones que se conocen. De este total, las ocupaciones corresponden a 15(30%) jornaleros/as agrícolas en las que se incluye un cuidador de ganado; 12(24%) trabajos domésticos no remunerados realizados por mujeres en el hogar; 5(10%) comerciantes establecidos o informales; 4(8%) albañiles; 3(6%) trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres fuera del hogar; 3(6%) que refieren a otras ocupaciones, donde se incluyen: un mecánico, una planchadora y un carpintero; 3(6%) relativo a una persona que trabaja en una tortillería confeccionando tortillas, otra que elabora tortillas de harina en su casa para posteriormente venderlas y una más, que produce tamales también para vender; 2(4%) choferes de trailers; 2(4%) pescadores; 1(2%) obrero.

La observación de las ocupaciones considerando de la primera a la tercera generación, indica que existen actividades que se han repetido a través del tiempo como son los jornaleros agrícolas de ambos sexos entre los que se localiza un cuidador de ganado y el trabajo doméstico no remunerados efectuado por mujeres en el hogar. A esta última ocupación, realizada exclusivamente por mujeres que indica una situación de género, son agregables el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres fuera del hogar, la ocupación de planchadora y las mujeres que confeccionan tortillas y tamales. Se observan ocupaciones exclusivamente destinadas a los varones, la del cuidador de ganado, de albañilería, mecánico, carpintero, choferes de trailers y pescadores.

Sabemos que en la actualidad podemos encontrar mujeres en las actividades anteriores pero no es una situación generalizada. En cambio las ocupaciones de comerciantes y obreros las han desempeñado ambos sexos.

Si se analizan las figuras 1 y 2, se obtiene un total de 112 respuestas, de las cuales en 19(16.96%) se desconocen las ocupaciones de los familiares de los entrevistados, quedando un total de 93 ocupaciones que se conocen. De este total, las ocupaciones corresponden a 34(36.55%) jornaleros agrícolas donde se incluyen tres cuidadores de ganado; 23(24.73%) ocupaciones en trabajos domésticos no remunerados realizados por mujeres en el hogar; 9(9.68%) albañiles; 6(6.45%) otras actividades relativas a una cocinera, un trabajador de mantenimiento de servicios públicos, un fotógrafo, un mecánico, un carpintero y una planchadora; 5(5.38%) choferes de trailers; 5(5.38%) comerciantes, de ellos, cuatro ambulantes y sólo un caso de comercio establecido; 4(4.30%) pescadores; 3(3.23%) trabajadoras domésticas que reciben salario; 3(3.23%) mujeres que elaboran tortillas o tamales; 1(1.07%) obrero. Lo anterior constata que las ocupaciones están perfiladas hacia uno u otro sexo, lo cual es muestra evidente del fenómeno de género con excepción de las ocupaciones en el comercio y en las fábricas como obreros(as).

Conjuntando las ocupaciones de las tres generaciones de ambos progenitores por ascendencia matri-patrilineal, se observa que el trabajo más recurrente ha sido el de jornaleros agrícolas y otras labores del área rural y la de trabajos domésticos no remunerados realizados por mujeres en el hogar, sin embargo, en la medida que va pasando el tiempo el trabajo en la albañilería ha cobrado importancia. Asimismo se observa

que otras tareas han sido recurrentes en las tres generaciones como las de chofer de trailer y pescador.

Cabe señalar que los trabajos domésticos no remunerados realizados por las progenitoras en el hogar, indican una situación de género que está presente, no obstante la situación precaria de los progenitores analizados. Asimismo el fenómeno de género se manifiesta en trabajos domésticos remunerados realizados por mujeres fuera del hogar y en la elaboración de alimentos para su venta.

Lo anterior asimismo sugiere por un lado, que a la población con nivel socioeconómico precario se le dificulta avanzar en la escala social, lo cual debería ser preocupante. Por otro lado, prevalece la costumbre de reproducir las ocupaciones de los ancestros lo cual, como lo señalan Friedman y Naville (1964), tiene que ver con una herencia ocupacional.

Reacciones de ocho parejas por la presencia del hijo(a) con anencefalia y decisiones que determinaron su destino reproductivo

Los hijos con anencefalia murieron 1(12.5%) antes del parto, 1(12.5%) durante el parto y 6(75%) después del parto. De los hijos que nacieron por parto normal, uno murió antes del parto y el otro durante el parto, en cambio, de los cinco hijos que nacieron por medio de parto por cesárea, todos murieron después del parto y el hijo que nació por inducción, también murió después del parto. De lo anterior se deduce que en los casos de producto con anencefalia es mejor que el parto se realice por cesárea. Aquí cabe comentar que al menos dos de las progenitoras comentaron que su hijo se encontraba atravesado y eso había dificultado el parto. De los seis hijos que sobrevivieron al parto, ninguno estuvo en terapia intensiva. En el caso de los progenitores del Poblado Guadalupe Victoria, quisieron donar los órganos de su hijo, pero nadie los alentó ni los asesoraron, hasta que se vieron obligados a desistir. En los ocho casos, los recién nacidos con anencefalia permanecieron en los nosocomios durante todo el tiempo, hasta que los progenitores -una vez realizados los trámites correspondientes-, los llevaron a enterrar.

Las progenitoras que duraron hospitalizadas un

día después del parto, se encontraban una en el IMSS y dos en el hospital general. Las que duraron hospitalizadas dos días después del parto, se encontraban una en el hospital general y otra en el Isstecali; la progenitora que duró tres días hospitalizada, se encontraba en el IMSS; la madre que duró cinco días hospitalizada se encontraba en el Hospital Rancho El Buen Pastor sita en San Quintín, B. C. y la progenitora que permaneció ocho días hospitalizada, se encontraba en el hospital general.

Después del parto en el que nació el hijo con anencefalia, 6(75%) de las progenitoras tomaron medidas para no quedar embarazadas. De ellas, 4(50%) se fueron al extremo practicándose la salpingoclasia; 1(12.5%) progenitor se practicó la vasectomía y en 1(12.5%) caso se recurrió al condón. En 2(25%) casos, no se cuidaron. Aquí cabe señalar algo muy importante. De las dos progenitoras que no se cuidaron y de la que se cuidó con condón, una de las que no se cuidaron tuvo un hijo sano y posteriormente al nacimiento de su hijo, le practicaron la salpingoclasia. La progenitora que se cuidó con condón, quedó embarazada de una niña que nació sana y posterior al nacimiento de ésta, también le practicaron la salpingoclasia. Es decir, además de las cuatro progenitoras que se practicaron la salpingoclasia inmediatamente después del nacimiento de su hijo con anencefalia, otras dos, se practicaron la misma operación después de haber tenido un hijo sano cada una, de lo que resultan, seis de ocho progenitoras, que se realizaron la salpingoclasia y un progenitor la vasectomía. La progenitora que no tuvo cuidados para evitar un embarazo, tuvo un producto sano. Si ella decidiera por la salpingoclasia, se tendría que el total de las ocho parejas habrían optado por la salida más drástica.

Lo anterior revela el impacto que tuvo en los progenitores el nacimiento del hijo con anencefalia, pues en siete de los ocho casos se decidió por la salida más radical. Lo anterior se justifica si se considera que el riesgo de volver a tener hijos con anencefalia es de diez por ciento después del nacimiento del primer producto afectado, veinte por ciento después de la gestación de dos productos afectados y hasta cuarenta por ciento después de la gestación de tres productos malformados y a partir de ahí se incrementa el riesgo.

En cuanto a la situación de género, en nuestra opinión se entrevistó en las parejas analizadas una

violencia de tipo psicológica que sin haberse externado abiertamente culpabilidades hacia las mujeres, el hecho de haber tenido un hijo con malformación congénita en su mayoría, las orilló a renunciar a una futura reproducción biológica. Esta explicación se fortalece con las aportaciones de Bordieu (2000) en relación al proceso de cómo actúa subjetivamente la fuerza de un poder simbólico (interiorización), de cómo llega a constituir identidades, y de cómo se incorpora en la persona y el cuerpo y ello aplica a las identidades de género. El mismo autor señala que las maneras en que el poder se expresa son diversas, una de ellas, la fuerza simbólica, se ejerce directamente sobre los cuerpos, al margen de la coacción física, pues lo que hace es desencadenar “las disposiciones que el trabajo de inculcación y de asimilación ha realizado en aquellos o aquellas que, gracias a este hecho, le dan pábulo” (Bordieu, 2000 en Rosales, 2010:46). La interpretación de Rosales (2010) sobre lo anterior, es que el poder de la fuerza simbólica se incorpora al ser humano de tal forma que no vale la fuerza de voluntad basada en una conciencia liberadora para resistirlo. Por medio de la interiorización se inculcan disposiciones en mujeres y hombres, las cuales permiten asimilar aquellas formas dominantes de ser mujeres u hombres (Rosales, 2010:46). Para Bordieu, en este proceso de conformación de las identidades se inscriben estructuras sociales en el cuerpo, tan poderosas, que permiten incluso que las mujeres se autoexcluyan de ámbitos de participación social y política y que formen parte de su propia dominación. Este autor propone que el proceso de interiorización de lo social es posible a través del habitus generador de prácticas individuales, en donde la inculcación debe tener una duración suficiente y eficiente para producir una formación perdurable, o sea, un habitus (Bordieu, en Rosales, 2010:46). Parece que Bordieu no encuentra una salida para contrarrestar el habitus, sin embargo, Weeks en Rosales, (2010) señala que algunas identidades pueden ser ejercidas con resistencia. En ese sentido, Dubet en Rosales, (2010), establece que las personas actúan en el mundo social a partir de una “(...)capacidad estratégica” que les permite desempeñarse como seres activos que toman decisiones. Concluyendo, “Los habitus son incorporados pero se pueden deconstruir, ya que las identidades de género, al igual que el poder, no son atributos, son ante todo ‘algo’ que se ejerce” (Dubet

en Rosales, 2010:47).

Reuniendo las opiniones de las ocho parejas entrevistadas sobre los riesgos causantes de la malformación del hijo procreado, se observa que las dos parejas de jornaleros agrícolas mixtecos no dieron ninguna explicación; dos progenitoras manifestaron que se debió a droga sintética que consumen sus maridos; otra progenitora comentó que había sido por un eclipse, -no obstante que su marido también consume droga-; una progenitora más opinó que fue por el alcoholismo de su esposo y la voluntad de Dios; otra pareja también hizo alusión al eclipse que ocurrió cuando estaba embarazada; otra pareja lo explica, por la inyección para el dolor que le pusieron a ella, habiendo declarado su esposo que había sido por “la imperfección del hombre y del degenere de la humanidad”. En síntesis, dos parejas no opinaron, dos mujeres consideran que por la droga que consume el marido; una mujer opina que fue por el alcoholismo del marido; dos mujeres manifestaron que por el eclipse cuando estaban embarazadas y una pareja donde ella declara que había sido por la inyección que le pusieron y él en cambio por “la imperfección del hombre y degenere de la humanidad”. De lo anterior se observa que tres mujeres mencionaron que el culpable había sido el marido y sin embargo, se practicaron la salpingoclasia.

De las ocho parejas de progenitores, 4(50%) no buscaron otras explicaciones, sin embargo las otras 4(50%), buscaron la explicación como sigue: 1(12.5%) con un sacerdote quien no les pudo ofrecer una explicación; 1(12.5%) con un médico que les dijo que no sabía; 1(12.5%) con varias personas pero nadie supo dar una explicación y 1(12.5%) con la suegra de la informante quien dijo que había sido por eclipse.

Para conocer las reacciones de los progenitores por el nacimiento de su hijo con anencefalia se les preguntó si lo habían abrazado. Conjugando las respuestas de la madre y del padre, tenemos lo siguiente: en 1(12.5%) caso, la pareja lo abrazó; en 1(12.5%), la madre lo abrazó y el padre no y en 6(87.5%), ni la madre ni el padre abrazaron a su hijo. Lo anterior nos lleva a imaginar sólo a una pareja y a una madre solitaria, abrazando a su hijo con anencefalia. De lo anterior puede conjeturarse que existe un prejuicio hacia las malformaciones congénitas y que los progenitores prefieren no tener contacto con ese tipo de reproducción. Aún cuando la mayo-

ría no abrazó a su hijo(a), el 100% creyó conveniente sepultarlo y en dos casos lo llevaron a la iglesia.

En los ocho casos, se realizó trámite de acta de defunción en el Registro Civil. En relación a los familiares que conocieron al hijo(a) con anencefalia, en 1(12.5%) caso, conocieron al hijo únicamente familiares de ella; en 4(50%), lo conocieron familiares de ambos y en 3(37.5%), ningún familiar. En estos tres últimos casos también se observa un prejuicio hacia haber procreado un hijo con malformación.

También se quiso conocer si los progenitores habían comentado el nacimiento de su hijo con anencefalia con sus amigos, de lo cual se observó que 3(37.5%) lo comentaron y 5(62.5%) no. En esta última situación vuelve a presentarse el prejuicio hacia el hijo con malformación. En relación a haber comentado el suceso con sus compañeros de trabajo, se obtuvo lo siguiente: comentaron sobre el suceso, tres progenitores (varones) que corresponden a 1(12.5%) albañil, 1(12.5%) chofer de trailer y 1(12.5%) encargado de mantenimiento. De ellos, ninguna de las esposas trabaja por lo que se deduce que fueron los progenitores (varones) los que hicieron los comentarios con sus compañeros de trabajo; de las 2(25%) parejas de jornaleros agrícolas ninguno comentó el suceso; 1(12.5%) pareja en la que ella no trabaja y él se dedica a la pesca, tampoco comentaron el suceso ni en 1(12.5%) pareja donde ella es planchadora y él trabaja en la albañilería; tampoco, 1(12.5%) pareja donde ella vende curiosidades y él trabaja en la albañilería.

Tocante a las progenitoras que hubieran relacionado la ocupación que realizaban con el nacimiento del hijo con anencefalia, no encontraron esa relación ni las cuatro progenitoras ocupadas en trabajos domésticos no remunerados realizados en el hogar ni las que trabajaron fuera de ese ámbito. De los progenitores (varones) únicamente el encargado de mantenimiento de agua potable en la CESPM está convencido de que el trabajo que desempeña en ese lugar fue la causa del nacimiento de su hijo con anencefalia.

Ninguno de los progenitores (varones) llegó a pensar que su esposa hubiera sido causante de la anencefalia de su hijo, en cambio, de las progenitoras, 3(37.5%) pensaron que sus esposos habían sido los causantes porque en un caso, el esposo era alcohólico y en dos, consumían la droga cristal. De los 5(62.5%) esposos restantes, las progenitoras no pensaron que ellos hubiesen sido los causantes. Lo anterior permite reflexionar que si bien tres progenitoras manifestaron que la causa de la malformación provenía de su esposo, de todas maneras ellas fueron las que se practicaron la salpingoclasia. Este paso drástico en la reproducción de las personas, a futuro puede tener consecuencias imprevistas por ejemplo, que las mujeres tengan la posibilidad de procrear hijos con otra pareja y estén impedidas a menos que se prac-

tiquen una salpingoplastia o en el caso del hombre, una vasectomía, lo cual se vislumbra difícil para estas personas debido a lo escaso de sus ingresos económicos.

Conclusiones

Por medio del análisis se observa que las ocupaciones que realiza la población de ingresos bajos son recurrentes y están vinculadas con la problemática de género. Se advierte un porcentaje considerable de progenitoras que se ocupan en trabajos domésticos no remunerados realizados en el hogar, no obstante los ingresos precarios de la pareja.

El análisis de las ocupaciones de tres generaciones a partir de la ascendencia matri- patri lineal de ambos progenitores de hijos con anencefalia, y considerando también los trabajos realizados por estos últimos como tercera generación, manifiesta nuevamente que las ocupaciones han sido recurrentes en las tres generaciones. Es decir, las ocupaciones se repiten generación tras generación dentro de una misma familia y considerando que están predeterminadas (Marx, 1998) por el contexto de pobreza y de poder, de ahí que es difícil cambiar a otras. También se observa que los trabajos domésticos no remunerados realizados en el hogar, en lugar de disminuir se han ido incrementando a través de las generaciones lo cual indica en gran medida que la problemática de género persiste no obstante la situación económica precaria de los progenitores de hijos con anencefalia.

De las ocho parejas entrevistadas, la medida radical de seis mujeres de haberse practicado la salpingoclasia y de un varón de haber optado por la vasectomía, quebranta los derechos de la reproducción humana. Esto, sin embargo, da pie para reiterar que la teoría de género explica una realidad donde la fuerza simbólica se ejerce directamente sobre los cuerpos al margen de la coacción física (Bordieu, 2000 en Rosales, 2010:46). Cabe aquí incorporar la importancia de retomar la aproximación psicosocial de la reproducción que pretende identificar aspectos de la toma de decisiones que permitan entender el proceso reproductivo de la población, al incorporar de manera explícita las motivaciones de las personas, la valoración que hacen de algunas conductas alternativas e, incluso, la consistencia entre las intenciones declaradas y el comportamiento realizado (Figuroa, 1999:73-74); porque en el enfoque psicosocial las desigualdades de género no siempre son mencionadas. Desde una perspectiva esperanzadora, volvemos a Dubet en Rosales (2010), quien propone la deconstrucción de las identidades de género al igual que del poder, debido a que no constituyen atributos, sino son ante todo "algo" que se ejerce.

Bibliografía

De Oliveira, Orlandina, Marcela Eternod y María de la Paz López. (1999). "Familia y género en el análisis sociodemográfico". En Brígida García (coord.) *Mujer, género y población en México*. México. El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía.

Figuroa Perea, Juan Guillermo. (1999). "Fecundidad, anticoncepción y derechos reproductivos". En Brígida García (Coord.). *Mujer, género y población en México*. México. Colegio de México.

Figuroa Ramírez, Silvia Leticia. (2009). *Encuentro con la anencefalia en contextos de pobreza y riesgo*. Mexicali, Baja California. UABC.

García, Brígida. (Coord.). (1999). *Mujer, género y población en México*. México. El Colegio de México.

García, Brígida. (1999). "Relaciones de género en los estudios de población". En Brígida García (coord.). *Mujer, género y población en México*. México. El Colegio de México.

Marx, Carlos. (1998). *El dieciocho Brumario de Luis Bonaparte, preparado para la internet por David Romagnolo*, [http://www.marx2mao.com/M2M\(SP\)M&E\(SP\)EBLB52s.html](http://www.marx2mao.com/M2M(SP)M&E(SP)EBLB52s.html). Consultado, consultado el 6 de octubre de 2008.

Moreno Sánchez, Ana Rosa y Luz María Ángela Moreno Tetlacuilo. (2011). "Las mujeres de las zonas rurales y los riesgos ambientales" en Luz Helena Sanín, Leonor Cedillo y Rosa Ma. Guevara G. (Coord.). *Género, Salud y Ambiente Laboral*. Chihuahua, Chihuahua. Universidad Autónoma de Chihuahua.

Ojeda, Norma. (1999). "Propuesta teórica y metodológica para estudiar la determinación social de la conceptualización de la salud reproductiva de las mujeres". En Norma Ojeda (Coord.). *Género, familia y conceptualización de la salud reproductiva en México*. Tijuana, B. C. El Colegio de México.

Rosales Mendoza, Adriana Leona. (2010). *Sexualidades, cuerpo y género en culturas indígenas y rurales*. México. UPN.

Experiencia emprendedora de una mujer exitosa en el área empresarial; “El caso de la Sra. María Esther Torres Ascencio”

📍 **Katya González Jiménez¹**
📍 **Rosa María Ortega Sánchez²**

Resumen

Emprender es una palabra que indica iniciativa, ganas de hacer algo o crear y hacer realidad alguna idea. El objetivo de este trabajo es exponer los aspectos más relevantes de la entrevista realizada a la Sra. María Esther Torres Ascencio e identificar los instrumentos intuitivos y administrativos por los que ha logrado tener una empresa de solvencia económica, con un ambiente de trabajo favorable y con expectativas de mejorar en los años venideros.

Palabras como liderazgo, reinversión, emprender, innovación, creatividad, constancia, confianza, ventajas competitivas, empresas familiares, satisfacciones, esfuerzo, dedicación y éxito son claves en el desarrollo de este trabajo.

María Esther nos relata las ventajas con las que cuentan los egresados de alguna licenciatura que emprenden algún negocio en comparación con un emprendedor que no tiene una preparación académica y las diferencias de género que ha identificado en su ramo, así como las dificultades con las que se encontró al entrar en diferentes roles en un mismo momento como lo son ser esposa, madre y empresaria.

Palabras clave: Liderazgo, dedicación, creatividad, éxito y esfuerzo.

Introducción

Hoy en día, ser emprendedor no es una decisión sencilla debido a la situación que está pasando nuestro país ya que el tener la seguridad de recibir un ingreso constante y permanente aunque no sea demasiado trabajando como empleado, parece dar una tranquilidad económica y de estabilidad que en muchas ocasiones es preferida por las personas que han tenido la incertidumbre de invertir el poco o mucho dinero ahorrado en un nuevo negocio que no se sabe a ciencia cierta cómo va a funcionar. Sin embargo quienes tienen la confianza, constancia, esmero, dedicación y habilidad administrativa para iniciar un nuevo proyecto, pueden llegar a lograr rendimientos económicos y materiales que trabajando de empleados nunca hubieran alcanzado. Por ello, el objetivo de este trabajo es dar a conocer la forma como una mujer emprendedora logró el éxito empresarial e identificar los aspectos intuitivos y administrativos que hicieron a la Sra. María Esther Torres Ascencio una persona de logros en su ramo empresarial.

Se decidió trabajar la metodología de historia oral para tener la narración de la propia entrevista y hacer así un análisis de los aspectos administrativos que ella intuitivamente puso en práctica al sacar adelante su empresa, así como las dificultades con las que se ha tropezado durante estos 25 años que tiene su fábrica de los cuales ha aprendido y experimentado nuevos conocimientos.

Planteamiento del Problema

La Señora María Esther Torres Ascencio es una mujer dedicada a la fabricación de artículos de limpieza específicamente a la producción de escobas y trapeadores desde hace 25 años. Año con año, su empresa ha ido creciendo al igual que sus ventas pero, ¿Qué ha provocado que una pequeña idea emprendedora se halla transformado en un negocio en constante crecimiento, que alcanza ventas no solamente a nivel nacional sino también internacional? Durante el desarrollo de este trabajo resaltaremos los aspectos que la Sra. Esther considera influyeron para el logro de sus sueños y expondremos administrativamente los aspectos que tal vez ella sin darse cuenta incluyó en su

proceso y que forjan hoy por hoy una empresa rentable y generadora de empleos.

Objetivo

El objetivo de este trabajo es dar a conocer la forma como una mujer emprendedora logró el éxito empresarial e identificar los aspectos intuitivos y administrativos que hicieron a la Sra. María Esther Torres Ascencio una persona de logros en su ramo empresarial.

Marco Teórico

Ser emprendedor y ser empresaria son dos términos que nos ayudarán en esta investigación para hacer el análisis de la historia de vida de la Sra. María Esther Torres Ascencio, mujer que con su ejemplo ha demostrado ser firme en sus ideas y decisiones al lanzarse al mundo empresarial.

Emprender es una palabra que indica iniciativa, ganas de hacer algo o crear y hacer realidad alguna idea. Para Anzola (2005: XXIV) los límites son producto de la mente del hombre, el emprendedor es un constante aprendiz de la oportunidad de desarrollo que hay en esos límites, por esto la humanidad evoluciona. En este sentido Alcaraz (2001) menciona que ser emprendedor es una forma de vida, basada en una lucha constante por transformar nuestros sueños en realidad.

En la página de internet http://www.unet.edu.ve/~ilabarca/concepto_emprendedor.htm hacen referencia a que un emprendedor es un individuo capaz de acometer un proyecto rechazado por la mayoría. Sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes. Es capaz de luchar ante cualquier inconveniente que se le atraviesa a su estrategia y no le teme al fracaso. Además, es capaz de crear un grupo con motivación suficiente que le da el apoyo que necesita.

En la enciclopedia libre en línea wikipedia <http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor> se denomina emprendedor o emprendedora a aquella persona que enfrenta con resolución acciones difíciles. En economía, negocios, finanzas, etc., tiene el sentido más específico de ser aquel individuo que está dispuesto a asumir un riesgo económico. Desde este punto de

¹Maestra en Administración, Universidad de Guadalajara, Profesora de tiempo completo. Línea de investigación “Mujeres Empresarias”. Dirección Electrónica: katya@cunorte.udg.mx

²Maestra en Educación, Universidad de Guadalajara, Profesora de tiempo completo. Línea de investigación “Menores Infractores”. Dirección Electrónica: ortegarosy@hotmail.com



vista el término se refiere a quien identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Zabludovsky (2001:39) hace referencia a que la mujer empresaria es

Aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado dentro de la misma. Consecuentemente, esta definición no debiera incluir a las mujeres que ocupan cargos ejecutivos sin ser propietarias, a las que son accionistas de la empresa sin trabajar en ella, ni a aquellas que son trabajadoras por su cuenta o auto empleadas.

Marco Metodológico

La realización de este trabajo fue a través de una metodología cualitativa, utilizando el método biográfico para el relato de vida de este caso. Rojas (2001:187) hace referencia a que el método cualitativo biográfico, se encuentra basado específicamente en las aproximaciones interpretativas o hermenéuticas, es decir, aquellas que entretengan la vida de los sujetos en y a través de las interpretaciones que los investigadores hacen de esa vida.

Si bien hay distintas maneras de realizar una entrevista, el modelo que se adopte dependerá de muchos factores: las características del entrevistado, el tema sobre el cual se investiga, el tiempo que se le asigne a la realización del proyecto, la cantidad de posibles entrevistados y la modalidad del trabajo a realizar. (Benadiba, 2007:43)

El tipo de entrevista utilizada fue abierta. Benadiba (Op.cit:44) explica que las entrevistas abiertas son útiles para las llamadas “historias de vida”, en las cuales es muy importante la narración que elabora el entrevistado.

Para el análisis de la entrevista se hizo una división de cinco apartados:

1. La persona.
2. La emprendedora.
3. La empresaria.
4. Su éxito.
5. Su percepción sobre las diferencias de género.

La selección de la empresaria seleccionada fue dirigida e intencional ya que sus características coinciden para lograr el punto de interés de nuestro trabajo porque ha sido una persona emprendedora que inició sin una inversión, sin conocimientos empresariales, pero que sus logros han sido la base de características intuitivas administrativas y emprendedoras que la han llevado al éxito de sus objetivos.

En la última parte de este trabajo se encuentran las conclusiones, en ellas se hace un análisis administrativo sobre los aspectos que contribuyeron para que la propietaria de la empresa Cometamex S.A. de C.V. ocupe un lugar importante en su ramo en el estado de Jalisco.

Para el desarrollo de este trabajo, se siguió la propuesta de Benadiba, L. (2007) donde se siguieron los siguientes pasos:

- a) Elección del tema e investigación previa.
- b) Elaboración de las guías de entrevista.
- c) Ubicación y selección de informantes.
- d) Acuerdo de la entrevista.
- e) Realización de la entrevista.
- f) Preservación y rótulo del registro de la entrevista.

Benadiba (2007:42) menciona que la entrevista de Historia Oral es el recurso mediante el cual un entrevistador recupera las experiencias almacenadas en la memoria de los entrevistados y las registra en una grabación. Por lo tanto, en la entrevista participan tanto el entrevistado como el entrevistador; éste último “busca”, en la memoria individual del entrevistado a partir de un cuestionario en cuya elaboración participó en forma activa y consciente.

Desarrollo de la entrevista

1. La persona.

María Esther Torres Ascencio, nació en la ciudad de Arandas, Jalisco el 19 de abril de 1942, enfermera por profesión, empresaria de corazón, es fundadora de la fábrica “Cometamex S.A. de C.V.” ubicada en la calle 22 de abril, número 71, Colonia el Mante, Zapopan, Jalisco, donde se producen artículos de limpieza, específicamente escobas y trapeadores desde hace 25 años e inició su negocio a los cuarenta años de edad. Madre, esposa y empresaria, de personalidad tranquila y emprendedora, dispuesta a escuchar en cualquier momento a toda persona que quiera platicarle algo, honesta, sencilla y sincera. Le gusta ver un buen partido de beisbol, escuchar música y pintar.

En su niñez, sus abuelos maternos le inculcaron valores importantes. Su abuela le inculcó la bondad, tener una actitud positiva ante la vida y la enseñó a ofrecer lo que uno tiene a los demás. Su abuelo paterno fue un gran industrial en la fabricación de cobijas, recuerda que su abuelo le decía “más vale un día de centavo que día de nada”

En su tiempo libre aunque considera que no hay mucho, menciona lo relevante que es tener un espacio agradable en su trabajo para poder relajarse y nos dice que:

Si nos dedicamos únicamente a trabajar, que te diré 12 horas porque es lo que estoy yo aquí en el taller, no, a puro trabajar pues no lo aguantas, entonces ¿qué es lo que hay que hacer?, hay que tener un área para echarte una guitareadita, un tequilita, tener dónde recibir una visita, este, tienes ganas de un té, de comer algo diferente, aunque me traen comida pero hay que tener estufa y refrigerador por si se te antoja algo comerlo, tengo una recámara pues hay que descansar también un poco, y pues he ido metiendo cosas agradables para poder estar las 12 horas aquí, y es muy agradable estar aquí.

Entre sus principales satisfacciones a nivel empresarial se encuentra la confianza que se ha ganado en la gente que la rodea como son sus trabajadores y clientes, especialmente con sus proveedores ya que como ella comenta

Mira cosas bien satisfactorias es que el proveedor crea, cree en ti y eso es muy satisfactorio, entonces yo ahorita y eso no te lo estoy mintiendo, recibo 6 ca-

miones de mercancía y si tu vieras lo que tengo que firmar, y ni lo firmo yo, lo firma cualquiera de los muchachos, Julio, porque eso es bien bonito, que te tengan esa confianza, yo creo que es más que si tuvieras un millón de pesos guardados o trajeras unos brillantes o algo, que te llegue un material que te cuesta cuatro o quinientos mil pesos nomás porque soy yo, pues se siente bien bonito, entonces eso es lo importante en un negocio, que te hagan sentir bien.

2. La emprendedora.

Cuando inició no sabía nada del ramo y compró su primera máquina de trapeadores usada, en no muy buenas condiciones. Su principal intención al comprarla era que su hijo Pepe pudiera hacer una actividad productiva ya que contaba con apenas 12 años de edad. Compra la máquina y decide quitar sus muebles de la sala para ubicarla ahí y producir trapeadores para vender entre sus familiares y conocidos.

Su primer pedido fué de 25 docenas, cantidad que se le hizo enorme, pero de ahí empezaron a comprar más material, teniendo posteriormente un pedido de 50 docenas de trapeadores. No obstante hubo gente que le dijo que no iba a poder, que ni se metiera porque ella no podía, motivo por el cual pensó que si podía y que si lo lograría.

Cuenta que en una ocasión fue al mercado de abastos a buscar clientes y su hijo Pepe le preguntó si no le daba vergüenza andar vendiendo trapeadores, a lo cual ella contestó:

Mira hijo, el día que me veas en una esquina de tacón dorado y con chicle, ese día date vergüenza., pero no te de vergüenza, andamos trabajando, a mi no me da ninguna vergüenza. Y ya de ahí fue trabajar y trabajar.

Cuando inició nunca se imaginó tener el tamaño de empresa con la que ahora cuenta, pero si creía que toda su producción se podía vender ya que dice...

Si reflexionas un poco dices, este producto en cualquier casa de donde quiera que vallas existe mi producto, en donde quiera vez, en una cantina, en la iglesia, en un seminario, en donde sea hay producto de éste, no se hecha a perder, no es perecedero, no es de modas, esto no cambia de moda, entonces ¿qué me puede pasar llenar una recamarita o algo de trapeador? no se me va a hechar a perder verdad, entonces dije: esto se tiene que continuar. Hasta la fecha, hace 25 años nunca he dejado un día de tener un pedido.

Ella siempre pensó que todo se podía conseguir, y empezó a buscar diferentes opciones para abastecerle la materia prima que necesitaba. Sus hijas pequeñas Esther y Chely de 4 o 6 años aproximadamente le ayudaban a peinar y a etiquetar el trapeador.

Conforme fueron habiendo más pedidos, ella se fue sintiendo muy bien, cada día se iban incrementando los pedidos logrando tener 3 forjadoras con cuatro personas trabajando, ella que también hacía trapeadores, además de la ayuda de sus tres hijos; Pepe, Esther y Chely. Hacían los trapeadores en un techo que puso en el jardín de su casa.

Después compró un terreno donde inició su taller e hizo un tejaban para poder trabajar, ya que o fincaba o hacía trapeadores. Posteriormente puso cemento e hizo otro techo teniendo ya 6 trabajadores. En ese tiempo, su producción era de unas 100 docenas por semana.

Nos mencionó algunas dificultades con las que se encontró al cambiar el taller de su casa al terreno que compro diciéndonos

Algunos muchachos trabajaban al aire libre, llegaba el agua y córranle... fíjate los trabajos he, pero así, donde se llega ¿que sería? te estoy hablando a los 5 o 6 años de eso, llega una persona, era brasileño el hombre, Nelson y me pide un tráiler y lo quería exportar, yo a todo dije que si sin saber, a todo dije que si y vamos dándole, y ahí viene el hombre, nos pasábamos tardes enteras cotizando, mil cosas, diseñando la bolsa, diseñando la etiqueta, no, no, no, todo le hice. Esa vez fíjate yo termine un 15 de septiembre de hacer ese tráiler, estábamos terminando con velas porque se nos fue la luz, no, no, no fue una tragedia. Termine yo ese tráiler y me vuelve a pedir el siguiente,

no pues olvídate, ahí viene más gente a trabajar, de ahí ¿que te diré? Metí como unas 10 gentes más.

En ese momento empezaron a fabricar escoba porque al principio únicamente la comercializaban. Entonces metió una máquina para escobas hasta llegar a 6 máquinas donde cada máquina cosía 50 docenas diarias.

Hubo un tiempo en que me sentía sola en la empresa, en que me sentía que alomejor no estaba cumpliendo como mamá, que fueron los tiempos muy difíciles de cuando tienes ese arracón a superar un poco esto, y si efectivamente se sentía uno así con esa presión tan fuerte ahí, pero cambia, ya ahorita los hijos crecieron y andan buscando trabajo aquí y allá y pues nunca van a tener el trabajo, ni lo que pueden ganar aquí, y aquí están ganando mucho mejor sueldo que si estuvieran trabajando en otra empresa, y sin embargo es su empresa de ellos, vez, mañana o pasado va a ser su empresa., ellos se han superado, ya estamos más unidos. Estamos aquí, trabajan mis hijas Chely y Esther, trabaja Pepe medio turno. Pienso que con sueldos buenos, con chiqueos buenos, y es la ventaja de una empresita de éstas para los hijos. Yo me siento bien ya, porque ya tengo a los muchachos aquí, que a veces el matriarcado si afecta porque tienes que imponer las cosas que te costaron tanto trabajo levantar y hacer, entonces deben entrar a ese rol de trabajo.

3. La empresaria.

En el año 2002, recibió el premio de "El industrial distinguido" por parte de la CAREINTRA.¹

Su negocio inició de una pequeña idea y fue creciendo a base de esfuerzo, trabajo, constancia y el apoyo de FOJAL², institución que le ha otorgado 6 créditos que ah utilizado principalmente en reinversión de materia prima

Yo crecí este negocio con préstamos de FOJAL. A mi FOJAL me presto hace 19 años, creo que me prestó 200,000 pesos, era un dineral, y a comprar espiga y esto y esto y esto. Termine ese y me prestan otro, yo pedí a FOJAL unos 6 créditos. A mi me prestaba FOJAL vamos 200,000 pesos pero yo ya tenía tantas toneladas de pabilo, tanta madera, esto, esto, me digas en el tiempo que se escasea la madera por las lluvias, donde me prestaba FOJAL llenaba mi bodega para los meses de aquí a enero vamos, que es cuando ya empieza a haber madera de nuevo no, no, yo pienso que si no le inviertes así no te rinde no se. Así es como yo fui creciendo y creciendo, con puros préstamos de FOJAL²

Ella para vivir no sacaba dinero de la empresa ya que su esposo le daba su diario, entonces si le rendía más, ya que no tenía que mantener una familia. No tenía que vender nada de la empresa para comer. En relación a los cambios por la tecnología nos platica que:

Yo aquí fabrico la escoba tradicional que es la de costuras, el trapeador tradicional que se hace con su alambre. Tuvi- mos la necesidad de comprar una máquina para hacer un trapeador que ya se inserta a un tipo capuchón que ya va el bastón independiente ahí puede haber una economía para la ama de casa porque puede usar este trapeador, volver a comprar otro desechable, incorporarlo como que si es muy funcional para el ama de casa, empezó a venderse más o menos bien. No ha llegado a cambiar mucho la tecnología en lo de nosotros, la ama de casa a nivel nacional y a nivel de otras partes, por ejemplo estados unidos únicamente el trapeador tradicional quieren ese otro no, sin embargo tuvimos que entrarle para tener de todo no, la variedad, yo no puedo quedarme en decir únicamente lo que yo hago tengo que vender, me empezaron a pedir escoba inyectada que son máquinas muy sofisticadas, no las tengo yo pero compro el material ese, compro por camiones para que me salga más económico y lo introduzco junto con mi material que yo fabrico introduzco al cliente el trapeador que ya es otra tecnología.

En alguna ocasión se ha desanimado cuando alguna persona no le paga, ya que piensa es porque tal vez no ha hecho las cosas de la forma correcta administrativamente y cree que lo mejor es prepararse académicamente.

¹ CAREINTRA es la Institución que agrupa a los industriales de la Transformación en el Occidente del País, siendo hoy, centenares de empresas afiliadas y miles de trabajadores que hacen fuerte y grande la Cámara. <http://www.kintersol.net/careintra/>

² La principal finalidad del FOJAL es otorgar una respuesta a las necesidades de asesoría integral, capacitación y financiamiento para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del Estado de Jalisco, fomentando con esto la creación, sobrevivencia y consolidación de las mismas. El compromiso del FOJAL es operar de manera eficiente, profesional y bajo un esquema de corresponsabilidad social. Sus siglas significan FONDO JALISCO DE FOMENTO EMPRESARIAL. <http://www.jalisco.gob.mx/wps/portal/fojal>

micamente.

Considera que una persona con estudios dobla su éxito. Piensa que la gente que tiene un título, y que estudia ya lleva un porcentaje de venta con alguien que no lo hace.

Su producción principalmente es para exportación, aproximadamente el 60% es para lugares fuera de nuestro país y el 40% es para comercializarlo nacionalmente.

En el futuro, quiere que su empresa siga creciendo, que siga innovando y que sus hijos continúen con el negocio.

4. Su éxito.

La forma de tratar a sus trabajadores ha sido una parte fundamental para el logro del éxito de la señora Esther, ya que como ella nos platica

No he querido ser yo la jefa... es más me molesta que me digan jefa, por ahí los de la basura me dicen... oiga jefa, hay no, díganme perro si quieren, pero no me digan jefa, se me figuro como con una pistola, entonces todos cooperan conmigo, pero la forma de tratarlos quizá por ser mujer es uno más noble o no se porque Siente que no por el hecho de estarles pagando tiene el derecho de mandarlos, tiene una gran sensibilidad para dedicarle a cada persona el tiempo que necesita, observa cuidadosamente las necesidades que tienen y por consecuencia todos cooperan con ella. Para Reza (1993:57) el director de una empresa que es realmente un líder, no requiere imponer sus órdenes por la amenaza, el castigo o en última instancia por el uso de su autoridad. Sus subordinados cumplirán sus indicaciones con agrado y espontaneidad.

Ella considera que el éxito de su empresa se debe a los trabajadores que ha tenido, ya que dice han sido

muy buenos. Siente que le tienen mucha consideración y menciona que ellos dicen que se trabaja muy a gusto con ella, ya que dice ser hasta cierto punto dura con ellos cuando tienen un compromiso. Tiene el liderazgo para que hagan las actividades que les corresponden y al mismo tiempo trata de ver por ellos, los ve con cariño y esta muy encariñada y al pendiente de ellos.

Sus trabajadores son hombres por el tipo de trabajo que se realiza, específicamente cuando tienen que bajar o subir bultos pesados. Ella tiene trabajadores de otros estados, empezó con trabajadores del estado de Toluca por ser zona muy escobera. Generalmente se viene una persona y se trae a los familiares o amigos formando su grupo. Ellos mismos enseñan a las personas que van trayendo de la forma más rápida posible.

Los empleados solteros tienen un lugar en la empresa para dormir, tienen una cocina y están a gusto con su trabajo. Ganan a destajo y eso los motiva a trabajar más.

Definitivamente la constancia durante estos 25 años de trabajo la hacen conocer bien su ramo, competencia y personas que andan en el medio. De igual forma, la confianza que se ha ganado tanto con clientes, proveedores, personal que trabaja en la empresa, personal de instituciones crediticias y bancarias ha sido un factor fundamental para el logro de sus objetivos.

5. Su percepción sobre las diferencias de género.

Laboralmente piensa que es lo mismo ser hombre o mujer para desarrollarse en este ramo, aunque familiarmente considera que la mujer tiene las labores de esposa, madre y ama de casa además de ser empresaria.

He ido haciendo cosas para no sentirme fuera de la casa, yo creo que es la diferencia del hombre y la mujer. La mujer tratamos de estar a gusto en nuestro trabajo buscando la forma de llevar que el cafecito, que la galletita, no se si te fijas que la mujer tratamos de llevar cositas agradables y el hombre no.

No cree que exista diferencia entre ser patrón o patrona, en el ramo de hecho ella es la única mujer aunque no considera que sea diferente. Ella no hace el trabajo pero tiene el modo para decirles como deben de hacer las cosas.

María Esther nos platica que la mujer en ocasiones piensa que no puede, sin embargo ella ofrece su experiencia deseando le sirva a alguna mujer para que inicie su idea y que cambie su mentalidad para pensar que si lo puede lograr.

CONCLUSIONES

En alguna ocasión hemos escuchado que un empresario o empresaria exitoso, inició de una forma emprendedora y con muchos deseos de superación. Éste fue el caso de la Señora María Esther Torres Ascencio. A continuación se resaltarán algunos aspectos administrativos que ella intuitivamente aplicó y que le funcionaron positivamente para alcanzar sus metas.

Primero, tuvo la iniciativa para planear y producir un artículo pensando desde el inicio que sí se podía fabricar y vender. Analizó el producto y tuvo la visión de que existía una buena oportunidad en el mercado de ese giro. Se tuvo la confianza necesaria para salir adelante a pesar de que algunas personas le decían que no lo iba a lograr. Anzola (2005:4) menciona que todo plan, por sencillo que sea, es complejo, en especial si ignoramos sus pasos. El descono-

cimiento de las actividades que deben realizarse y la incertidumbre en sus resultados, resulta siempre difícil al comienzo del proyecto.

Una vez iniciada la fabricación de su producto, pensó en las características de sus consumidores y clientes para encontrar los posibles nichos de mercado. Al seguir con la fabricación de su producto, se dió cuenta que podían existir mejores opciones de proveedores tanto en calidad como en precio, por lo que decidió buscar y encontrar nuevas alternativas que la hicieran disminuir sus costos. Desde que inició, hizo que la familia cooperara en la fabricación de su producto, motivando a sus hijos a conocer la forma de hacer el trapeador y logrando que hoy sea una empresa familiar.

Superando el miedo que da el empezar a crecer, decidió, y de nuevo tomó una buena decisión, al adquirir un terreno y nueva maquinaria para dejar de fabricar el producto en su casa e iniciar su fábrica en un espacio dedicado para ser su empresa.

Al presentarse la oportunidad de un buen cliente, aceptó correr el riesgo y producir una cantidad mayor a la que ella estaba acostumbrada, mostrando a sus trabajadores la importancia de sacar adelante un compromiso.

Diseñó, cotizó y analizó la presentación de su producto para tratar de dar una imagen llamativa a los consumidores y clientes del producto. En ese mismo sentido, aumentó la variedad de sus productos, ya que inicialmente se producían solamente trapeadores y al ver la necesidad de sus clientes al pedirle también escobas, decidió fabricarlas, dejando de comercializarlas únicamente para convertirse en productora. Practicó un liderazgo eficaz, con el que sus trabajadores se identifica-

ron, teniendo un ambiente laboral agradable. Para Reza (1993:56) un líder es aquella persona, aquel empresario que logra reunir los esfuerzos particulares de su personal para alcanzar juntos (empresario-trabajadores) los objetivos de la empresa, procurando que por una parte exista productividad, es decir producción de calidad con costos razonables y, por otra, satisfacción en el trabajo para sus subordinados, empleados y trabajadores.

Aplicó las relaciones públicas tanto internas como externas y aceptó la oportunidad crediticia que le ofreció FOJAL para aumentar su producción. Se organizó de una forma correcta

para reinvertir, para cumplir sus pagos y así dejar un buen historial crediticio. Compró materia prima en volumen barata, teniendo la visión en la disminución de costos y en la escases de su producto en determinadas fechas del año.

Tuvo la tenacidad y la constancia para salir adelante a pesar de las adversidades que se le presentaron. Se dió a conocer en el ramo como una persona responsable, cumplida y honesta, que le abrió las puertas en cualquier lugar y a cualquier petición.

María Esther supo tomar las decisiones correctas en los momentos correctos.

Anexo: Cuestionario de la entrevista

1. ¿De dónde nace la idea?
2. ¿Ya tenías la ilusión de pensar en poderte dedicar a la fabricación de escobas y trapeadores?
3. ¿Hubo algún inconveniente por parte de alguien para que iniciaras con la empresa?
4. ¿En dónde inició la empresa?
5. ¿Con la elaboración de qué productos iniciaron la empresa?
6. ¿Cuál considera que ha sido lo que más ha contribuido para el éxito de sus objetivos?
7. ¿Cree que por ser mujer beneficie, perjudique o que sea igual para dirigir a una empresa?
8. ¿Por qué seleccionar hombres a la hora de trabajar?
9. ¿Por qué contratar trabajadores de otros estados?
10. ¿El producto que se elabora es para venta nacional o internacional?
11. ¿Ha solicitado o ha sido apoyada por algún programa gubernamental?
12. ¿Con qué tropiezos se ha encontrado que la han hecho dudar en continuar con la empresa?
13. ¿Cree que los hombres tengan ventaja en relación a la mujer por las obligaciones y responsabilidades de una mamá?
14. ¿Ha tenido dificultades al implementar la tecnología o lo ha tomado como una ventaja para su empresa?
15. ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?
16. ¿Hubo un tiempo en el que se sentía sola en la empresa? ¿Cómo se siente actualmente que ya se integró la familia a la empresa?
17. ¿Considera que las mujeres tienen más habilidad para tratar a su recurso humano en la empresa que los hombres?
18. ¿Fue idea suya el tener un dormitorio para sus trabajadores y qué la motivó ha hacerlo?
19. ¿Cuáles son sus mayores satisfacciones como mujer?
20. ¿Quién le decía que no iba a poder lograr sacar adelante la empresa?

Bibliografía

Alcaraz, R. (2001). *El emprendedor de éxito. Segunda edición*. Mc. Graw Hill. México. Anzola, S. (2005). *De la idea a tu empresa. Tercera edición*. Mc. Graw Hill. México. Benadiba, L. (2007). *Historia oral, relatos y memorias*. Maipue. Argentina.

Reza, J. (1993). *El empresario hábil*. Ecafsa. México.

Rojas, M. (2001). "Lo biográfico en la sociología. Entre la diversidad de contenidos y la necesidad de especificar conceptos", en M. Tarrés. *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Porrúa. En Ocampo, A., Escolano, E. y Valle, J. (2009:31) *Empresarias con poder: Historias en Guadalajara y Valencia*.

Zabludovsky, G. (2001). "Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global", en D. Bassols (comp.) *Empresarias y ejecutivas: mujeres con poder*. México: El Colegio de México. En Ocampo, A., Escolano, E. y Valle, J. (2009:25) *Empresarias con poder: Historias en Guadalajara y Valencia*.

<http://www.jalisco.gob.mx/wps/portal/fojal> Página visitada el 10 de noviembre de 2010. <http://www.kintersol.net/careintra/> Página visitada el 15 de noviembre de 2010. <http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor> Página visitada el 16 de noviembre de 2010. http://www.unet.edu.ve/~ilabarca/concepto_emprendedor.htm Página visitada el 12 de noviembre de 2010.

María Esther Torres Ascencio. 28 de octubre de 2010. Entrevista y transcripción: Katya González Jiménez.

Feminización del mercado laboral en un contexto de oferta de trabajo familiar. Evidencias para Puebla 2010.

María de Lourdes Otilia Vargas Rojas¹

Resumen

Objetivo: estimar los determinantes de la oferta de trabajo familiar, diferenciando jefatura masculina y femenina para el estado de Puebla utilizando los micro-datos del módulo de condiciones socioeconómicas de la encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares, 2010.

Metodología

Modelos teóricos: el primer modelo que se desarrolló fue el neoclásico unitario. éste trata a la familia como un único agente que maximiza una función de utilidad, que depende del consumo y ocio de cada uno de sus miembros. (Becker, 1965).

Una de las insuficiencias del modelo unitario es que choca con la racionalidad individual, según la cual cada individuo, se caracteriza por poseer unas preferencias (Chiappori, 1992).

La insatisfacción con el modelo unitario ha dado lugar al surgimiento de modelos que incorporan preferencias individuales y analizan el proceso de decisión dentro del hogar. El Modelo de negociación cooperativa, donde el resultado del proceso de negociación es eficiente en sentido de Pareto (Chiappori, 1988, 1992) describe la casa como una colectividad formada por dos personas, cada una se caracteriza por sus preferencias individuales, que toman las decisiones sobre el consumo y el tiempo de trabajo. El modelo plantea que cada miembro del hogar comparte su dotación de tiempo entre las actividades de ocio, trabajo remunerado y doméstico.

Modelo econométrico: Se especifica la forma de cada función de oferta de trabajo de dos miembros del hogar (Chiappori et ál.

Palabras claves: Oferta trabajo, Jefatura femenina

¹Maestra en Economía. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Profesora-Investigadora del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado en Economía (CIEPE). Facultad de Economía. Economía Familiar y Política Social. lourdes121455@hotmail.com

1998), donde, la variable dependiente, es el número de horas laboradas.

$\ln h_1 = a_1 w_1 + a_2 w_2 + a_3 y + a_4 \ln w_1 \ln w_2 + a_5 \text{Transf} + \varepsilon_1$
 $\ln h_2 = m_1 w_1 + m_2 w_2 + m_3 y + m_4 \ln w_1 \ln w_2 + m_5 \text{Transf} + \varepsilon_2$
 Para el salario, estimamos una ecuación Minceriana, que considera el salario función de la educación y la edad.

Resultados: Las primeras observaciones de los datos, en el caso de la jefatura femenina, la variable ingreso por trabajo subordinado, su distribución en logaritmos tiende a una curva normal y la media del salario es: 18 869.5 pesos mensuales.

La variable educación, muestra una mayor dispersión y la media es 4.67 años.

La variable edad, es más uniforme en la población de 18 años a 65 años, la edad media es de 46 años.

Para la jefatura masculina, la variable ingresos por trabajo, su distribución en logaritmos tiende a una curva normal y la media del salario es 20 240.98 pesos mensuales.

La variable educación, muestra una menor dispersión respecto a la femenina y la media es 5.25 años.

La variable edad es la de mayor uniformidad y la media es de 42.72 años.

Introducción

La influencia del aumento del empleo de las mujeres, la participación laboral de las mujeres, requiere investigación sobre modelos que incorporen las distintas actividades realizadas por mujeres con jefatura femenina.

El trabajo hace una extensión del modelo unitario de Becker (1965) y del modelo colectivo de André Chiappori (1988) y provee una formulación para el modelo unitario y colectivo con jefatura femenina. Se modelan ambos y se estiman dos ecuaciones de salarios y de oferta de trabajo para el estado de Puebla. La información proviene de los microdatos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas 2010.

La familia es el grupo de referencia básico de todo individuo (Eshleman, 2000) ya que provee a sus miembros de una estructura de creencias, valores, actitudes y normas de

conducta que dirigen las actividades de sus miembros. En este trabajo se asume a la familia en su sentido tradicional, es decir, como dos o más personas relacionadas por vínculos de sangre, matrimonio o adopción, que viven juntos. Así mismo, Junto al concepto de familia surge el de hogar, constituido por una o más personas que conforman una unidad de vivienda y de consumo sin necesidad de estar unidos por lazos de sangre, matrimonio o adopción. Aunque dentro del ámbito del comportamiento del consumidor, hogar y familia se utilizan por lo general como sinónimos.

El trabajo está estructurado en tres partes. En la primera se modela el modelo unitario con jefatura femenina, se especifica la función consumo de dos miembros de familia, así como su restricción presupuestal, nosotros incluimos en la restricción del tiempo dos elementos importantes: uno planteado por Grossman (1972) el tiempo por enfermedad o lesión y el tiempo de trabajo no remunerado en el hogar

son dos restricciones importantes a considerar en los modelos con jefatura femenina. Solo se estima la oferta de trabajo y no la demanda de consumo porque no se recoge información sobre el consumo a nivel de entidad federativa.

En la segunda se modela el modelo colectivo de Chiappori (1988) con jefatura femenina donde ofertan trabajo dos miembros de familia, se especifica el llamado consumo colectivo o la función de gasto colectiva y la restricción presupuestal se trata igual que en el modelo unitario. Se estima la oferta de trabajo y no la demanda de consumo por carecer de información estadística.

En el tercero se presenta la metodología y los resultados. En la determinación de los salarios, en ambos modelos los años de educación tienen signo positivo, en cuanto a la experiencia en el primero resulta signo negativo en tanto que en el colectivo es positivo. La experiencia al cuadro en ambos es como se esperaba con signo negativo.

En la oferta de trabajo, en ambos modelos la elasticidad-salario es positiva, igual que la constante.

1. MODELO UNITARIO CON JEFATURA FEMENINA, UNA EXTENSIÓN DEL MODELO DE BECKER.

Para el análisis de la oferta de trabajo femenina en un contexto de familia se crean extensiones importantes. El cambio de rol de género para el sostén de la familia, conduce a un modelo dual del sostén de la familia.

En la oferta de trabajo familiar, los agentes no sólo determinan la oferta de trabajo, al mismo tiempo determinan el cuidado de niños, de adultos y toma de oportunidades recreativas. La pregunta es:

¿Cuál es la ecuación de la oferta de trabajo con jefatura femenina?

¿Cuál es la restricción del tiempo?

EL MODELO

Se considera como dado que una persona madre (m), es altruista para con otro miembro de su familia, digamos su hijo (s) significa que la función de utilidad de m depende positivamente del bienestar de s .

La función de utilidad de la familia es:

$U_m = U [Z_1 m, \dots, Z_n m, \Psi(U_s)]$. Donde U_m y U_s son las utilidades del altruista. Z_m consumo de la madre.

Si m y s consumen las cantidades de una mercancía única, la restricción presupuestal de m es: $Z_m + Y = I_m$

$Y =$ gasto total en s , $I_m =$ es la renta de m
 El consumo total de la madre es igual a la suma de su renta y la contribución de la transferencia.

$Z_m = I_m + Y$

$Z_s = I_m - Y$

Las contribuciones vienen dadas por $Y = Z_s - I_m$

Z_s es la transferencia a madres solteras, I_m es la renta de m . La ecuación de la renta familiar de m es:

$Z_s + Z_m = I_s + I_m = S_m$

m , no sólo asigna su propia renta entre su consumo y las contribuciones a s , sino que también determina el consumo total del beneficiario.

La « función de preferencia de grupo » es idéntica a la del cabeza de familia altruista (Backer, 1985, p. 250-251).

En cuanto a la restricción del tiempo en jefatura femenina tenemos:

$T = T_w + T_{Li} + T_{NRH}$

$T_w =$ tiempo de trabajo de mercado, $T_{Li} =$ tiempo perdido en actividades de mercado y de no mercado debido a enfermedad o lesión (Grossman 1972, p. 227). T_{NRH} , Trabajo no remunerado en el hogar femenino cuyas actividades principales son:

1. Proporcionar alimentos
2. Proporcionar limpieza y mantenimiento a la vivienda
3. Proporcionar limpieza y cuidados de la ropa y calzado
4. Proporcionar compras y administración del hogar
5. Proporcionar Cuidados y apoyo a menores y adultos mayores.
6. Proporcionar ayuda a otros hogares y trabajo voluntario

Notese que la actividad proporcionar alimentos, es el tiempo productivo para la producción doméstica planteada por Becker (1965).

Sin embargo el tiempo que el género femenino destina a cuidados y apoyo a menores de 18 y 5 años ha venido aumentando igual que el tiempo destinado al cuidado de adultos mayores de 65 años. Estos elementos inciden en la oferta de trabajo con jefatura femenina.

La ecuación de la oferta de trabajo es :

$$h_m = h(w_m, y, z)$$

w_m = salario femenino, y = ingreso no laboral y z = edad, educación número y edad de hijos.

La ecuación de los salarios es:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{educación} + \beta_2 \text{experiencia} + \beta_3 \text{experiencia al cuadrado} + \epsilon$$

El problema de las negociaciones dentro de la familia permanecen ocultas sea jefatura masculina o femenina.

2. MODELO COLECTIVO CON JEFATURA FEMENINA

Tradicionalmente, el comportamiento de los hogares se deriva de la maximización de la utilidad de una única función. El modelo colectivo, propone un enfoque alternativo, en el que el hogar es modelado como una colectividad de dos miembros que toman decisiones Pareto-eficiente (Chiappori, 1988, 1992) El modelo describe la casa como una colectividad formada por dos personas, cada una se caracteriza por sus preferencias individuales, que toman decisiones sobre el consumo y tiempo de trabajo. El consumo total y la oferta de trabajo de cada miembro son observables. El consumo de cada miembro no es observable. El modelo corresponde a (Chiappori 1998)

El primer concepto es partir de una función de gasto colectivo, el cual es una generalización directa de la función estándar de gasto de la teoría del consumidor. Las preferencias de los miembros esta representada por una función de utilidad:

$U_s(l_a, q_a, l_b, q_b)$. Donde w_a, w_b, y denotan tasa de salario real e ingreso no laboral del hogar. Por último z denota a K-vector de factores de distribución.

El supuesto de eficiencia genera el programa: $\text{Max } U_a + U_b$ sujeto a : $q_a + q_b + w_a l_a + w_b l_b = w_a + w_b + y$. $0 \leq l_s \leq 1$, $l_s = a, b$.

Donde h es una función de (w_a, w_b, y, z) , se asume continuamente diferenciable en sus ar-

gumentos. En prácticamente todas las aplicaciones empíricas, nosotros observamos solamente $q = q_a + q_b$. Por lo tanto solamente se tienen derivadas de q , l_a y l_b . En este marco general, el modelo colectivo genera un set de restricciones testables. (Chiappori, Browning and Weiss, 2011.p. 174).

OFERTA DE TRABAJO COLECTIVA

Una gran parte de la literatura empírica sobre el comportamiento de los hogares esta dedicada a la oferta de trabajo. Muchos trabajos consideran un set simple con preferencias egoístas y consumo privado. En este marco los resultados han sido establecidos por Chiappori (1988, 1992) y Chiappori, Fortin y Lacroix (2002).

En cuanto a la restricción del tiempo en jefatura femenina tenemos:

$$T = T_w + T_{Li} + T_{NRH}$$

T_w = tiempo de trabajo de mercado, T_{Li} = tiempo perdido en actividades de mercado y de no mercado debido a enfermedad o lesión (Grossman 1972, p. 227). T_{NRH} , Trabajo no remunerado en el hogar femenino cuyas actividades principales han sido mencionadas anteriormente.

Se establecen dos ecuaciones de demanda de ocio donde l_a denota la demanda Marshalliana de ocio por la persona a y l_b la demanda de ocio de la persona b.

$$1. l_a(w_a, w_b, y, z) = l_a(w_a, w_b, y, z)$$

$$2. l_b(w_a, w_b, y, z) = l_b(w_b, y, z)$$

Tomando derivadas para el agente a tenemos:

$$\frac{\partial l_a}{\partial w_b} = \frac{\partial l_a}{\partial w_a} \frac{\partial w_a}{\partial w_b}$$

$$\frac{\partial l_a}{\partial z} = \frac{\partial l_a}{\partial y} \frac{\partial y}{\partial z}$$

$$\frac{\partial l_a}{\partial z} = \frac{\partial l_a}{\partial y} \frac{\partial y}{\partial z}$$

$$\text{asi que } \frac{\partial l_a}{\partial z} / \frac{\partial l_a}{\partial y} = \frac{\partial y}{\partial z} / \frac{\partial y}{\partial y}$$

y para el agente b.

$$\frac{\partial l_b}{\partial w_a} = - \frac{\partial l_b}{\partial y} \frac{\partial y}{\partial w_a}$$

$$\frac{\partial l_b}{\partial y} = \frac{\partial l_b}{\partial y} (1 - \frac{\partial y}{\partial y})$$

$$\frac{\partial l_b}{\partial z} = - \frac{\partial l_b}{\partial y} \frac{\partial y}{\partial z}$$

$$\text{asi que } \frac{\partial l_b}{\partial z} / \frac{\partial l_b}{\partial y} = - \frac{\partial y}{\partial z} / 1 - \frac{\partial y}{\partial y}$$

Un ejemplo que ha sido analizado ampliamente en la literatura concierne a la oferta de trabajo. En un modelo de hogar sin función de producción, la oferta de trabajo es modelada como un trade off entre ocio y consumo.

En una pareja, una idea adicional es la división del trabajo y el ingreso por trabajo, ¿Quién trabaja, cuanto trabaja y como es el resultado de la distribución del ingreso entre los miembros? y le completo con las preguntas: ¿Quién trabaja en el hogar, cuanto trabaja y cuál es su ingreso?, es decir el trabajo de no mercado.

Se considera un hogar de dos miembros, en la que ambos suministran mano de obra

Ecuaciones de la oferta de trabajo

$$h_1 = h_1(w_1, w_2, y, z)$$

$$h_2 = h_2(w_1, w_2, y, z)$$

Para la determinación de los salarios se estima una ecuación minceriana de los salarios donde: $\ln w$ logaritmo del salario por hora mensual
 $\ln w = w(\text{educación, experiencia, experiencia al cuadrado})$

3. METODOLOGIA Y RESULTADOS

METODOLOGIA

El trabajo estima los salarios y la oferta de trabajo para el modelo unitario con jefatura femenina y para el modelo colectivo, donde trabajan más de uno, con jefatura femenina. Con mínimos cuadrados ordinarios.

La población objeto de estudio es jefe de familia femenino de 25 – 60 años. Se usan los microdatos del Modulo de Condiciones Socioeconomicas (MCS) de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2010.

Se estudian las tablas de Concentrado de Hogares, Población y Trabajo. Del concentrado de hogares se seleccionan los hogares con jefatura femenina donde tiene trabajo subordinado la jefa de familia, lo que llamamos Modelo Unitario, se eliminan las observaciones donde la jefa tiene menos de 25 y más de 60 años.

De la muestra de 661 observaciones para el Estado de Puebla perteneciente al concentrado de hogares, quedan 486 observaciones de las cuales 122 observaciones corresponden a jefatura femenina y 364 a jefatura masculina.

Tabla No. 1

Modelo unitario, ecuación salarios
Dependent Variable: LN_W
Method: Least Squares
Date: 08/23/13 Time: 23:57
Sample: 1 60
Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EDUCACION	0.072584	0.021512	3.374174	0.0013
EXPERIENCIA	-0.003301	0.0383	-0.086198	0.9316
EXPERIENCIA2	-0.000402	0.000631	-0.63668	0.5269
C	2.67444	0.600156	4.456243	0
R-squared	0.43763	Mean dependent var		2.796833
Adjusted R-squared	0.407503	S.D. dependent var		1.011997
S.E. of regression	0.778972	Akaike info criterion		2.402658
Sum squared resid	33.98068	Schwarz criterion		2.542281
Log likelihood	-68.07974	Hannan-Quinn criter.		2.457272
F-statistic	14.52621	Durbin-Watson stat		1.912241
Prob(F-statistic)	0			

De las 122 observaciones de jefatura femenina se clasifican en jefatura femenina con un solo ocupado y jefatura femenina con dos ocupado, al primero corresponden 60 observaciones y al segundo 32 observaciones, el resto 30 observaciones corresponde a los hogares con más de dos ocupados.

La base de datos jefa de familia femenina queda conformada por las variables:

Edad, educación formal, horas de trabajo, ingreso por trabajo, transferencias e ingreso no laborales.

Los datos de ingreso son trimestrales a pesos de 2010, del cual se obtuvo el ingreso mensual, las horas de trabajo son semanales se divide entre 5 para obtener horas de trabajo por día y el resultado de multiplica por 21 para tener horas mensuales. El ingreso por trabajo mensual se divide entre horas mensuales y se obtiene el ingreso por hora.

La experiencia no es observable se estima con la edad menos los años de educación formal, menos 6 años de inicio.

Se estima el salario del modelo unitario, el salario del modelo colectivo, la oferta de trabajo del modelo

unitario y la oferta de trabajo del modelo colectivo. Para las primeras se estiman con variable constante, educación, experiencia y experiencia al cuadrado. Para la segunda se considera la constante y el salario.

RESULTADOS

Los resultados de la estimación de los salarios para el modelo unitario indican que la educación es 0.072, la experiencia resulta negativa con - 0.003 y la experiencia al cuadrado tiene un valor negativo de - 0.0004. (ver tabla no .1)

Tabla No. 2

Modelo unitario . Elasticidad-Salario de la oferta de trabajo
Dependent Variable: H
Method: Least Squares
Date: 08/25/13 Time: 00:02
Sample: 1 60
Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
W	0.022464	0.063993	0.351035	0.7268
C	5.062331	0.190182	26.61835	0
R-squared	0.00212	Mean dependent var		5.125167
Adjusted R-squared	-0.015085	S.D. dependent var		0.493969
S.E. of regression	0.49768	Akaike info criterion		1.475048
Sum squared resid	14.36578	Schwarz criterion		1.544859
Log likelihood	-42.25144	Hannan-Quinn criter.		1.502355
F-statistic	0.123226	Durbin-Watson stat		2.519117
Prob(F-statistic)	0.726834			

En la estimación de la oferta de trabajo, el salario tiene un valor de 0.022 positivo y la constante es de 5.06.(ver tabla no .2).

Tabla No. 3

Modelo Colectivo. Ecuación Salarios
Dependent Variable: LN_W
Method: Least Squares
Date: 08/24/13 Time: 00:22
Sample: 1 32
Included observations: 32

En cuanto al modelo colectivo los resultados de la estimación de los salarios son; el valor de la educación no se modifica es el mismo que para el modelo unitario 0.072, la experiencia aquí resulta positiva con 0.046 y la experiencia al cuadrado es negativa - 0.0007.(ver tabal no 3).

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EDUCACION	0.072057	0.047907	1.504094	0.1438
EXPERIENCIA	0.046819	0.078213	0.598604	0.5542
EXPERIENCIA2	-0.000717	0.001091	-0.657479	0.5162
C	2.032859	1.456302	1.395904	0.1737
R-squared	0.15011	Mean dependent var		3.070938
Adjusted R-squared	0.059051	S.D. dependent var		0.674118
S.E. of regression	0.653911	Akaike info criterion		2.104778
Sum squared resid	11.97279	Schwarz criterion		2.287995
Log likelihood	-29.67645	Hannan-Quinn criter.		2.165509
F-statistic	1.648486	Durbin-Watson stat		1.926679
Prob(F-statistic)	0.200712			

En la oferta de trabajo, el salario tiene un valor de 0.83 y una constante de 4.25 (ver tabla no. 4). Los resultados tienen cierta relación con los encontrados en Fortin y Lacroix (1997), donde la estimación para la oferta femenina es de 0.2.

Tabla No. 4

Modelo colectivo. Elasticidad-Salario de la oferta de trabajo
Dependent Variable: LH
Method: Least Squares
Date: 08/25/13 Time: 12:40
Sample: 1 32
Included observations: 32

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW	0.838488	0.701927	1.194553	0.2416
C	4.251501	0.73566	5.779167	0
R-squared	0.045405	Mean dependent var		5.125625
Adjusted R-squared	0.013586	S.D. dependent var		0.43094
S.E. of regression	0.428003	Akaike info criterion		1.201087
Sum squared resid	5.495589	Schwarz criterion		1.292695
Log likelihood	-17.21739	Hannan-Quinn criter.		1.231453
F-statistic	1.426956	Durbin-Watson stat		2.147985
Prob(F-statistic)	0.241621			

En el modelo colectivo no se trabaja el segundo ocupante porque el 56.25% de las observaciones tienen una edad menor a 25 años. Su edad está en el rango de 14-24 años. Que trabajan para completar el ingreso. En cuanto a las transferencias, éstas tienen un efecto negativo de -0.47 y los salarios de también tienen un efecto negativo de -10.35 y la constante es 218.(ver tabla no. 5).

Tabla No. 5

Modelo colectivo . Elasticidad –Salario y transferencias de la oferta de trabajo
Dependent Variable: HORAS_DE_TRABAJO
Method: Least Squares
Date: 08/24/13 Time: 21:48
Sample: 1 60
Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
W	-10.35875	16.01269	-0.646909	0.5203
TRANSFERENCIAS	-0.477492	2.296012	-0.207966	0.836
C	218.139	44.57976	4.893229	0
R-squared	0.009378	Mean dependent var		188.16
Adjusted R-squared	-0.025381	S.D. dependent var		75.65456
S.E. of regression	76.60862	Akaike info criterion		11.564
Sum squared resid	334526.2	Schwarz criterion		11.66872
Log likelihood	-343.9201	Hannan-Quinn criter.		11.60496
F-statistic	0.269806	Durbin-Watson stat		2.579396
Prob(F-statistic)	0.764497			

CONCLUSIONES

El trabajo formula el modelo unitario y colectivo con jefatura femenina para completar el unitario con jefatura masculina de Becker y el colectivo de Chiappori con jefatura masculina, con lo cual podemos establecer una tipología de oferta de trabajo familiar. Modelo unitario jefatura masculina y femenina, modelo colectivo jefatura masculina y femenina. En ambos modelos con jefatura femenina, en la restricción del tiempo se incorpora el tiempo, que resta al tiempo disponible, en actividades de mercado y de no mercado por enfermedad o lesión (TLi) y el tiempo de trabajo no remunerado de los hogares. (TNRH).

En el modelo unitario en la estimación de los salarios la educación es 0.072, la experiencia tiene signo negativo de -0.003 y en la experiencia al cuadrado el signo es el esperado -0.0004. En la oferta de trabajo, en el modelo unitario, la elasticidad de la oferta de trabajo respecto al salario es de 0.022 y una constante de 5.06. En el colectivo en la estimación de los salarios, la educación tiene el mismo valor positivo que en el unitario 0.072, la experiencia tiene el signo esperado positivo de 0.046 y la experiencia al cuadrado -0.0007. La elasticidad de la oferta de trabajo respecto al salario, es positiva de 0.83 y una constante de 4.25.

Cuando se incluyen las transferencias, el signo es el esperado, negativo, pero la elasticidad de la oferta de trabajo respecto al salario es negativa, es una oferta de trabajo que se dobla hacia atrás, éste tipo de resultados se encuentra en el trabajo informal.

Dos limitaciones importantes, aparte de otras, hay en el trabajo. Una la dificultad para

no testar el segundo ocupante es porque la edad del 56.2 % de las observaciones es de menos de 25 años y salen de la población objeto de estudio. Dos en esta muestra son muy pocos los hogares que presentan ingreso por renta, por lo que el ingreso no laboral no se considera en la estimación de la oferta de trabajo.

Bibliografía

Becker, Gary S. (1965). "A Theory of the Allocation of Time" en *The Economic Journal*, Vol. 75. Núm. 299. Páginas 493-517.

Becker, Gary. (1987). *Tratado sobre la familia*. Ed. Alianza Editorial. Madrid.

Browning, Martin. Chiappori, Pierre-André. Weiss, Yoram. (2011) http://www.cemmap.ac.uk/resources/chiappori/paper_1.pdf consultado el 22 de agosto de 2013.

Chiappori, Pierre-André. (1988) "Rational Household Labor Supply" en *Econometrica* Vol. 56, Núm. 1. Páginas 63-90.

Chiappori, Pierre-André. (1992) "Collective Labor Supply and Welfare" en *Journal of Political Economy*. Vol. 100, Núm. 3. Páginas 37-67.

Eshleman, J.R. (2000). *The family*. 9th Edition. Allyn and Bacon, Needham Heights.

Fortin, Bernard and Guy Lacroix (1997), "A Test of the Unitary and Collective Models of Household labor Supply" en *Economic Journal*. Vol. 07. Núm. 443. Páginas 933-955.

INEGI. Módulo de Condiciones Socioeconómicas. (MCS). 2010. *Family Economics*

Wooldridge Jeffrey. (2010). *Introducción a la Econometría*. Ed. CENGAGE Learning. México, DF.

Análisis de la participación femenina en el mercado laboral de tipo comercial, en el Tianguis Plutarco Elías Calles de Guadalajara, Jalisco durante el primer trimestre de 2013

 Ramona Esmeralda Velázquez García¹

Resumen

El objetivo de éste trabajo es aplicar un análisis de la participación femenina en el mercado laboral comercial del Tianguis Plutarco Elías Calles de Guadalajara, Jalisco, seleccionado por ser uno de los más representativos por la supuesta mayor intervención de la mano de obra femenina en ésta modalidad de comercio.

La metodología aplicada consistió en un análisis de la participación femenina en actividades comerciales en el citado Tianguis, el tipo de investigación de campo es Exploratoria, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), utilizando la encuesta como técnica de observación, haciendo una interpretación inferencial de las respuestas en forma cualitativa y cuantitativa.

Los hallazgos principales del trabajo fueron tres: 1) Una mayor participación femenina en comparación con la masculina en el mercado laboral comercial del Tianguis Plutarco Elías Calles; 2) la actividad comercial predominante de las mujeres en el Tianguis, fue la venta de artículos no perecederos, entre otros: ropa en general, bisutería y cosméticos y; 3) el tianguis funge como un espacio de captación de mano de obra femenina con bajo nivel educativo que permite la compatibilidad del trabajo doméstico y extradoméstico.

Palabras clave: Análisis, tianguis, participación femenina y mercado laboral.

¹Profesora del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas U de G, estudiante del Doctorado en Ciudad Territorio y Sustentabilidad de la Universidad de Guadalajara y Directora de Planeación y Ordenamiento Territorial del Estado de Jalisco. Correo: esmeralda_velazquez@hotmail.com

Introducción

En la ciudad de Guadalajara, se cuenta en el padrón de la Dirección de Tianguis del Ayuntamiento 165 tianguis, estableciéndose en la Ciudad en promedio 23 tianguis diarios, dando espacio alrededor de 35,671.00 puestos formalizados en el padrón, pero existen algunos más que no los reconoce el Ayuntamiento en su lista.

Los tianguis tienen características singulares que los definen (Cuevas, 2005), y también la diferencia de otros, que van desde el giro comercial preponderante que desarrollan, las características socioeconómicas de las calles donde se establecen y la captación de mano de obra de algunos grupos vulnerables, como son: adultos mayores y mujeres, entre otros.

En la ciudad de Guadalajara los tianguis, conocidos como mercados no fijos que se establecen en calles y lugares públicos para comercializar una gran variedad de productos entre ellos: venta de ropa, alimentos, cosméticos, bebidas, artículos para el hogar, abarrotes, artículos electrónicos, discos de música no originales, entre otros, generalmente son establecidos una vez a la semana aunque ciertos tianguis se establecen más de una vez a la semana.

De acuerdo a información proporcionada en enero de 2013, por la Dirección de Tianguis y Mercados del H. Ayuntamiento de Guadalajara en lo referente al espacio de trabajo y la posición del propietario del puesto en los tianguis, en Guadalajara, el 53% son hombres y el 47% mujeres. Existen tianguis donde la mayoría son mujeres las propietarias y el tianguis Plutarco Elías Calles "PEC" que se establece los miércoles de cada semana en la zona Oriente de la Ciudad, en la Colonia Oblatos, el 70% son mujeres, motivo por el cual ha sido seleccionado como caso de estudio para analizar el mercado laboral de las mujeres a través del instrumento de una encuesta y la observación directa del tianguis.

Para el estudio se plantean las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿Cuáles son las características de las mujeres que trabajan en el tianguis PEC?; 2) ¿Cuáles son las condiciones en las que laboran las mujeres en el tianguis PEC?; 3) ¿Cuáles son las razones que las motivan a trabajar en el PEC? y 4) ¿Qué representa para las mujeres trabajar en el tianguis PEC?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde una perspectiva de género la Población Económicamente Activa Femenina (PEAF) ha ido en aumento derivado a un cambio de modelo tradicional (Ariza, 2000; Arizta, 2006; Arizta y Ramirez, 2005; Palacios, 2004), donde el modelo moderno propone que tanto los hombres y las mujeres asumen un rol de proveedores en el hogar.

Las mujeres salen del espacio tradicional, que es el hogar y buscan un espacio en el mercado laboral (López, 2006), pero lo hacen en condiciones desiguales (López, 2006). La doble jornada compuesta por el trabajo doméstico y extradomés-

tico, es uno de los obstáculos con los que se presentan las mujeres, por lo que las motiva a buscar trabajos que les permita la compatibilidad de la doble jornada.

El giro comercial más usado por las mujeres que laboran en el tianguis "PEC" es: la venta de ropa usada, siendo la procedencia de dicha ropa, la donación altruista de la población de Guadalajara, recolectada en diferentes centros de acopio, lo que ayuda a que las mujeres no tengan que hacer una inversión, así mismo una de las razones por vender en ese tianguis, es por la cercanía de éste a las casas donde moran estas mujeres.

La necesidad que tienen las mujeres de un ingreso para subsistir bajo condiciones precarias en el tianguis, se debe a que no consiguen trabajo en otro lugar entre otras razones: edad avanzada, tener doble jornada, ayudar a la pareja al gasto del hogar y no tener nivel educativo. Ante dicha situación, las mujeres que trabajan en el tianguis las vuelve un grupo vulnerable con restringidas oportunidades de subsistencia.

Por lo anteriormente expuesto, es importante analizar el mercado laboral femenino en el tianguis "PEC" por ser uno de los tianguis con mayor participación femenina y las mujeres representar un grupo vulnerable sujeto a estudio, para generar estrategias de apoyo viables, capaces de implementarse por los tres órdenes de gobierno.

HIPÓTESIS

Las mujeres casadas y las jefas de familia con bajo nivel de estudio y sin trabajo encuentran una fuente de ingreso en los tianguis vendiendo productos no perecederos por la fácil inserción, por estar cerca de su casa y bajos costos. El ingreso que perciben las casadas es complementario al hogar, con esto, asumen una responsabilidad compartida con el hombre de ser proveedores aunque el trabajo doméstico lo asumen completamente ellas, llevando consigo una doble jornada de trabajo.

OBJETIVOS

El objetivo principal de éste estudio es analizar el mercado laboral femenino en uno de los tianguis que tienen mayor número de mujeres como propietarias del puesto de tianguis, siendo los objetivos particulares: 1) Identificar las características de las mujeres que trabajan en el tianguis PEC; 2) Analizar las condiciones en las que laboran las mujeres en el tianguis PEC; 3) Conocer cuáles son las razones que las motivan a trabajar en el PEC y por último; 4) Identificar qué representa para las mujeres trabajar en el tianguis PEC.

PERSPECTIVA TEÓRICA

Producción y reproducción

Los modelos económicos que comenzaron a abrir sus puertas al exterior, y dando entrada a los modelos de exportación de manufacturas tuvo implicaciones en el interés de las ciudades por ser más competitivas en el mercado internacional. (Garza y Rivera, 1994). En este contexto por la lucha de mantener costos bajos y competitivos para el exterior, la precarización de la mano de obra en sentido general fue en aumento. La subcontratación de trabajo a domicilio forma parte de éstas estrategias empresariales de reducción de costos (Ariza, 2000). Es en este contexto, donde algunas empresas prefieren a mujeres casadas y con hijos, por tener mayor responsabilidad, apostando a la descentralización de la producción y subcontratación de mano de obra femenina para llevar a cabo el trabajo desde su casa.

La combinación entre labores doméstica y extradoméstica que ejercían las mujeres comenzaron a ser puntos de interés en los estudios (Rojo, 2009). Los cuáles comenzaron a preocuparse por las interrelaciones entre las actividades de la producción y reproducción. Dándose éstas dos en un mismo espacio y combinándose entre sí, es decir desde la casa ejerciendo ambos trabajos, por lo que fue necesario hacer una definición entre el trabajo doméstico y el extradoméstico, o también dicho como producción y reproducción. Ha sido ésta definición una de las aportaciones más importantes de la perspectiva de género. (Ariza, 2000).

Desde esta visión de género surge la importancia de conceptualizar la doble jornada y la idea de la compatibilidad. En la primera que es la doble jornada, es aquella que se lleva por parte de las mujeres el trabajo doméstico y el extradoméstico, y la segunda referente a la compatibilidad es la forma en que puede combinar ambos trabajos (doméstico y extradoméstico). Es razón por la cuál las mujeres buscan espacios de trabajo ya sea por cuenta propia o empleada de trabajos que le permitan tanto en tiempo como en espacio combinar la doble jornada. Desde esta visión el tianguis o mercado no fijo le permite a las mujeres por un lado ser compatible el trabajo doméstico con el extradoméstico por el hecho de tener trabajo por cuenta propia y manejar los días de trabajo.

En la actualidad existen varios estudios que documentan la sobrecarga de trabajo que tienen las mujeres cuando combinan ambos trabajos. La división de trabajo sexual en la cual el hombre es proveedor y mujeres amas de casa es una construcción sociohistórica (Ariza, 2000); (López, 2006) que es posible el cambio.

En este sentido como se ha planteado anteriormente para la explicación teórica sobre el crecimiento de la PEAF, se considera que hay dos perspectivas que resumirían las ya tratadas. Una de ellas es que el crecimiento de la PEAF, ha sido por un lado la crisis. En esta línea se plantea que las mujeres se ven obligadas a contribuir al ingreso familiar ya que no es suficiente el del hombre, o bien, son ellas las jefas de familia. Los puestos de trabajo y las condiciones de trabajo en que han ido laborando las mujeres han sido de alguna manera de proteger el trabajo de las mujeres ya que por dedicarse al sector de servicios, con un ingreso menor al hombre y en condiciones precarias, serían condiciones de trabajo que permitan subsistir ante la crisis, ya que forman parte de estrategias que van en sentido de abaratar los costos de producción.

La otra perspectiva, es un cambio de modelo tradicional, si bien, presentamos que el rol del hombre de ser proveedor y la mujer ser ama de casa, es una construcción sociohistórica y que muy probablemente haya sido debido a la dificultad de la mujer por llevar doble jornada de trabajo (doméstico y extradoméstico), pero que puede ser susceptible de cambio.

Es entonces, el estudio del mercado laboral femenino una línea de investigación que invita a revisar los casos de estudio bajo estas perspectivas que puedan abonar al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de igualdad para las mujeres hacia un trabajo digno, tutelado por una normativa laboral protectora de los derechos humanos de la mujer.

METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología aplicada consistió en un análisis de la participación femenina en actividades comerciales en el Tianguis "Plutarco Elías Calles", el tipo de investigación de campo es Exploratoria, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), utilizando la encuesta como técnica de observación, haciendo una interpretación inferencial de las respuestas en forma cualitativa y cuantitativa.

Se tomó como base el padrón que tiene registrado los tianguistas en la Ciudad de Guadalajara, en la Dirección de tianguis y mercados del municipio. La base de datos contenía, nombre del propietario, giro, lugar del puesto de trabajo y espacio utilizado por cada puesto. Se tuvo que trabajar en generar la variable genero para poder analizar la participación de la mujer en el tianguis, se hizo también la clasificación de 17 ramas comerciales para clasificar el giro preponderante de los 165 tianguis en Guadalajara.

Las ramas económicas comerciales que se clasificaron en los 165 tianguis fueron las siguientes: 001 Abarrotes, 002 Accesorios, 003 Acuario, 004 Alimentos, 005 Animales, 006 Art. Para el hogar, 007 Artesanías, 008 Bebidas, 009 Bonetería, 010 Calzado, 011 Electrónicos, 012 Farmacia, 013 Ferrería, 014 Florería, 015 Joyería, 016 juguetes, 017 Ropa y 018 Varios. Esto nos permitió conocer cuáles fueron los giros comerciales más preponderantes a los que se dedican las mujeres en el tianguis.

Se determinó la muestra de los tianguis con mayor participación femenina en Guadalajara y se seleccionó el tianguis con mayor participación de mano de obra femenina, que fue "Plutarco Elías Calles", para analizar a mayor profundidad el mercado laboral de las mujeres a través de la encuesta como instrumento, se elaboró para tal propósito

ENCUESTA APLICADA EN EL TIANGUIS PLUTARCO ELIAS CALLES DE GDL

LOS FINES DE LA ENCUESTA SON ACADÉMICOS
SE LE SOLICITA DE LA MANERA MÁS ATENTA QUE SEA RESPONDIDA EN FORMA PERSONAL
DATOS GENERALES:

- 1.- cantidad de personas que laboran en el puesto, M para personal masculino y F para personal femenino. M () y F ()
- 2.- Subraye la alternativa que como mujer corresponda a su estado civil:
(1) Soltera; (2) Casada; (3) Unión Libre; (4) Divorciada; (5) Viuda; (6) Madre soltera.
- 3.- Edad _____
- 4.- Posición que ocupa en su hogar de las alternativas planteadas:
(1) Hija; (2) Jefa de Familia; (3) Esposa; (4) Sola; (5) Otra.

to un cuestionario que fue dividido en tres partes: 1) datos socio- demográficos, referentes al estado civil, edad, escolaridad, posición en la casa y número de dependientes económicos, 2) El giro comercial, en esta parte se le pregunto lo referente a la actividad comercial que realiza y 3) Las condiciones de trabajo. Los datos fueron vaciados a una base de datos estadística que permita el mejor manejo de la información para su interpretación y presentación. Para tener un panorama de territorio en el cuál se establecen los tianguis de mayor concentración de mujeres como propietarias del puesto de tianguis, se generó una geo referencia, misma que se determino a través de la ubicación de cada uno de los puestos de los 165 tianguis en Guadalajara. Se obtuvo una coordenada por cada puesto de tianguis y se utilizo el software Arq Gis versión 10, que permitiera generar un mapa temático de los tianguis en Guadalajara.

ANALISIS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL DE TIPO COMERCIAL, EN EL TIANGUIS PLUTARCO ELÍAS CALLES DE GUADALAJARA, JALISCO DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2013.

En la Ciudad de Guadalajara se encuentran establecidos ante la Dirección de tianguis y mercados 165 tianguis que cuentan con características muy singulares que van desde, el lugar donde se establecen, el día de la semana que comercializan sus productos, el giro comercial que predomina, la participación de mano de obra femenina e incluso el valor comercial del puesto.

Dentro de los diez tianguis con mayor participación de las mujeres como propietarias del puesto tienen como característica singular que son pequeños de acuerdo al número de puestos que tiene y que se encuentran en zonas de nivel socioeconómico bajo, la mayoría de ellos. A continuación se presenta el Cuadro No. 1.

- 5.- Número de hijos o dependientes económicos que tiene en el espacio en blanco: _____
6. Nivel de los estudios realizados y los años que le llevó cursarlos en el espacio siguiente: Nivel de estudios _____ y Años _____

GIRO COMERCIAL

- 7.- Anote en el espacio en blanco la actividad comercial que se realiza: _____
- 8.- Anote en el espacio en blanco el motivo por el cual eligió esa actividad: _____
- 9.- ¿Cuál de las tres alternativas siguientes esta relacionadas con el porqué de su trabajo comercial en el tianguis?
(1) Barato; (2) Fácil de montar; (3) Por trabajo de familia; (4) Porque se vende más.
- 10.- En el espacio exprese que tipo de productos vende o comercializa en el tianguis: _____
- 11.- En el espacio en blanco establezca si es propietaria o empleada en el tianguis: _____ Si es propietaria, establezca cuantos empleados tiene _____, o si no tiene empleados o empleadas.
- 12.- En el espacio en blanco escriba su ingreso promedio diario que percibe por trabajar en el tianguis: _____
- 13.- Subraye si sus proveedores de mercancía que vende pertenecen al mercado: Formal (registrados antes Hacienda), o informal (proveedores no registrados ante Hacienda)
- 14.- Subraye de las alternativas planteadas el cliente mayoritario que atiende en el tianguis: (1) mujer; (2) hombre; (3) adultos mayores; (4) menores de edad.
- CONDICIÓN DEL TRABAJO
- 15.- ¿Anote en seguida cuántos días a la semana trabaja en el tianguis? _____
- 16.- Subraye la alternativa que corresponda a su situación laboral en el tianguis: ¿Aparte de trabajar en el tianguis, trabaja en otro lugar? (1) SI (2) NO
- 17.- En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, cuál es su actividad laboral, es decir el giro de ese otro trabajo: _____
- 18.- Anote el horario de trabajo en el tianguis: _____
- 19.- Además de trabajar en el tianguis, ¿Realiza labores domésticas?, (1) SI o (2) No.
- 20.- En caso de ser la permissionaria en el puesto del tianguis, ¿tiene empleados?
(1) Si; (2) No.
- 21.- ¿En el caso de tener empleados, cuántos del sexo masculino ____ y cuántas del sexo femenino ____.
- 22.- Subraye la alternativa correcta de afiliación, en caso de tener trabajadores subordinados: (1) IMSS; (2) Seguro Popular; (3) Otro.
- 23.- Como patrona o trabajadora de tianguis, ¿Qué tipo de enfermedad predomina por la actividad comercial que realiza?: _____
- 24.- Elija la alternativa correcta: ¿Por qué eligió participar en la actividad comercial del tianguis? (1) Por estar cerca de casa; (2) se vende mucho; (3) por relación familiar; y (4) Fácil acceso tanto al comprador como al comerciante.
- 25.- Si pudiera trabajar en una actividad diferente a la del tianguis, ¿lo haría? Escoja la alternativa correcta. (1) Si; (2) No.
- 26.- ¿Qué representa para usted el trabajar en el tianguis? Subraye la respuesta correcta: (1) Ingreso extra; (2) única opción de ingreso; (3) realización personal; (4) otra.
- 27.- ¿Le da seguridad económica trabajar en el tianguis?: (1) Si; (2) No
- 28.- El aportar dinero a su casa por su actividad comercial en el tianguis, ¿le ayuda a tomar decisiones en su hogar? Escoja la respuesta correcta: (1) Si; (2) No

Para tener un panorama de territorio en el cuál se establecen los tianguis de mayor concentración de mujeres como propietarias del puesto de tianguis, se generó una geo referencia, misma que se determino a través de la ubicación

de cada uno de los puestos de los 165 tianguis en Guadalajara. Se obtuvo una coordenada por cada puesto de tianguis y se utilizo el software Arq Gis versión 10, que permitiera generar un mapa temático de los tianguis en Guadalajara.

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL DE TIPO COMERCIAL, EN EL TIANGUIS PLUTARCO ELÍAS CALLES DE GUADALAJARA, JALISCO DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2013.

En la Ciudad de Guadalajara se encuentran establecidos ante la Dirección de tianguis y mercados 165 tianguis que cuentan con características muy singulares que van desde, el lugar donde se establecen, el día de la semana que comercializan sus productos, el giro comercial

que predomina, la participación de mano de obra femenina e incluso el valor comercial del puesto.

Dentro de los diez tianguis con mayor participación de las mujeres como propietarias del puesto tienen como característica singular que son pequeños de acuerdo al número de puestos que tiene y que se encuentran en zonas de nivel socioeconómico bajo, la mayoría de ellos. A continuación se presenta el Cuadro No. 1.

En el Cuadro No. 1, se presentan los tianguis con mayor participación femenina.

Gráfico 1

No.	Tianguis	Hombres	Mujeres	Total	% hombres	% mujeres	Día
1	Plutarco Elías Calles	23	54	77	30%	70%	Miércoles
2	Balcones de Oblatos	7	15	22	32%	68%	Lunes
3	Atenquique	15	29	44	34%	66%	Sábado
4	Guillermo Prieto	26	48	74	35%	65%	Sábado
5	Mirador	12	22	34	35%	65%	Martes
6	La Duraznera	16	28	44	36%	64%	Jueves
7	Agustín de la Rosa	38	65	103	37%	63%	Domingo
8	Vicente Fernandez	81	134	215	38%	62%	Jueves
9	Peso	49	79	128	38%	62%	Domingo
10	San Jorge	53	77	130	41%	59%	Jueves

Fuente: Elaboración propia en base al padrón de tianguis del Ayuntamiento (2013).

En el cuadro anterior se muestra la participación femenina, en la mayoría de los casos arriba del 60% y se presenta el tianguis Plutarco Elías Calles en el lugar no. 1 como el tianguis con mayor participación femenina en la posición de propietarias del puesto.

En lo referente al día en que se establece parece no existir algún patrón que sigan las muje-

res ya que, en los tianguis dónde mayormente son propietarias las mujeres están distribuidos prácticamente toda la semana.

A continuación se muestra el Cuadro No.2, en el cuál se puede apreciar que las preferencias de día para establecerse en el tianguis tanto para hombres cómo para mujeres tiene el mismo comportamiento.

Gráfico 2

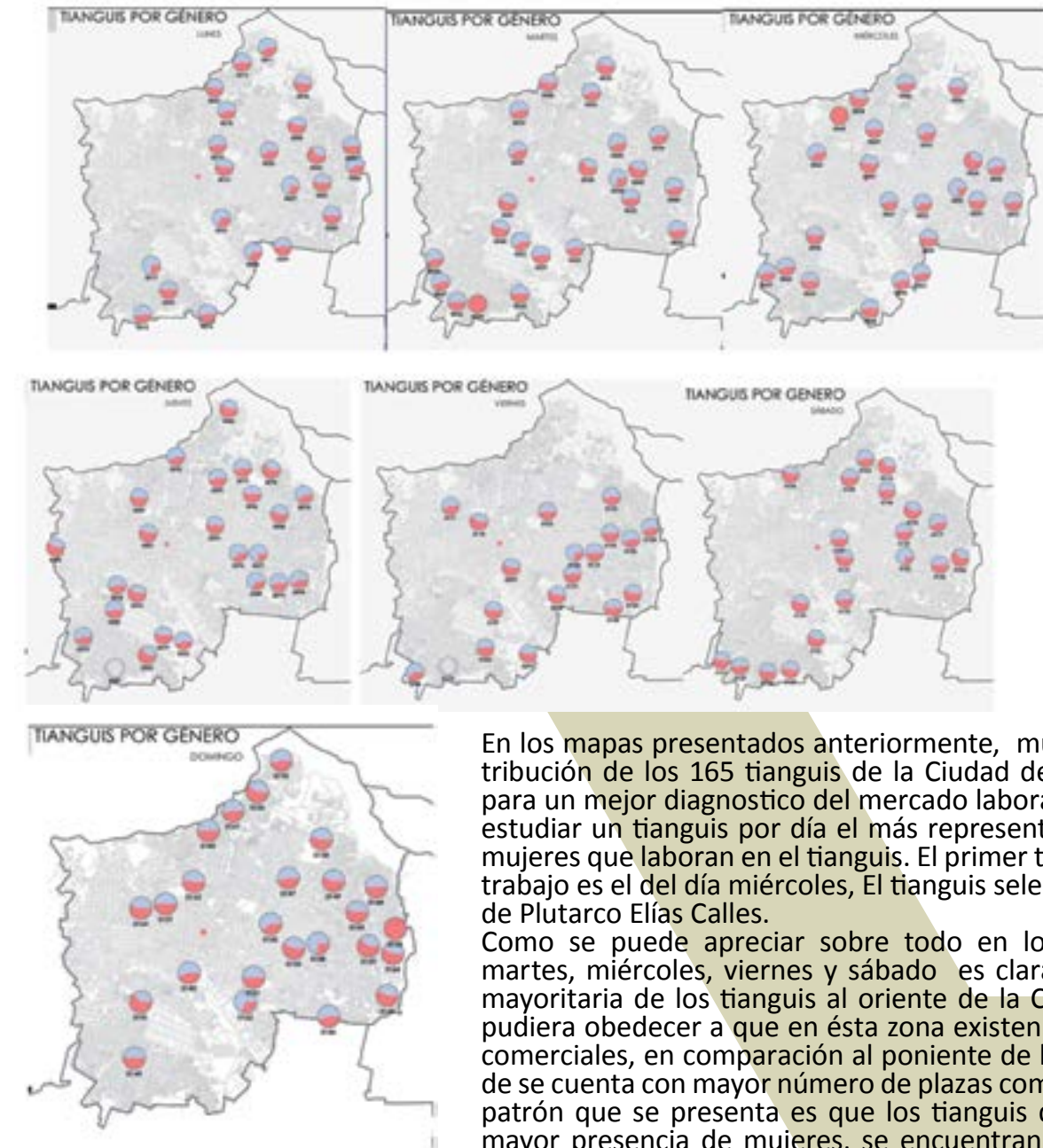
Día	Hombres	Mujeres
lunes	11.77%	11.85%
Martes	8.74%	8.50%
Miércoles	17.45%	17.19%
Jueves	13.65%	12.41%
Viernes	9.78%	9.96%
Sábado	10.42%	12.08%
Domingo	28.19%	28.01%
Total general	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base al padrón de tianguis del Aytto. de Guadalajara (2013).

Los días más solicitados tanto para hombres cómo para mujeres es el domingo y el miércoles y es que, en estos dos días se encuentran los tianguis más grandes por el número de establecimientos. Sólo el tianguis del Baratillo, que se establece los domingos, tiene 4,627 puestos formalizados ante Ayuntamiento pero cada domingo se suman más comer-

ciantes de manera informal, lo que lo convierte en el tianguis más grande de la Ciudad, además que también es el que mayor años de establecido tiene. A continuación en el Mapa No. 1 se presenta por día de la semana la representatividad que tiene la mujer en los tianguis de la Ciudad de Guadalajara y la forma en que se establecen territorialmente.

Mapa 1



En los mapas presentados anteriormente, muestran la distribución de los 165 tianguis de la Ciudad de Guadalajara, para un mejor diagnóstico del mercado laboral se pretende estudiar un tianguis por día el más representativo para las mujeres que laboran en el tianguis. El primer tianguis que se trabajo es el del día miércoles, El tianguis seleccionado es el de Plutarco Elías Calles.

Como se puede apreciar sobre todo en los días: lunes, martes, miércoles, viernes y sábado es clara la presencia mayoritaria de los tianguis al oriente de la Ciudad, lo cuál pudiera obedecer a que en ésta zona existen menos plazas comerciales, en comparación al poniente de la ciudad donde se cuenta con mayor número de plazas comerciales. Otro patrón que se presenta es que los tianguis donde existen mayor presencia de mujeres, se encuentran más alejados del centro de la ciudad y en zonas con mayor concentración de población, lo que obedece que los tianguis se presentan dónde mayor demanda de la población hay.

Fuente: Elaboración propia basada en el padrón de tianguis (2013)

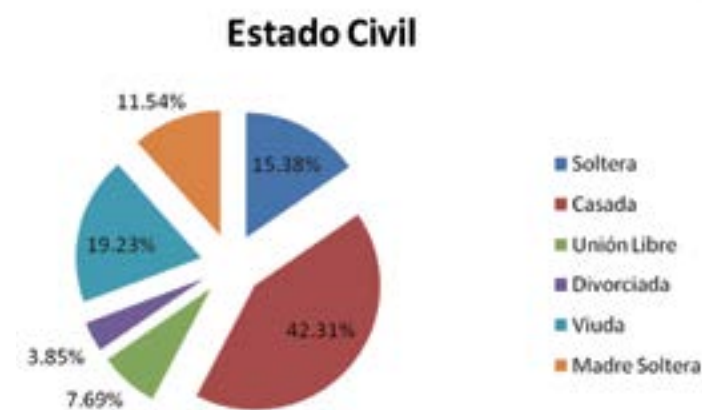
De las encuestas aplicadas se obtuvo la siguiente información:

Situación socio- demográfica de las mujeres en el tianguis PEC

Estado civil

El estado civil que mayormente se encuentra laborando en el Tianguis PEC, son las mujeres casadas con un porcentaje del 42.31%, este porcentaje alto se liga con la perspectiva teórica de género en el cuál prueba que el modelo tradicional se está rompiendo por un modelo moderno que propone que tanto los hombres y mujeres asumen una responsabilidad de ser proveedores, el siguiente estado civil mayormente lo forman las viudas como se puede observar en el Gráfico No. 1, con un 19.23%, este grupo es además por su edad de las más grandes.

Gráfico 1

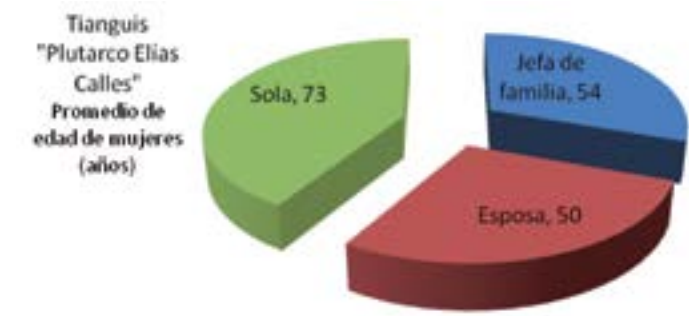


Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta que se aplicó en 2013

Edad de las mujeres en el tianguis PEC

El promedio general de las mujeres que trabajan en el tianguis es de 55 años, el promedio más alto de acuerdo a la posición que tienen en su hogar es quien vive sola y que en la mayoría de los casos eran mujeres viudas. Las respuestas al preguntarles la edad iba en el sentido de que "ya estoy muy grande, no me dan trabajo en otro lugar, por eso trabajo aquí en el tianguis" o también argumentaban sobre todo las mujeres mayores y viudas "...me sirve de terapia, a que me quedo hacer sola en la casa, me sirve de distracción y saco unos pesos".

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta que se aplicó en 2013

Posición en el hogar

De acuerdo a la posición en el hogar se encontraron como resultado tres lugares principalmente: a) jefas de familia con el 50%, b) Esposa con el 38.46% y c) viven sola, cabe señalar que en algunos casos las mujeres contestaron ser esposas pero asumían una posición de ser jefas de familia. Por lo que se esperaba un resultado de un porcentaje alto a las jefas de familia por la responsabilidad de ser proveedores de su hogar y necesitar una fuente de ingreso.

Nivel de estudios

En el Cuadro No.3, se muestra el nivel educativo que se encontró en las mujeres del tianguis PEC, resultando bajo, en los cuáles los argumentos que justificaban eran: "mis padres no me dieron escuela", "teníamos que trabajar y no pude estudiar", "no teníamos para ir a la escuela", entre otros.

Cuadro 3

Años de Estudio	% mujeres
0	15.38%
1	3.85%
2	11.54%
3	11.54%
4	3.85%
5	7.69%
6	26.92%
8	3.85%
9	3.85%
12	11.54%
Total general	100.00%

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta que se aplicó en 2013.

En el cuadro anterior se tiene que un 15.38% de las mujeres nunca fueron a la escuela, a este grupo de personas mostraban pena y desilusión al contestar la pregunta. El 80% de las mujeres entrevistadas tenían solo estudios hasta primaria, del cuál, sólo el 26.92% contestaron que tenían primaria terminada, el resto inconclusa.

Situación comercial de las mujeres en el tianguis PEC

Giro comercial

En el tianguis PEC se encontraron 7 giros co-

merciales diferentes, los de mayor preferencia por las mujeres fueron, la venta de artículos no perecederos y de bajo costos incluso un porcentaje de 38% la procedencia de sus mercancías era regalada.

En el Cuadro No. 4, se presenta la participación de la mujer de acuerdo al giro y también la relación del promedio de ingreso diario que obtienen por su giro.

Cuadro 4

Giro Comercial	% de mujeres	Ingreso diario Promedio	Desviación Estándar
Alimentos	7.69%	325.0	388.9
Artículos del hogar	7.69%	200.0	0.0
Agua de Cocco	3.85%	300.0	0.0
Bonetería	15.38%	212.5	259.4
Calzado	3.85%	250.0	0.0
Películas y música	3.85%	400.0	0.0
Ropa usada	53.85%	174.3	215.1
Cosméticos	3.85%	50.0	0.0
Ingreso promedio		205.4	206.9

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta que se aplicó en 2013.

El giro preponderante de acuerdo al cuadro anterior es la venta de ropa usada con un porcentaje de 53.85%, de éste giro el 100% de la mercancía es regalada, por lo que hace atractivo a las mujeres por no invertir y eso les genera una fácil accesibilidad en el giro en consideración también, que es más fácil de transportar.

Ingreso

El ingreso promedio que perciben es relacionado al giro que realizan las mujeres, tal como, se puede apreciar en el cuadro No. 4. El promedio general diario de ingreso de las mujeres por día es de 205.38 pesos, el giro que mayor ganancia da es la venta de películas y música no originales siendo de 400 pesos y la venta de alimentos y bebidas que el ingreso fue de 325 y 300 pesos respectivamente.

Cabe señalar que existe una gran heterogeneidad en los datos del ingreso. El promedio de ingreso no se acerca a la realidad y no es confiable, ya que la desviación estándar, que es el instrumento que mide la heterogeneidad

de una distribución, en el ingreso general es de 206.88 por encima del propio ingreso, teniendo entonces un porcentaje de heterogeneidad de acuerdo al coeficiente de variación, que es el instrumento que mide el grado de heterogeneidad de una distribución es de 100%. El valor más bajo de ingreso que se obtuvo fue de 0 pesos y el máximo de 900, pero éste último vendía ropa a crédito y tenía mayor inversión en sus artículos.

Razones por las que optó realizar el giro comercial
En el Gráfico No. 3, se puede comprobar que uno de los principales motivos por los que busca trabajar las mujeres es la baja inversión para realizar una actividad comercial, por lo que opta en un porcentaje de 42.31% por ser barato el producto que comercializa

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta que se aplicó en 2013.

Así mismo, en el Gráfico No. 3 se presenta la razón por la que se optó comercializar cierto producto las mujeres del tianguis "PEC" y el 42.31% fue por ser barato el producto que comercializa. Lo que pone a la actividad de vender ropa usada como uno de los productos más realizados por las mujeres en éste tianguis, ya que se obtiene por regalo.

Condiciones de trabajo

Días a la semana que trabajan las mujeres en el tianguis
En la encuesta aplicada a las mujeres del tianguis PEC, se les preguntó cuántos días trabajaban en el tianguis, ninguna de ellas contestó los 7 días de la semana, argumentando que un día lo dedican a sus hijos y labores de limpieza y lavandería en el hogar.

Los resultados sobre los días que trabajan en el tianguis fueron: un día el 23.08% de las mujeres trabajan, dos días 7.69% mujeres, tres días 38.46% mujeres, cuatro días el 11.54% de la mujeres, cinco días el 7.69% de las mujeres y el 11.54% de las mujeres trabajan 6 días a la semana.

Este punto es importante porque la mujeres están encontrando en los tianguis la compatibilidad entre el trabajo doméstico y extradoméstico.

Horas de trabajo de las mujeres en el tianguis PEC

Por ser un tianguis con un porcentaje alto de concentración en el giro de venta de ropa y artículos no perecederos, que no requieren preparación y baja inversión, el tiempo de trabajo que laboran las mujeres en el tianguis en promedio es de 7 horas, mismas que consideran desde que se instalan en el puesto hasta que cierran, aunque su jornada de trabajo no termina aquí, ya que, el 100% de las encuestadas contestó que ellas son las que hacen el trabajo doméstico en sus hogares. Las respuestas fueron en el sentido "no pues cual descansar llegamos hacer de comer, el quehacer", o también "pues si no somos nosotras quién lo hace". En este sentido la investigación empírica nos permite conocer la doble jornada –doméstica y extradoméstica – que realizan las mujeres en los tianguis.

Significado de trabajar en el tianguis
La edad avanzada y el bajo nivel de educación son algunas de las causas por las que consideran las mujeres que no consiguen trabajo y por dicha razón buscan un ingreso en los tianguis.

El 62% considera que el tianguis significa para ellas la única forma de tener ingresos, mientras que para el 35% de las mujeres es un ingreso extra.

Por el hecho de trabajar en el tianguis y contribuir al gasto de la familia, las mujeres en un 77% consideran que eso les permite tomar decisiones en el hogar y para el 23% de las mujeres consideran que no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones en su casa.

Del total de mujeres solo el 58% consideran que les da seguridad tra-

bajar por el ingreso que perciben en el comercio.

RESULTADOS

1. El tianguis PEC, ofrece un espacio de trabajo a las mujeres en un porcentaje de 70%, lo que lo pone en el tianguis con mayor participación femenina y respecto a la especialización comercial, el giro preponderante fue la venta de ropa usada.

2. Dentro de los 10 principales tianguis donde la mayor parte de las propietarias del espacio que están empadronadas, tienen como característica que son tianguis pequeños, de acuerdo al número de puestos establecidos y que además se encuentra en zonas económicas bajas.

3. Los tianguis que se encuentran dentro de zonas económicamente bajas son espacios de fácil inserción a las mujeres para trabajar ahí, ya que se encuentran cerca de su casa.

4. El tianguis es un refugio para las mujeres con doble jornada de trabajo, con baja o nula educación, que les permite obtener un ingreso y combinar la compatibilidad de trabajo doméstico y extradoméstico.

5. En el estudio de caso se puede apreciar el rompimiento de un modelo tradicional por uno moderno, en este sentido las mujeres buscan una fuente de ingreso que les permita compartir con su pareja el ser proveedor del hogar.

6. Las mujeres asumen la responsabilidad compartida con el hombre de ser proveedores a un costo de trabajo de doble jornada (doméstico y extradoméstico) pero no comparte las labores domésticas sino que ellas mismas las hacen también.

7. La fácil accesibilidad al tianguis, la venta de productos no perecederos y a bajo costo, incluso regalados, son algunas de las características que hace que las mujeres busquen espacio de trabajo en los tianguis pequeños y zonas de bajo ingreso económico.

8. Es necesario el análisis de los 7 tianguis principales con mayor participación femenina, que se tomaría un tianguis por día de la semana, el más significativo por día, que nos permita tener un diagnóstico sobre el mercado laboral femenino en los tianguis de Guadalajara, para generar estrategias de apoyo a los principales grupos vulnerables, que para este estudio resultaron existir, las jefas de familia que viven sola y las viudas que tienen una edad promedio mayor a 70 años.

CONCLUSIONES

La hipótesis planteada en el estudio pudo comprobarse de manera afirmativa, ya que el 42% de las mujeres en el tianguis "PEC" son casadas y el 50% se consideran jefas de familia, con un nivel de educación bajo, puesto que

el 50 % no tiene la primaria terminada. El giro comercial mas utilizado por las mujeres de éste tianguis fue la venta de ropa usada y en éste mismo sentido las razones por elegir el giro comercial, manifestaron que por no generarles ningún tipo de inversión ya que era regalada y ser fácil de transportar. El tianguis respresentó ser una forma de obtener ingreso extra y se era elegido por estar cerca de su vivienda y ser además de fácil inserción laboral.

Referente al marco teórico en el cual nos planteamos comprobamos con investigación empírica que existe un cambio de modelo tradicional y las mujeres casadas asumen la posición de ser proveedores de manera conjunta con sus parejas y que la compatibilidad de la doble jornada sigue siendo uno de los factores que influyen hacia la búsqueda de trabajos flexibles para las mujeres.

Las preguntas de investigación pudieron ser contestadas y la encuesta permitió ser un instrumento que nos ayudo a encontrar las respuestas. Dentro de las consideraciones que investigadores nos dieron referente a la posibilidad de que las mujeres no quisieran contestar el cuestionario, por cuidar el trabajo que se encuentra de manera informal, en el campo encontramos lo contrario, las mujeres presentaron un gran interés por contestar el cuestionario y se sentían tomadas en cuenta, su actitud fue muy colaborativa, incluso la líder sindical de ese tianguis, que es mujer, se nos presento en el segundo día de trabajo y quizo ser entrevistada de manera voluntaria, asumiendo en todo momento la posición de protección a su gremio.

El padrón de tianguis que cuenta la Dirección de tianguis del Ayuntamiento se vio desfasado en casi un 80% en el trabajo de campo, ya que para el Ayuntamiento existen registrado 103 puesto en el tianguis "PEC" y en la realidad existen cerca de los 180 puestos.

La visión territorial que dimos en un comienzo en todos los tianguis de Guadalajara señala algunos posibles patrones que se dan en los mismos, que en su mayoría son mujeres tales como:

1. presencia mayoritaria de mujeres en tianguis pequeños, es decir, con menor número de puestos, los tianguis más grandes, el porcentaje mayor era para hombres, y
2. Los tianguis más alejados del centro de la ciudad existió mayor presencia de mujeres.

Es importante hacer un análisis de un tianguis por día y estudiar el mercado laboral femenino que nos permita, tener mayores elementos para su análisis y por otra parte invita este estudio a considerar factores del territorio en el análisis de los tianguis, ya que nos darían más elementos para comprobar, si en los tianguis con menor valor comercial y que están en zonas económicamente más bajas hay mayor presencia de mujeres en los tianguis.

Bibliografía

- Aritza, M. (03 de Enero de 2006). *Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI*. docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/1de4.pdf, 377-411.
- Aritza, M., & Ramirez, J. (2005). *Urbanización, mercados de trabajo y escenarios sociales en el México finisecular*. En A. Portes, B. Roberts, & A. Grimson, *Ciudades Latinoamericanas. Un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo* (págs. 251-302). Zacatecas : Miguel Ángel Porrua.
- Ariza, M. y. (2000). *Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos*. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. , 644-663.
- Contreras C, A., Cuevas, E., Ruano, A., & A., O. (2010). *El mercado laboral profesional en México 2010*. México: Universidad de Guadalajara.
- Cuevas, P. (2005). *Las funciones de los tianguis en la ZMG. La comercialización informal y la redistribución del ingreso 1988-1998*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Garza, G. (2000). *La urbanización de México en el siglo XX*. México: Colegio de México.
- Garza, G., & Rivera, S. (1994). *Dinámica macroeconómica de las ciudades en México*. México: INEGI.
- Lindon, A. (2006). *Cotidianidad y espacialidad: La experiencia de la precariedad laboral*. En C. Contreras, & A. Narváez, *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida* (págs. 45-75). Tijuana, B.C.: Plaza y Valdes editores.
- López, S. (2006). *Trabajo, Espacio y Género, el trabajo femenino por cuenta propia a domicilio en Tijuana*. En C. Contreras, & A. Narváez, *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida* (págs. 77-112). Tijuana, B.C.: Plaza y Valdes editores.
- Palacios, E. A. (2004). *La participación actual de las mujeres en el mercado laboral mexicano*. México: UNAM.
- Royo, R. M. (2009). *Mujer y Mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.
- Dirección de tianguis del Ayuntamiento de Guadalajara.

Las mujeres en cargos de dirección del sector privado en México

Gina Zabudovsky Kuper¹

Resumen

La ponencia mostrará cómo, a pesar del drástico aumento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral y en la educación superior, su presencia en los cargos de dirección y de liderazgo en las compañías privadas es todavía muy escasa y varía de acuerdo a una diversidad de circunstancias y características de las empresas como lo son el giro de actividad, cultura empresarial, tamaño, procedencia del capital, existencia o no de políticas de diversidad, y otras acciones y particularidades del ámbito laboral

Las fuentes de la investigación la constituyen la interpretación de los datos estadísticos del país; la cuantificación y generación de la propia información a partir de distintos directorios empresariales y los trabajos académicos y fuentes biblio-hemerográficas sobre estos temas.

En el documento se tratan los siguientes puntos:

- 1) La presencia de las mujeres en la fuerza laboral, percepciones económicas y horas de trabajo.
- 2) Hombres y mujeres en la educación superior. Feminización y masculinización de las distintas ocupaciones
- 3) Las mujeres directivas. Diferencia entre el sector público y el privado. Segregación horizontal y vertical en los oficios y carreras en las organizaciones.
- 4) Diferencias entre las empresas de capital extranjero y las nacionales;
- 5) Características socio demográficas de las directivas, Discriminación hacia las madres y problemas con la pareja.
- 6) La “doble gerencia” y el problema de conciliación de roles.
- 7) Las mujeres empresarias
- 8) El “techo de cristal en México”

Palabras clave: ejecutivas, empresarias, funcionarias, mujeres gerentes, México

¹Dra. en Sociología, Profesora investigadora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Líneas de investigación: teoría sociológica y política, desarrollo conceptual en ciencias sociales, género y poder, mujeres en cargos de dirección en el sector privado, estado de las ciencias sociales en México, y gobiernos, empresas y empresarios en México. Correo electrónico: ginaza@servidor.unam.mx. Tweeter: @ginazabludovsky.; www.ginazabludovsky.com La autora agradece el valioso apoyo de Ricardo Sanginés en los cálculos estadísticos y elaboración de las gráficas y de Alejandra Zaldivar en la preparación del documento.

Introducción

El aumento de las mujeres en la fuerza de trabajo y su incremento en la matrícula universitaria constituyen cambios sociales sin precedente que transformaron radicalmente las sociedades a partir de la segunda mitad del SXX. Sin embargo, a pesar de esta importante tendencia, a nivel mundial, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria en los principales cargos de decisión económica, y específicamente en los niveles gerenciales y ejecutivos de las grandes corporaciones. En el presente texto se analizará las características de estas tendencias en México a partir del análisis de la participación económica, el creciente nivel de estudios de las mujeres y su presencia en los cargos de dirección del sector privado.

El ámbito laboral.

Durante los últimas cuatro décadas, la participación de las mujeres en el trabajo extra-doméstico prácticamente se ha duplicado pasando del 19% en 1970 a 38% en el 2013. Sin embargo, a pesar de los avances, aún existen disparidades en las percepciones económicas con relación al sexo. Como lo muestra la gráfica 1, la presencia de las mujeres disminuye a medida que aumentan los salarios mínimos mensuales.



Esta diferencia podría explicarse en parte, por el hecho de que, debido a sus responsabilidades no retribuidas dedicadas al cuidado de sus familias, en el empleo extra-doméstico las mujeres laboran en promedio nueve horas semanales menos que los hombres (36 y 45 horas, respectivamente). En términos generales, las mujeres en México dedican hasta cuarenta y dos horas semanales a las tareas del hogar, mientras que entre los varones este número se reduce a tan sólo quince.

Así, como lo han mostrado varios estudios, el notable incremento de las mujeres en la fuerza laboral, y la existencia de pautas más co-participativas en el sustento familiar (donde el ingreso ya no depende básicamente del hombre), nos han llevado a un replanteamiento de las funciones reproductivas de los miembros el hogar. Por lo tanto, la incompatibilidad entre las esferas domésticas y extra-domésticas del trabajo sigue condicionando negativamente la actividad económica de las mujeres (Ariza y De Oliveira, 2006)⁴.

Los niveles educativos.

Si bien es cierto que la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral muestra cambios sin precedentes, las transformaciones más drásticas se han dado en la esfera educativa, ya que, como lo muestra la gráfica 2, en los niveles medios y superiores están a la par de los hombres.

Esta realidad se hace más evidente cuando observamos su participación en la educación superior. Como lo muestra la gráfica, el número de estudiantes de sexo femenino en las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 17% en 1970 al 50% en el 2011. Además, las mujeres tienen una mayor eficiencia terminal ya que, si sólo tomamos en cuenta a los(as) egresados(as), su porcentaje asciende al 55%.⁵



Además, durante las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en profesiones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como Administración de Empresas y Derecho. Como ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las universitarias en las carreras de comercio dedicadas a los negocios, la administración y las finanzas.⁶ Su presencia es también muy importante en especialidades como mercadotecnia, educación, comunicación, odontología y química donde alcanzan cifras superiores al 60%.⁷ Sin embargo, en las áreas de tecnología, la participación de las mujeres todavía es muy reducida. De acuerdo a los datos del 2011, en las diversas ingenierías -como las civiles, las industriales y las de sistemas- las estudiantes del sexo femenino no alcanzan la tercera parte.⁸ Esta situación es aún más drástica en las ingenierías mecánicas, eléctricas y electrónicas donde menos del 10% de la matrícula está

conformada por mujeres.⁹ En el otro extremo se encuentran aquellas carreras claramente identificadas como "femeninas" como enfermería, nutrición y psicología, donde por lo menos tres de cuatro estudiantes son mujeres. Además, como se verá en el siguiente apartado, la creciente preparación de las mujeres aún no se refleja en los niveles directivos del país.

Mujeres en cargos de dirección del sector privado

Los cálculos realizados a partir de las fuentes estadísticas nacionales muestran que el porcentaje de mujeres con responsabilidades directivas en el sector privado apenas alcanza el 29% lo cual está muy lejos de reflejar la presencia que las mujeres en la fuerza de trabajo y las graduadas en las universidades. Además, como lo muestra la siguiente gráfica, este porcentaje es también bajo si se les compara con las funcionarias en el gobierno que representan el 39% del total¹⁰

²De hecho, nuestros cálculos muestran que si se toma en cuenta el salario mínimo por hora trabajada - a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el INEGI para el 2012- no se encuentran diferencias importantes en las retribuciones económicas por sexo. Esta situación contrasta con la que se observada en años anteriores, ya que en 1995 los hombres ganaban cuatro pesos más por hora trabajada que las mujeres (lo equivalente a 35 y 31 a pesos de mayo de 2013)- Deflactado a partir del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y con datos de la consulta interactiva "Indicadores estratégicos (Información Laboral)", [en línea], México, Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: 19 de agosto de 2013]. INEGI.

³Cálculos realizados a partir de los datos del INEGI, Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT), México 2009, Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: 10 de agosto de 2013].

⁴Consúltense también, Zabudovsky, 2007a, 2007b, 2013.

⁵Cálculos realizados a partir de la ANUIES, "Anuario Estadístico de Educación Superior 2011", [en línea], México, Dirección URL: <http://www.anui.es.mx/>, [consulta: 1 de agosto de 2013]. Las fuentes de información para estos cálculos se encuentran actualizados hasta el 2011. (Aún no existen datos para 2012 y 2013).

La tendencia en México es concordante con la feminización de la educación superior observada en otros países. Para el año 2004, en Noruega el porcentaje de estudiantes del sexo femenino alcanzaba el 61%, en Polonia, Estados Unidos y Portugal, un 57%; y en Canadá el 56%. Esta realidad también es propia de América Latina, especialmente para Uruguay y para Venezuela (con el 61% y el 60% de mujeres en las universidades respectivamente). Consúltense al respecto, Davidson, y Burke, 2004; Sierra y Rodríguez, 2005.

⁶Como se verá más adelante, el creciente número de egresadas en estas carreras no se refleja en los porcentajes de mujeres que ocupan los cargos jerárquicamente más importantes en el ámbito empresarial. Consúltense al respecto: Zabudovsky y Avelar, 2001; Lipovetsky, 1997; Wirth, 2002.

⁷Cifras calculadas con base en la información de la ANUIES.

⁸La única excepción es la de ingeniería química en donde la mujeres representaron el 47%. Durante las últimas décadas la participación de las mujeres también se ha incrementado en ciencias agropecuarias (36% para el 2011). Datos calculados con base en ANUIES, "Anuario Estadístico de Educación Superior 2011", [en línea]

⁹Su presencia se amplía notoriamente en las áreas de la salud (65%), educación y humanidades (68%). Ibidem.

¹⁰Datos calculados por la autora con base en la información sobre funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social que ganan más de cinco salarios mínimos que es el máximo que registra el INEGI con base en la información obtenida de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del año 2013.

La situación se vuelve más drástica si se le compara con otras fuentes. A partir de una base de datos construida por nosotros a partir de diversos directorios empresariales, se puede observar que, en las grandes corporaciones del país, la presencia de las mujeres como gerentes y ejecutivas es aún menor ya que, en los puestos intermedios de administración, apenas alcanzan el 23%.¹¹ Si sólo tomamos en cuenta las posiciones más altas que equivalen a las direcciones generales en las diferentes áreas, la suprerrepresentación de las mujeres es aún más notoria¹² ya que su presencia se reduce al 13%. En los niveles de presidencia, (CEO) o dirección general de la compañía apenas alcanzan un 5%.

A esta segregación vertical -que tiene que ver con la presencia de un mayor número de mujeres en los niveles jerárquicamente más bajos- se aúna una segregación horizontal que se relaciona con la concentración en ciertas áreas como la Direcciones generales de Mercadotecnia y Comunicación, (29%) Recursos Humanos (21%) y Médico Jurídico (16%). Las mujeres también tienen una participación sumamente importante en aquellas compañías que recientemente han creado una Dirección General de Relaciones Públicas ya que en ellas, el porcentaje de mujeres asciende al 48%. (Zabludovsky, 2008). Como contrapartida, la participación de las mujeres como directoras generales disminuye notoriamente en las áreas de Operaciones e investigación (8%), Administración y finanzas (5%) e Informática y sistemas (2%). Las mujeres también tienen una participación importante en las Direcciones Generales de Relaciones Públicas que han sido creadas recientemente por varias compañías.

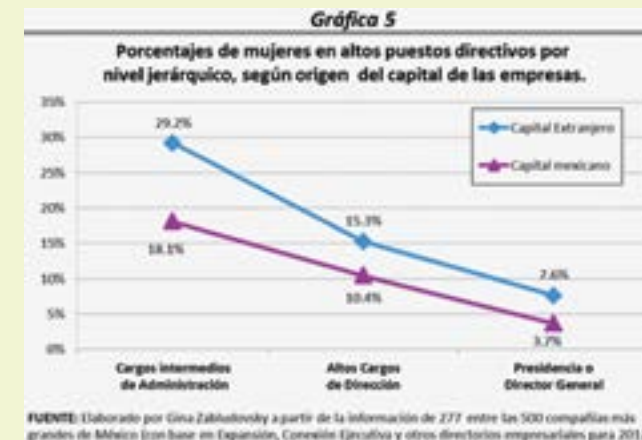


La ausencia de las directivas de ciertas áreas es estratégicamente mucho más significativa de lo que muestran los meros números, ya que responde a la lógica y la cultura organizacional y en la realidad implica su aislamiento de los cargos que confieren responsabilidades funcionales. Como se sabe, las posiciones dentro del mundo operativo de la compañía en las que no participan son precisamente las que brindan mayores oportunidades de ascenso dentro de la jerarquía administrativa.

Por otro lado, como se verá a continuación, en las grandes corporaciones, la participación de las mujeres también varía en función del la procedencia del capital.

La presencia de las mujeres y el origen del capital de la empresa.

En términos generales, comparadas con las de capital prioritariamente mexicano, en las compañías extranjeras que operan en nuestro país, tiende a haber una mayor presencia de las mujeres en cargos ejecutivos.¹³ Como lo muestra la siguiente gráfica en los puestos intermedios el porcentaje de mujeres en las empresas de capital nacional apenas llega al 18.1% mientras que en las extranjeras alcanza el 29.2% y en los puestos más altos de dirección, la relación es de 10.4% y 15.3% respectivamente.¹⁴ De hecho, entre las compañías mexicanas sólo el 3.7% tiene una presidenta o Directora General (CEO) del sexo femenino (en contraste con el 7.9% de las extranjeras).



Lo anterior seguramente se explica por las diferentes políticas de diversidad que han puesto en marcha muchas corporaciones extranjeras durante los últimos años, lo cual no ha sucedido en la mayoría de las grandes empresas con capital nacional. Como lo demuestran algunos estudios recientes, (Bernal y Tarracena, 2012) las empresas con capital multinacional han llevado a cabo una serie de políticas para asegurar la promoción y la permanencia del talento femenino en México teniendo en cuenta la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar que, como veremos a continuación, constituye una de los principales obstáculos para el ascenso de las mujeres en cargos de mayor jerarquía.

La reconciliación familia- empresa

Como se ha señalado, debido a la baja participación de los hombres en las tareas domésticas, las mujeres que laboran fuera del hogar, se encuentran con una doble o triple carga de trabajo y una constante presión para poder cumplir sus responsabilidades en todos los frentes.¹⁵

A lo anterior se aúna que, en la organización de las empresas, los cargos de dirección se rigen por "horarios masculinos", donde el compromiso profesional a menudo se vincula con un sentimiento de incondicionalidad y lealtad al cargo, asociados a largas jornadas en las oficinas, sin que esto conlleve necesariamente

a una mayor productividad o mejor uso del tiempo.¹⁶ En este contexto, se valora mal a las mujeres que se organizan para terminar con sus tareas profesionales rápidamente o llevarlas al hogar y poder atender a sus familias. (Todaro y Hola, 1992)

De hecho, de acuerdo a los reportes del Corporate Gender Gap Report (2010), las mayores barreras para que las mujeres accedan a cargos directivos en México son las normas culturales en el país y la falta de permisos y beneficios para la paternidad y maternidad. Lo anterior es congruente con nuestras investigaciones previas, donde encontramos que esta es una de las razones fundamentales, por las cuales las mujeres abandonan la carrera ejecutiva en las compañías. A pesar de que en estos niveles, muchas no realizan directamente el trabajo doméstico sino que más bien lo supervisan, en realidad son ellas las únicas responsables de cumplir con esta especie de "doble gerencia" que llevan a cabo en su trabajo y en el hogar (Serna y Montalvo, 2003).

Por otra parte, independientemente de lo eficientes que puedan ser las mujeres en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, en el imaginario colectivo, se considera que, el hecho de tener hijos, es una limitación real para su rendimiento profesional como si esta situación inevitablemente las llevara a "descuidar su trabajo" (Martínez, 1994 y 1999) Esta percepción no es exclusiva del ámbito nacional. Los estudios recientes llevados a cabo en otros países han encontrado que en las corporaciones, persiste una evidente penalización laboral hacia las madres. En una investigación sociológica realizada en Estados Unidos por Shelley Corel y Stephen Bernard (2013) mostró que, al presentar solicitudes similares para el mismo empleo, las mujeres con hijos(as) eran notoriamente discriminadas, ya que, o bien no eran contratadas o lo eran con un salario inferior que los otros(as) solicitantes.

La información demográfica de los directores(as) en México hace evidente esta situación. En un estudio realizado en el 2011 se encontró que, entre los varones el porcen-

¹¹Cálculos propios con base a 277 de las empresas más grandes de México, revista Expansión, Conexión ejecutiva y otros directorios empresariales de México para el año 2012.

¹²Nos referimos a las direcciones generales de área como son la de administración y finanzas, de operaciones, de mercadotecnia, comercial, informática y sistemas, recursos humanos, relaciones públicas y médico y jurídico.

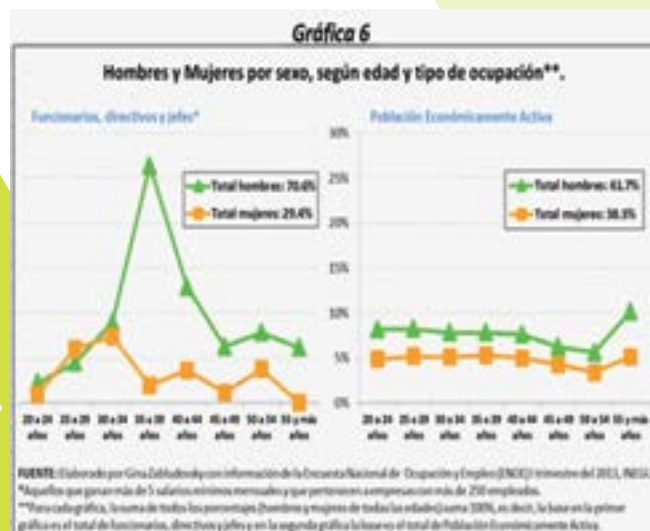
¹³Este 4.5% significa que sólo siete de las 156 compañías mexicanas con las que contamos son presididas por mujeres. La situación se torna más drástica si se toma en cuenta que la suma de estas empresas representa tan sólo el 1% del total de ventas de todas las compañías mexicanas en esta lista, que suman 3.4 billones de pesos. Es decir, sólo 1 de cada 100 pesos de ingreso neto de las empresas mexicanas aquí estudiadas proviene de alguna con una mujer a la cabeza. En el caso del total de las empresas con capital de Estados Unidos, este porcentaje llega al 7.9% y 3.7%, para las empresas de capital de otros países. Cálculos de Ricardo Sanginés con base a diversos directorios empresariales del 2012.

¹⁴Las compañías con capital prioritariamente estadounidense presentan un número similar de mujeres en cargos directivos intermedios y superiores, mientras que las empresas internacionales cuyo capital prioritario proviene de otros países la participación de las mujeres disminuye en los niveles más altos

¹⁵Sin embargo también conviene tener presente que esta realidad varía de acuerdo a los cambios generacionales. Algunas investigaciones han encontrado que, a diferencia de lo que ocurre entre las ejecutivas senior, las parejas de las más jóvenes ya colaboran en las tareas domésticas. (Consúltese al respecto, Pérez, 2000, pp. 166-190). Las ejecutivas entrevistadas en mis propios estudios previos, afirmaron que se enfrentan con un número considerable de obstáculos para poder desarrollarse en su carrera. En primer lugar se señalaron las dificultades para desempeñar los distintos roles familiares y profesionales; en segundo lugar varios obstáculos que se expresaron como denuncia al "machismo" de la sociedad mexicana; en tercer lugar, se mencionaron las barreras relacionadas con las políticas específicas de la empresa y falta de oportunidades dentro de la misma. Después de estos factores con una importancia menor nos encontramos con los que tienen que ver con la educación, la preparación, la propia personalidad y con respuestas más vagas que aluden a las dificultades de "ser mujer". (Zabludovsky y Avelar 2001)

¹⁶Una gran parte de los funcionarios y directivos pueden ser considerados como workaholics, ya que 43% de ellos (hombres y mujeres) trabajaban más de 49 horas semanales. Este porcentaje es notablemente mayor al del total de la población ocupada donde aquellos(as) que dedican tantas horas semanales al trabajo solo alcanza el 30.1%. (Zabludovsky, 2007a.)

taje de los que tenían hijos era de 73%, mientras que entre las mujeres se reducía hasta un 61% (Chinchilla y las Heras, 2011; Rivera 2012). Esta realidad se muestra también de alguna forma en la siguiente gráfica que ilustra cómo en el mundo ejecutivo, el rango de edad en el cual el porcentaje de hombres asciende de manera más vertiginosa y el de mujeres desciende de forma más drástica coincide con las edades de procreación y cuidado de hijos(as) pequeños.



Las cargas desiguales en el trabajo o la "gerencia" doméstica, y otra serie de circunstancias que rebasan los objetivos del presente trabajo, suele ser causa de importantes conflictos entre las parejas, que a menudo llevan a la separación o el divorcio. Esto explica, en parte, el alto número de mujeres no unidas (viudas, divorciadas y solteras) que existen entre las directivas y el hecho que en muchas ocasiones la carrera ejecutiva se viva como una opción que anula o limita el matrimonio y la maternidad.¹⁷ Como lo muestra la gráfica 5, los datos del 2013 revelan que, mientras el 69% de los hombres en los cargos directivos se encuentran casados, entre las mujeres este porcentaje disminuye al 50%. Esta diferencia se vuelve aún más profunda en aquellas empresas que tienen más de 250 empleados(as) donde entre los directivos hombres el porcentaje de casados aumenta a 78% mientras que el de mujeres que en esta situación disminuye al 50%

¹⁷En estudios previos, se encontró una clara diferenciación de género en los motivos por los cuales los ejecutivos(as) renuncian a las compañías. Mientras que la mayoría de los hombres abandonan la empresa porque tienen una mejor oferta de trabajo con mayores oportunidades de desarrollo, las mujeres suelen renunciar por motivos personales y familiares (Zabludovsky, 2013)

¹⁸Los datos de empresarias aquí expuestos son se elaboraron a partir de sumar trabajadores(as) por cuenta propia y empleadoras(as). Fuente: INEGI (2013), Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: 1 de julio de 2013].

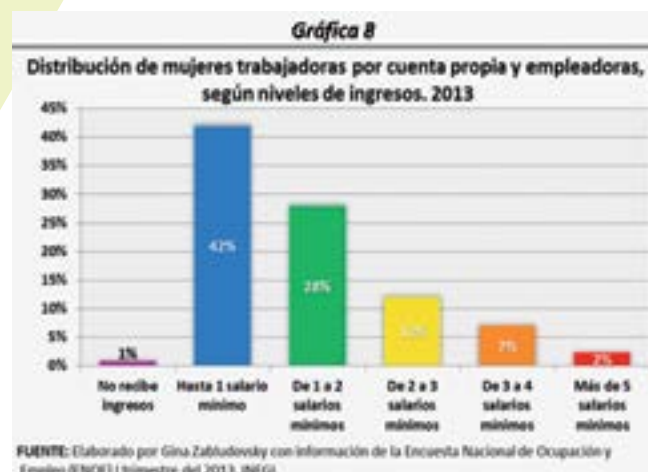


Debido a las grandes dificultades que existen en el mundo ejecutivo, vinculadas sobre todo con el horario en la oficina, y las dificultades para conciliar la vida familiar con la profesional, en la práctica muchas mujeres fundan su propia empresa y se convierten en empresarias.

Las Empresarias

Durante los últimos años, la participación de las mujeres como propietarias y directivas de empresas en México, ha crecido significativamente pasando del 25% al 36% entre 1991 y 2013.¹⁸

Sin embargo, estas cifras deben tomarse con cautela, ya que la gran mayoría de los casos se trata de ocupaciones relacionadas con el autoempleo o de unidades minúsculas situadas en los sectores de subsistencia. Como lo vemos en la siguiente gráfica, si tomamos en cuenta tanto a las trabajadoras de cuenta propia, como a las empleadoras, la presencia de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus ingresos.



FUENTE: Elaborado por Gina Zabludovsky con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) I trimestre del 2013, INEGI.

Lo anterior también se observa si sólo consideramos a las empleadoras; es decir, a aquellas mujeres que contratan a por lo menos un trabajador(a) asalariado(a) además de ellas mismas. En este sector la presencia de las mujeres disminuye drásticamente hasta un 19% y durante las últimas décadas su incremento ha sido más paulatino, del 14% en 1991 al 20% en 2013.¹⁹

Cuadro 1
Empresarias (Empleadoras) por sexo. 1991-2010

AÑO	1991	2000	2010 ^[25]
Mujeres	14%	17%	19%
Hombres	86%	83%	81%

Fuente: Elaborado por Gina Zabludovsky con base en la Encuesta Nacional de Empleo 1991, 1997, 2000; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 y 2010 del INEGI.

La presencia de esas empleadoras tiende a concentrarse en las empresas más pequeñas. De hecho a medida que aumenta el tamaño de la empresa disminuye el número de propietarias lo cual ha llevado a una amplia reflexión sobre la importancia que tienen las microempresas²⁰ de subsistencia dirigidas por mujeres como mecanismo para salir de la pobreza. Los estudios que abordan esta temática han señalado que, además del tamaño, cuando se habla de microempresas en América Latina se alude a otras características generalmente vinculadas con la informalidad y la precariedad (Becerril, 2004; Rendón y Morales, 1996; Suárez y Bonfil, 2004; Zabludovsky, 2013).²¹ Por otra parte, como lo muestra la gráfica 9, las empresarias tienden a concentrarse en ciertas áreas como las de servicios (30%) y comercio (28%) y muy pocas son dueñas de empresas de construcción o del sector primario.



¹⁹La información se elaboró hasta 2010 para coincidir con los cohortes de décadas, para 2013, el porcentaje fue de 20%

²⁰Las definiciones sobre microempresa suelen ser muy variables. Para el INEGI u la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) las microempresas abarcan hasta 16 trabajadores, incluyendo el dueño. Por su parte la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) define a la microempresa de acuerdo al número de empleados por sector: industria hasta 30, servicios hasta 20 y comercio hasta 5 (citado por Becerril, 2004)

²¹Desde esta perspectiva, varias investigaciones se han centrado en el papel de las microempresas rurales – organizadas como cooperativas grupos de trabajo, sociedades de solidaridad social o empresas familiares – para elevar el nivel de vida de las mujeres pobres y mitiga el severo deterioro del campo mexicano, en condiciones de desempleo, bajos rendimientos, escasez de crédito y el abandono de tierras por la migración (Angulo, 2004; Lozano, 1997; Suárez y Bonfil, 2004; Zabludovsky, 2013)

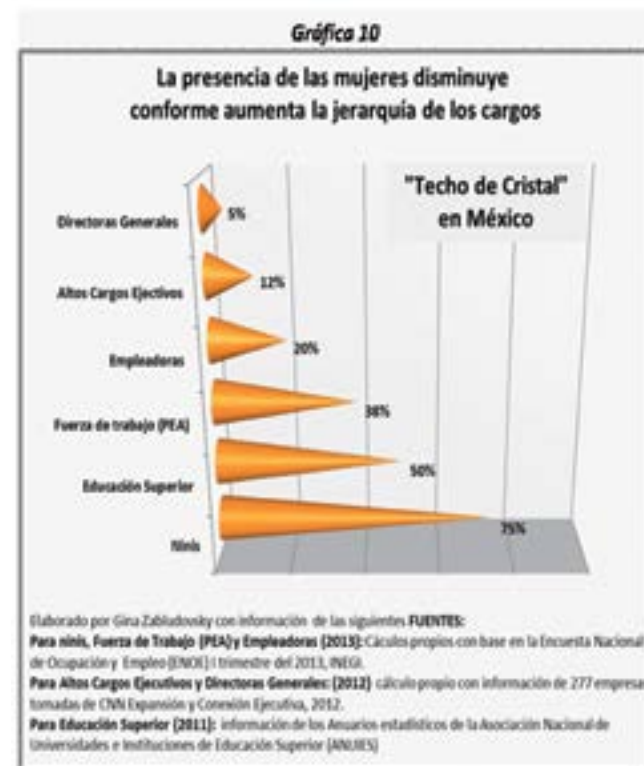
Las mujeres tienen una importante participación en el ámbito de las empresas familiares donde suelen encontrar un horario más flexible, un mayor margen de acción, y posibilidades de insertarse en sectores socialmente considerados masculinos. Sin embargo, estas también les presentan algunos obstáculos. En la mayoría de los casos si están en sociedad con sus hermanos o sus esposos tienen que mantener un bajo perfil y no ocupar un cargo de rango superior al de sus familiares hombres. Como suele ocurrir con el trabajo doméstico, una gran parte de las tareas desarrolladas por mujeres en las empresas familiares permanece invisible. (Grabinsky y Zabludovsky, 2001)

Consideraciones finales: la prevalencia del "techo de cristal"

Los datos hasta aquí expuestos muestran cómo, a medida que se asciende en el nivel de ingresos y en la pirámide organizacional, la presencia de las mujeres disminuye. r OJ7.-Recapitulación pesar de la importancia reciente de las mujeres en las distintas instituciones del sector público y privado y en la

Pese al camino recorrido, las mujeres están escasamente representadas en los cargos de dirección donde se toman las principales cargas de decisión económica de México. La situación se resume en el siguiente cuadro que muestra gráficamente como el incremento de las mujeres en la educación superior y en la fuerza de trabajo, no corresponde a su participación en los cargos de autoridad, por lo cual se puede decir que todavía se enfrentan al "techo de cristal" entendido como esta serie de barreras invisibles que constituyen los obstáculos para el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía.

Son múltiples las causas que explican esta situación. En la medida en que el análisis específico sobre cada una de ellas requeriría de otro estudio, por ahora sólo apuntamos algunas de las más evidentes como lo son: la socialización diferenciada y las distintas expectativas de éxito de hombres y mujeres; el escaso compromiso de los varones en las tareas domésticas; las extensas jornadas de oficina que siguen siendo de corte masculino; la exclusión de las mujeres de los círculos informales donde “se cierran” muchas negociaciones; la discriminación (oculta o abierta) que existe hacia las mujeres, particularmente hacia aquellas que son madres; la noción prevalente de que, las mujeres propietarias de empresas sólo deben dedicarse a las actividades de subsistencia, y la prevalencia de ocupaciones consideradas masculinas o femeninas, en donde las primeras se vinculan con mayores posibilidades de ganancias económicas y ascensos jerárquicos.



Bibliografía

Angulo, Lourdes del Carmen, (2004) "Los procesos de transformación social y la intervención externa. El caso de Musol en Jalisco" en Dalia Barrera (coord.) *Entre la necesidad y el corazón. Microempresas familiares en el medio rural*, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (Serie Programa de Estudios Microeconómicos y Sociales Aplicados, México

Ariza, Marina y De Oiveira Orlandina. (2006). "Regímenes sociodemográficos y estructura familiar: los escenarios cambiantes de los hogares mexicanos" en *Estudios Sociológicos*, Vol. XXIV, núm. 70 enero-abril., El Colegio de México.

Becerril, Nahela (2004), "¿Microempresa familiar o familias en la microempresa social?- El caso de Programa de Mujeres en el Desarrollo Rural en Oaxaca" en Dalia Barrera (coord.). *Entre la necesidad y el corazón. Microempresas familiares en el medio rural*, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (Serie Programa de Estudios Microeconómicos y Sociales Aplicados, México

Bernal, María y Tarracena, Enrique, coordinadores. (2012). *Talento femenino en la Alta Dirección en México*, IPADE Publishing, y Editorial Lid, México.

Chinchilla, Nuria y Las Heras, Mireia. (2011). "Mujeres Familiarmente Responsables" en *Empresas familiarmente Responsables*, IESE Business School de España.

Davidson, Marilyn y Burke, Ronald. (2004). *Women in Management Worldwide, Facts, Figures and Analysis*, Ashgate Publishing Co., Reino Unido, USA.

Grabinsky, Salo y Gina Zabladovsky. (2001). *Mujeres empresas y familias, Del verbo emprender*, México.

Lipovetsky, Gilles. (1997). *La tercera mujer*, Anagrama, Barcelona, 1997

Martinez, Griselda. (1994). "El nuevo perfil del ejecutivo bancario. ¿Una posibilidad para las mujeres?" En *Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México*.

Martinez, Griselda. (1999). "Poder y feminidad: Mujeres empresarias, ejecutivas y políticas" en *Casa del tiempo*, num 12, Universidad Autónoma Metropolitana, Nueva Época México.

Pérez Marysol. (2000). "Decisiones laborales entre ejecutivas de algo nivel de una gran corporación transnacional" en Carmen Bueno (ed), *Globalización: una cuestión antropológica*, Miguel Ángel Porrúa/ Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, pp. 166- 190. México.

Rivera Martha. (2012). "Contexto actual de la mujer directiva", en *Talento Femenino en alta dirección de empresas*, Bernal y Tarracena, coordinadores, IPADE Publishing, Editorial Lid. México.

Serna Guadalupe y Montalvo, Elsa. (2003). *Estudios: Mujeres ejecutivas en la Cd de México: quiénes son, dónde laboran y cómo responden a sus condiciones de trabajo*, Instituto de Investigaciones José María Luis Mora / Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas, México.

Shellye J. Correl. (2013). "Minimizing the motherhood penalty i: what Works, what doesn't and why?" en *Gender and Work, Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, septiembre.

Sierra Rosaura y Rodríguez Gisela. (2005). *Unión de Universidades de América Latina, Feminización de la*

matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe, CU, México.

Suárez Blanca y Bonfil, Paloma (2004), "Introducción" en Dalia Barrera (coord.), *Entre la necesidad y el corazón. Microempresas familiares en el medio rural, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (Serie Programa de Estudios Microeconómicos cos y Sociales Aplicados, México*

Todaro Rosalba y Hola Eugenia. (1992). *Los mecanismos de poder, Hombres y mujeres en la empresa moderna, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.*

Wirth, Linda. (2002). *Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección. Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.*

Zabludovsky, Gina y Avelar, Sonia (2001). *Mujeres empresarias en México y Brasil, Miguel Ángel Porrúa, UNAM.*

Zabludovsky, Gina. (2007 a). "México, mujeres en cargos de dirección en el sector privado" en *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, num 38, primer semestre, pp. 9-26. Consejo Mexicano de Escuelas de Administración de los Andes, Bogotá, Colombia.

Zabludovsky, Gina. (2007 b). "Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder" en *Revista Política y Cultura*, núm. 28, Universidad Nacional Metropolitana Xochimilco; México.

Zabludovsky Gina. (2008). "Las mujeres en cargos de dirección en México" en *Mujeres y vida corporativa en América Latina, coordinadoras Sylvia Maxfield, María Consuelo Cárdenas y Lidia Heller, Universidad de los Andes, Bogotá.*

Zabludovsky, Gina. (2013). *Empresarias y ejecutivas en México. Diagnóstico y desafíos. IPADE- Plaza y Valdés, México.*

ANUIES, "Anuario Estadístico de Educación Superior 2011", [en línea], México, Dirección URL: <http://www.anui.es.mx/>, [consulta: 1 de agosto de 2013].

INEGI, *Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT)*, [en línea], México 2009, Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: 10 de agosto de 2013].

INEGI, "Indicadores estratégicos (Información Laboral)", [en línea], México, 2013, Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: 19 de agosto de 2013].

INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)" [en línea], México, 2013, Dirección URL: <http://www.inegi.org.mx> [consulta: marzo de 2013]

World Economic Forum, *Corporate Gender Gap Report*, [www/weforum.org](http://www.weforum.org). 2010 (consulta: mayo de 2013)

Subcontratación Laboral en Puebla, Un Estudio de Caso

Mtra. Rosa Cózatl Sánchez
Dra. Lucerito Ludmila Flores Salgado
Dra. Teresa Ventura Rodríguez
Mtro. Gustavo Benavides Benavides

Resumen

Subcontratación laboral en Puebla, Un Estudio de Caso
A mediados de los años ochenta entre 1986 y 1987 el peso mexicano sufrió diversas devaluaciones hasta que el gobierno se inventó una nueva fórmula ilegal llamada topes salariales; para los años noventa, el 25 de mayo de 1992 en México se firmó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, bajo las presiones externas de los organismos internacionales como son el Fondo Monetario Internacional, el Banco de Desarrollo Económico y la Organización del Comercio y Desarrollo Económico (OCDE) llegaron los modelos económicos de neoliberalismo y la globalización, Su resultado la nueva cultura laboral surgen nuevos conceptos: como la flexibilización laboral, la subcontratación, la tercerización, su consecuencia el delito de evasión fiscal, violando diversos artículos de la Ley laboral vigente en esos años, nació la subcontratación en forma ilegal y actualmente esta forma jurídica de subcontratación ha alcanzado su legalidad. La empresa en México, como en otros países de América Latina, siempre ha tenido como propósito evitar la relación de trabajo mediante la utilización de diversas formas atípicas de contratación llegando hasta la simulación.

Palabras clave: Subcontratación, tercerización, precariedad, reforma laboral, globalización

¹Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la misma Institución. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Mtro. Perfil PROMEP. Miembro del Cuerpo Académico en Derecho Social en grado de Consolidado. Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social "Dr. Guillermo Cabanellas". Académica de Número de la Academia Nacional en Derecho de la Seguridad Social. cozatl_ide@yahoo.com.mx

²Doctora en Derecho con especialidad en Derecho Civil y Mercantil por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores como Candidata (SNI), Miembro del Padrón de Investigadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Profesor con Perfil deseable (PROMEP), Profesor Investigador de tiempo completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de las Cátedras de Derecho Civil III De las Obligaciones, Introducción al Estudio del Derecho e Informática Jurídica. Lucerito_flores@hotmail.com

³Investigadora del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la BUAP. mtere_ventura@yahoo.com.mx
⁴Maestro en Lingüística Hispánica, por la Universidad Nacional Autónoma de México, Docente- Investigador de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro de la Asociación Mexicana de Lingüística Aplicada y de La Asociación Internacional de Lingüística Aplicada. Mtro. Perfil PROMEP. Miembro del Cuerpo Académico de Lingüística. begusbe@yahoo.com.mx
Todos coautores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Objetivo general de la investigación: el análisis de la subcontratación que lleva a los trabajadores a una situación de precariedad laboral. Metodología: a través de la utilización de los métodos, científico, el empírico, el histórico, inductivo, deductivo, analítico y con trabajo de campo se extraerá a través del análisis de los documentos y cuestionarios, entre otros medios para la obtención de los resultados que permitirán demostrar nuestras afirmaciones de que se ha generalizado ya en varios sectores de laborales la subcontratación. En esta investigación nos referiremos a la presencia de la subcontratación en algunos de los sectores laborales en Puebla.

1. Conceptos de Subcontratación y tercerización

1.1. Etimología de la palabra outsourcing:

Expresión inglesa que significa Fuente Externa,⁵ subcontratación

En Español significa: Externalización,⁶ subcontratación

Outsourcing: Es una mega tendencia que se está imponiendo en la comunidad empresarial que consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón de su empresa o negocio.

1.2. Definición de Tercerización

Este término consiste en conocer cuál es el origen idea o definición de tercerización localizamos el siguiente, es el contenido en el artículo segundo de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización Ley No 29245 aprobada en Lima Perú el 26 de junio de 2008, cuyo texto transcribimos: "Artículo 2.- Definición: Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

1.3. Definición de Outsourcing

Outsourcing es el proceso⁷ en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.

Conociendo brevemente de dónde surgió el outsourcing,

tratemos de comprender cuáles actividades son susceptibles de ser tercerizadas:

Hoy por hoy el outsourcing está muy difundido en el ambiente empresarial, tal vez esta situación ha dado pie a errores, ya que en muchos casos se ha dado en outsourcing operaciones o procesos que en lugar de mejorar el desempeño organizacional lo han empeorado. Esto se debe a que la decisión de tercerizar no se toma con base en un análisis suficiente, sino que se toma con base en el instinto o en experiencias que han tenido otras empresas.

2. Antecedentes de la Subcontratación en México

El trabajo ha existido desde el origen de la humanidad pero ya como un derecho ha tardado mucho tiempo en surgir porque aunque si bien es cierto que han existido en la antigüedad algunas normas al respecto estas no tuvieron transcendencia y por lo mismo fueron de manera aislada, desde nuestro punto vista es hasta el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando se da esa transcendencia del derecho del trabajo a nivel internacional.

La desigualdad social en México, en cuanto a la falta de la preferencia de los trabajadores mexicanos para

ocupar un empleo, la falta del pago de un salario en efectivo, la falta de un salario justo, la carencia de una jornada de trabajo por lo menos de ocho horas entre otros de los factores genero el descontento social en 1910 que desato la revolución, que pretendía acabar con la desigualdad y se tuviera respeto por la dignidad del trabajador porque antes de ser trabajador es persona porque no es una cosa u objeto, este acto reivindicador fue producto histórico de los movimientos obreros reconociéndose los derechos en el artículo 123 de la Constitución política de 1917, cuyas normas tutelares se aplican en general a todo trabajo asalariado, que culminó con la Declaración de los Derechos sociales de 1917 quedando a cargo de las entidades federativas la legislación en materia de trabajo hasta la reforma del artículo 73 fracción X en 1929 quedando a cargo del Congreso de la Unión legislar en materia del trabajo dando paso a la primer Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

En 1970 se promulgó una nueva Ley Federal del trabajo, misma que sufrió importantes modificaciones en 1980, principalmente en materia de procedimientos laborales.

Hacemos una remembranza de que en el año de 1970 ya se había dado una devaluación del peso mexicano, ahora nos trasladamos hasta mediados de los años ochenta aproximadamente en el año de 1987 en que comenzaron las devaluaciones del peso mexicano; nos referimos a que hubo una constante del aumento en los salarios y como consecuencia se daba la oleada en el aumento de los precios hasta que finalmente el gobierno mexicano se inventó el término topes salariales.

Nuestro país ha tenido que ceder ante las presiones del Fondo Monetario Internacional así como a las del Banco Mundial para ingresar al neoliberalismo y la globalización mediante las reformas estructurales que te-

nido que ajustar como es el caso que nos ocupa en esta investigación la Ley Federal del Trabajo entre otras legislaciones, que dio inicio con el Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad de 1992, dando paso a la nueva cultura laboral, a la flexibilidad de las relaciones de trabajo, a la outsourcing, a la subcontratación tema de esta investigación.

La subcontratación en México ya venía instrumentándose antes de su reglamentación, en 2005 se prevía un crecimiento del 15% y 20% de los empleos subcontratados para ese año se registraban 300 000. Los rubros donde más se ocupaba este tipo de contratos, personal de oficina, secretarial. Contabilidad ayudantes en general. BANCOMER, IBM, ALCATEL, IUSACEL, SANTANDER SERFIN, DANONE entre otras empresas utilizaban ya el sistema de subcontratación. Para el año 2007 se calculaban 2.4 millones de trabajadores subcontratados.

Las empresas que empezaron a utilizar esta esta forma de subcontratación lo hicieron con el fin de reducir gasto, abaratar costos sobre todo de la mano de obra pero sin brindar las condiciones mínimas de la seguridad social. (Milenio 30 de mayo de 2007)

En el año 2007 México ocupó el sitio 19 en el mundo de la utilización del outsourcing el 38.7% aumento el número de empresas dedicadas a la subcontratación y el 19.5% se vino incrementando este tipo de contratación (Milenio 30 de mayo de 2007)

Los sectores en donde más se viene manifestando la subcontratación son la manufactura, servicios financieros, tecnología de la información, sector gubernamental y otros servicios en general.

3. Desarrollo del tema

Cabe mencionar que esta investigación tiene su origen en la tesis doctoral de uno de los ponentes. El objetivo de esta investigación consiste en conocer el origen de la subcontratación antes y después de la reforma laboral en México mediante la aplicación de encuestas en la fase inicial de esta investigación que con el tiempo tendrá una mayor envergadura, ya en el régimen de subcontratación de la nueva reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, y analizar el resultado de las mismas y ver cuál es el impacto que genera en primer lugar en las relaciones individuales de trabajo, en torno a los derechos de los trabajadores principalmente de México.

3.1. Esclava Edgar⁸ se refiere al outsourcing empresarial que tiene como origen una dirección estratégica que generan nuevas corrientes para la administración estratégica, en el entorno económico con las siguientes:

- Entorno competitivo y cambiante
- Universalización y globalización

⁵Esclava, Edgar, El outsourcing empresarial, Estrategia y dirección estratégica, Nuevas corrientes para la administración estratégica. <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/outsourcing-empresarial.htm> (URL) fecha 20042013 horas: 10:23 p.m.

⁶Ibidem

⁷Esclava, Edgar, El outsourcing empresarial, Estrategia y dirección estratégica, Nuevas corrientes para la administración estratégica. (URL) <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/outsourcing-empresarial.htm> fecha 20042013 horas: 10:23 p.m.

⁸Esclava Edgar, El outsourcing empresarial, Estrategia y dirección estratégica, Nuevas corrientes para la administración estratégica. (URL) <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/outsourcing-empresarial.htm> fecha 20042013 hora:10:23 p.m.

- Agresiva competencia en los sectores económicos
- Lucha constante para mantener y atraer nuevos clientes
- Estrechamiento de la tecnología
- Preponderancia de la tecnología
- Posicionamiento en el mercado
- Clientes cada vez más exigentes
- Estandarización de los procesos de trabajo y negocios
- Advenimiento de la sociedad en redes
- Alianzas entre organizaciones, integrando talentos especializados de los socios

¿Qué es outsourcing?

Especialización - Alianzas - Innovación

- USA 1996) 100 mil millones en outsourcing.
- Herramienta gerencial para transformar las organizaciones tradicionales.
- Estrategia de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones de la organización a una tercera independiente.
- Delegación de funciones no estratégicas en una organización externa.
- Adelgazamiento - subcontratación - tercerización de sus áreas de soporte - empresas de manufactura conjunta – cofabricación.
- Encontrar nuevos proveedores con nuevos conocimientos, experiencia y creatividad para agregar valor al servicio-producto.
- Acción de recurrir a una empresa externa para realizar una función.
- La razón de ser: especialización – core business o desarrollo del negocio central de la empresa.

3.2. ¿Cuáles son los objetivos de la Outsourcing?

Los principales objetivos⁹ que pueden lograrse con la contratación de un servicio de outsourcing son los siguientes:

- Optimización y adecuación de los costos relacionados con la gestión, en función de las necesidades reales.
- Eliminación de riesgos por obsolescencia tecnológica.
- Concentración en la propia actividad de la organización.

El término denominado outsourcing, de subcontratación no es nuevo porque ya se venía utilizando en Europa.

3.3. El Nacimiento de la Nueva Cultura Laboral

En los años noventa, la noche del 25 de mayo del año de 1992 se firma el Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad en México con este documento ya se estaba preparando el camino para su ingreso al neoliberalismo y la globalización. El resultado de este camino es el planteamiento de la nueva cultura laboral, que no acababa de concretarse por estar pendiente la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas procesales de 1980.

La mal llamada nueva cultura laboral tiene como compañeros de viaje a nuevos conceptos, a excepción del de productividad, tienen su origen la calidad, la flexibilidad laboral cuyo objetivo según plantea horarios flexibles para los trabajadores, entre otros. Una vez que han hecho acto de presencia tanto el neoliberalismo como la globalización les hacen compañía las nuevas tecnologías esto coloca a las empresas en una situación de ahorrarse recursos económicos en la mano de

obra, por lo que se ponen a sus órdenes las empresas que planean estrategias para el ahorro de gasto en la mano de obra ofreciendo el outsourcing, tercerización, subcontratación; estas empresas emplean como estrategia el ofrecimiento o dan en arrendamiento a un conjunto de trabajadores mediante una nueva forma de subcontratación, de tercerización, desde nuestro punto de vista al no estar regulada por la Ley Federal del Trabajo vigente sosteníamos en aquel entonces que era ilegal el nacimiento de subcontratación que ofrecían a las empresas dedicadas a la outsourcing porque considerábamos tiene ánimo de lucro. El derecho del trabajo por parte de los patrones o del capital siempre ha buscado la forma de evadirlo con la finalidad de no dar cumplimiento a sus obligaciones ya sea tratando de llevarlo al campo del derecho civil, al campo del derecho mercantil, y dentro de todo este abanico de evasiones es que llega hasta el grado de confundir al trabajador de quien es su verdadero patrón nuestra hipótesis es que se ha generado ya una estrategia de la empresa mexicana mediante el outsourcing, subcontratación, tercerización. Esto le genero a los trabajadores una confusión porque para empezar la Ley Federal del Trabajo aún no había regulado la subcontratación ya que no sabían quién realmente era su patrón porque afirmábamos que contravenía las disposiciones de la ley vigente en ese entonces, dado que una primer empresa lo contrataba y después resultaba que trabajaba para una segunda empresa, lo que registra ya una modificación a la contratación laboral pasando de una forma típica a una forma atípica a través de la outsourcing que lleva a la subcontratación; es así como nace el outsourcing cuya estrategia es hacer más competitiva a la empresa por medio la subcontratación, mediante la aplicación de una técnica de administración de ciertos procesos y actividades de la empresa, que inicialmente se llegó a aplicar para contratar a quienes habrían de encargarse de actividades complementarias que no formarían parte del giro principal de la empresa, pero si lo era el de la producción que atendía a rubros de vigilancia y de aseo a través del llamado outsourcing con la ligera justificación de que ello le permitía concentrarse en las actividades esenciales de la empresa.

Una verdadera tercerización sólo es aplicable para un servicio continuo; es decir, para un servicio requerido por la organización en forma sistemática y el cual deberá sostenerse indefinidamente o, al menos, en el largo plazo (5 años o más).

La tercerización consiste en la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, como se desprende de la Ley No 29245 aprobada en Lima Perú el 26 de junio de 2008 que Regula los Servicios de Tercerización, en esta se habla de la contratación de una empresa con la finalidad de que desarrolle actividades especializadas u obras estas asumirán por su cuenta y riesgo con sus propios recursos.

De lo expuesto en el párrafo anterior vemos como en México antes de la reforma laboral ya se venía aplicando una de las formas denominada outsourcing dando paso a la subcontratación para tal efecto ya hay empresas que se dedican a vender esta cuya finalidad consiste en ahorrar tiempo y dinero en la producción.

⁹<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm> (URL) fecha: 02/05/2011

3.4. Hasta que nos alcanzó la Reforma Laboral y se legalizó la subcontratación con la reforma laboral: su análisis:

La Ley Federal del Trabajo en México fue reformada el 30 de noviembre del año 2012 es a partir de esta reforma reciente que adiciono el artículo 15-A cuyo texto que ya define a la subcontratación como *“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”*

“Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

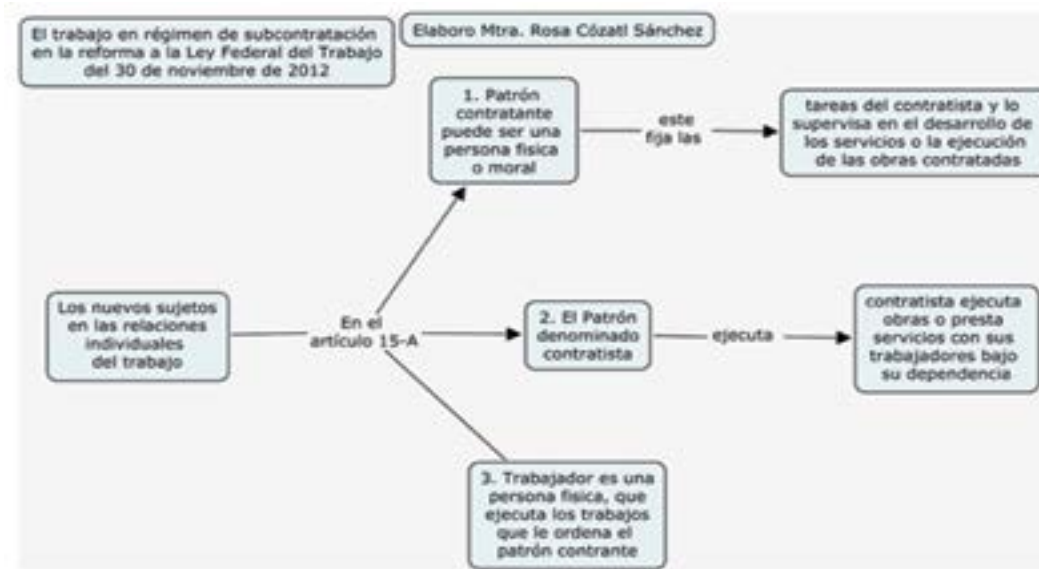
De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”

Esta definición agrega un nuevo sujeto en las relaciones de trabajo regulando una nueva forma atípica la subcontratación de donde se desprende un patrón el contratista y en segundo lugar se hace mención de otro un contratante esto significa que hay un tercero de ahí que se hable del tercero o tercerista, que esta relacionado con la definición del nuevo adicionado artículo 15-A que contiene la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del año 2012.

Se impone como sanción al incumplimiento de las condiciones en cuanto a que no podrá abarcar la totalidad de las actividades, se deberá justificar la especialidad, queda prohibido comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El artículo 1004-A impone sanción al patrón que no permita la inspección y vigilancia a las autoridades del trabajo como sigue “Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

Esquema relativo al artículo 15-A que presentamos el siguiente:



“Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.”

“El artículo 1004-B en caso de incumplimiento se impone una sanción que se desprende del texto de este como sigue “Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.”

Al analizar el Artículo 15-C. este ordenamiento le impone la obligación contratante de cerciorarse permanentemente que la contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última, esto deberá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. A continuación transcribimos el texto del “Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.”

Análisis del Artículo 15-D. Este artículo prohíbe el régimen de subcontratación en el caso de que se transfieran en forma deliberada tra-

bajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales, por tal motivo nos remite al capítulo de Responsabilidades y Sanciones en de la ley de la materia en su artículo 1004-C y siguientes.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguiente de esta Ley.

La ley Federal del Trabajo impone sanciones con motivo del incumplimiento de alguno de sus ordenamientos en el capítulo de responsabilidades y sanciones con fundamento en el “Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

4. Resultados de la aplicación del instrumento para ver el comportamiento de la subcontratación antes y después de la Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012.

Tiene como finalidad conocer la modalidad de la subcontratación que se viene presentando en Puebla de ahí que nos hemos avocada a aplicar cuestionarios dirigidos tanto a hombres como a mujeres a personal subcontratado en un rango de edad de entre 25 y 55 años esta muestra se tomó de los servicios, en particular de personas que trabajan en franquicias de café, en oficinas de educación superior y en los servicios de limpieza.

De las encuestas aplicadas, se detectó que las personas encuestadas



no gozan de las prestaciones que ordena la Ley Federal del Trabajo vigente son contratadas por tiempo determinado y su jornada de trabajo es extenuante a pesar de que sus contratos consignan un actividad determinada a realizar varias funciones por estos trabajadores que llevan una multiplicidad de tareas, por la causa de estos hechos todos los encuestados no están de acuerdo con el salario que se les pago, por el trato que se les da, otro factor que encontramos fue que la asignación de un trabajo está condicionado a la firma de su renuncia pero dependiendo del desempeño que tiene el trabajador de la empresa donde presta sus servicios, algunos de estos trabajadores cuentan con solo 30 minutos para tomar sus alumnos, otro factor consiste en que siempre están estresados los trabajadores porque en cualquier momento se puede acabar su empleo es aquí que notamos que carecen del principio de estabilidad en el empleo, otro factor fue que los trabajadores entrevistados no cuentan con una copia del contrato que firmaron al inicio de la relación de trabajo. La mitad de los encuestados menciono que son capacitados previos al inicio de la relación de trabajo pero que durante ese tiempo no recibieron remuneración alguna porque no obstante que del texto de la ley reformada se refiere a la capacitación inicial vemos como renace el contrato a prueba La Ley Federal del Trabajo reformada entiende por relación de trabajo para capacitación inicial en su artículo 39-B. .

. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador, con la reforma laboral se legaliza la subcontratación, encontramos carencia de empleo, la pérdida del poder adquisitivo son los resultados que arrojó la investigación que se realizó en forma sucinta.

5. De la Flexibilidad de las Relaciones de Trabajo a la Precariedad Laboral en México.

La última reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 ha impactado en la subcontratación consideramos que ha arrojado a muchos trabajadores a la precariedad laboral.

Nos referimos a la flexibilidad de las relaciones de trabajo¹⁰ a partir de los años 80 en que se agudizo la crisis en México así como de su impacto en la fuerza del trabajo en los diversos países es heterogénea y determinada por las instituciones existentes, las políticas laborales de las estrategias corporativas utilizadas para competir en el mercado a través de la presencia de las empresas que venden outsourcing para poder competir apoyada en la subcontratación, la tercerización. Al comparar a América Latina con Europa, tiene importancia la flexibilización laboral al operar en menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación.

La globalización de la economía así como de los mercados internacionales está generando que todos los países definan una nueva estructura económica y productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de adaptación continua y rápida para competir en estos tiempos de tecnología y competencia es cómo surge la subcontratación.

En los últimos años se ha analizado en los mercados laborales el término de la flexibilización en la mayoría de los países entre ellos México existen diversas definiciones.

Hay una que ve a la flexibilidad como la pretensión de interpretar el fenómeno solo como una forma estructural con dosis deterministas combinando diversas variables de esta naturaleza.

5.1. La Flexibilidad Laboral se clasifica en externa o interna:

La flexibilidad del mercado del trabajo y la flexibilidad del insumo trabajo o interna.

La flexibilidad laboral externa:

opera sobre las contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios que podremos llamar flexibilidad externa numérica y como flexibilidad externa funcional entiende a la externalización y subcontratación de actividades que ha quedado definida por la reforma a la Ley

Federal del Trabajo en el nuevo y adicionado artículo 15-A.

La Flexibilidad Interna:

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

3).- Flexibilidad Funcional: Las tareas o actividades que se le asignan a los obreros

La economía de los países en vías de desarrollo como México ha sido afectada por los ajustes y las crisis recurrentes de la economía mundial, así como por el cambio de modelo económico que exige modificaciones y reformas a los marcos normativos.

Para evaluar el éxito de un modelo hay que examinar el empleo, los ingresos, la distribución del ingreso, así como el desempeño de las organizaciones e instituciones que intervienen en el mercado de trabajo.

La flexibilidad laboral¹¹ tiene un aspecto crucial en la redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo, entre el movimiento obrero y el Estado.

5.2. El uso del término flexibilidad se apoya en tres dimensiones:

La primera en la organización de la empresa, el concepto de flexibilidad designa aspectos de organización y productivos, es decir, la capacidad para variar el volumen de la producción e introducir nuevos modelos y productos con procesos rápidos y eficaces.

La segunda al empleo de la mano de obra; en este sentido, la flexibilidad incluye la multicalificación, el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, la rotación de las tareas y la participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción.

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

La corriente de la nueva economía institucionalista define la transición hacia modelos de flexibilización como un fenómeno evolutivo,

contingente, multidimensional que se distingue por la necesidad de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competitividad.

La flexibilidad laboral como instrumento de acciones de tipo unilateral porque le permite a las empresas:

- 1). Mayor margen de administración.
- 2). Mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos.
- 3). Adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa.
- 4). Redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares.

Aunque el régimen jurídico de ingreso y salida del empleo en México es uno de los más rígidos de América Latina, el mercado laboral tiene altos niveles de flexibilidad.

5.2. Algunas de las razones de la flexibilidad son las siguientes:

- La imprecisión legal al definir criterios, la interpretación jurisprudencial restrictiva de los derechos de los trabajadores, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos verdaderamente representativos aumentan en los hechos el margen de discrecionalidad patronal en el manejo de las reglas relativas a la duración de la contratación, facilitando el uso de trabajadores eventuales y de los despidos en casos de reestructuración de las empresas así como la aceptación de convenios de liquidación con indemnizaciones y prestaciones por debajo de los mínimos legales.

- La caída de los salarios en las dos últimas décadas lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal.

- La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva, principalmente a través de cláusulas que relacionan el volumen del empleo con la exportación;

- Las formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación o de la utilización de formas atípicas de contratación (contratos civiles de prestación de servicios por honorarios) con el propósito de lograr un manejo flexible del volumen del empleo.

¹⁰Ávila, Duana Danae, Flexibilización Laboral, El Caso de México, duananos@yahoo.com.mx <http://www.eu-med.net/coursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm> (URL) fecha 12/08/2013 hora: 11:48 p.m.

¹¹Ibidem

La experiencia internacional en cuanto a sus marcos de reforma laboral y flexibilización del trabajo como es el caso de Chile en el cual presentamos la propuesta de su ministro de trabajo y previsión social que establece los siguientes puntos principales:

- Nuevas modalidades de contratación: en México la subcontratación
- Más y mejores organizaciones sindicales.
- Adaptabilidad de la jornada de trabajo.
- Derechos fundamentales de la empresa.
- Establecimiento de contratos temporales.
- Vigencia efectiva de la ley.
- Los cambios necesarios para un nuevo sistema de relaciones laborales.

Podemos decir que existen dos partes antagónicas, una que pretende eliminar los obstáculos que dificultan la participación organizada y democrática de la clase trabajadora, y la otra se encuentra una ley laboral con lagunas jurídicas que no le benefician en nada.

De la investigación que realizamos en forma inicial y para complementar nuestra investigación después de aplicar las primeras encuestas nos dimos a la tarea de investigar cual es el nivel de subcontratación en otros medios de comunicación tanto impresos como en electrónico esto fue lo que encontramos, en México la subcontratación es una tendencia que va a la alza, según el INEGI ya para 1998 había alrededor de 950 mil trabajadores bajo este esquema, en 2008 ya eran más de 2.7 millones en 10 años casi se triplicó el número de trabajadores subcontratados pero además este esquema es el que más utilizan las PYMES que representan el 99.2% de las empresas del país generan el 51% del producto bruto interno (PIB) y constituyen el 77.2% del empleo nacional-

La nueva regulación de la subcontratación generara que muchas de las empresas que recurran a este esquema se vean obligadas a asumir mayores responsabilidades patronales con los costos que esto lleva esto podrá en desventaja a muchas PYMES ya que de por si son limitadas en recursos e infraestructura dejen de ser competitivas.

6. Conclusiones

Sostenemos la tesis de que la subcontratación, tercerización se está extendiendo a un gran sector de la población trabajadora, de la suelta investigación que realizamos que está en su parte inicial, encontramos como resultado una precarización en las condiciones de trabajo, que obviamente repercuten en las condiciones de vida de los trabajadores y de su familia. Así como de las PIMES que presentamos como parte complementaria de nuestra investigación, por lo que concluimos que la nueva regulación laboral aunque es muy joven consideramos que no está siendo respetada por las empresas al no pagar las prestaciones que esta ordena, en cuanto a los contratos a prueba, la capacitación inicial, por tal motivo pedimos la intervención de las autoridades del trabajo en forma especial a la inspección del Trabajo en Puebla

La outsourcing consideramos atenta contra la dignidad humana porque lleva a una autentica pérdida de derechos laborales ya adquiridos y en otros casos estos derechos se han llegado a perder no obstante que el ser humano creo la economía para su servicio ahora resulta que el ser humano está al servicio de la economía, esa fue la razón que nos lleva a elaborar esta investigación inicial de campo, estamos conscientes de que todavía queda mucho trabajo de investigación para vislumbrar las tendencias de la subcontratación en las diversas ramas económicas y a la vez constatar la condiciones concretas de quienes son subcontratados.

Las funciones vitales de una organización no deberían de llevarse a la subcontratación, a la outsourcing o de tercerizarse, ni total ni parcialmente, reiteramos atenta contra la dignidad de la persona, y como consecuencia se pierden los derechos laborales ya adquiridos que no debemos permitir porque ese no fue el sentir del Constituyente de 1916 – 1917 porque consideramos que contraviene lo ordenado por los artículos 14 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Bibliografía

- Báez, Martínez Roberto, (1994) *Principios Básicos de Derecho del Trabajo Ed. Pac. 2ª Edición, México.*
- Cózatl, Sánchez Rosa, (2001) *Contradicciones de la Constitución en el Salario Mínimo Revista Laboral, núm. 104, año VIII, 19, Junio. Pág. 17 - 21*
- Charis, Gómez Roberto, *Estudios de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1997.*
- Dávalos, José, (1988) *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México.*
- , (1990) *Derecho Trabajo, Ed. Porrúa, México.*
- , (1998) *Derecho del Trabajo I 8ª Edición Ed. Porrúa, México.*
- De Buen Lozano, Néstor, (1985) *Derecho Trabajo Ed., Porrúa, Tomos I y II México,*
- Cueva, Mario De la, (1989) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, Tomos I y II, México.*
- Guerrero, Euquerio. (1979) *Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México.*
- Santos, Azuela Héctor, (1998) *Derecho del Trabajo McGraw-Hill, México.*
- Trueba, Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Internacional Social Ed. Porrúa*
- Trueba, Urbina Alberto, y Trueba, Barrera Jorge, *Ley Federal del Trabajo 87ª Edición, Porrúa, México.*
- Ley que Regula los Servicios de Tercerización Ley No 29245 26/06/2008 aprobada en Lima Perú* http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/legis/peru/Ley_tercerizacion_2008.pdf (URL) fecha 02/05/2011.
- Revista jurídica Digital lawiuris* <http://lawiuris.wordpress.com/2008/06/26/definicion-de-tercerizacion/> (URL) fecha 02/05/2011.
- Ávila, Duana Danae, "Flexibilización Laboral, El Caso de México. Origen del Término Flexibilización Laboral", (URL) <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm> (URL) fecha: 02/05/2011.
- Eslava, Edgar, "El outsourcing empresarial, Estrategia y dirección estratégica, Nuevas corrientes para la administración estratégica". <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/outsourcing-empresarial.htm> (URL) fecha 20042013.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, "Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970", TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 30-11-2012, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> PDF, (URL) fecha 1o de abril de 2012.
- Vega, Oscar de la, *El Universal Es Necesario Reglamentar la subcontratación, jueves 02 de mayo de 2013,* <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/102159.html> fecha: 11/08/2013

¹²Vega, Oscar de la, *El Universal Es Necesario Reglamentar la subcontratación, jueves 02 de mayo de 2013,* <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/102159.html> fecha: 11/08/2013

¹³Ibidem

Precariedad y trabajo infantil, caracterización de la problemática del trabajo de menores en los campos cañeros de Veracruz durante la etapa de cultivo (preparación y siembra) de la caña.

◀ Mtro. Jaime Díaz¹

Resumen

En la producción de la caña de azúcar, la mano de obra de menores de edad forma parte de la fuerza de trabajo regular, la condición en que son encontrados los menores parece evidenciar una situación precaria, sin embargo no es muy amplia la bibliografía que dé cuenta de manera específica de su peso en la producción, de las condiciones laborales, formas de ingreso, salarios, etcétera, es decir de las condiciones en que estos se encuentran trabajando.

De este modo, con el propósito de aportar elementos a la discusión sobre el trabajo infantil durante el 2011 se realizó un diagnóstico de corte cualitativo con el objetivo identificar las principales características y situación del trabajo infantil y productividad durante la etapa de preparación y siembra, en campos de cultivo de caña de azúcar seleccionados del Estado de Veracruz.

En la ponencia que se presenta se muestra los resultados de dicho estudio así como un análisis de la condición de precariedad en que se encuentran laborando dichos menores.

Caracterización de la problemática del trabajo infantil en los campos cañeros de Veracruz durante la etapa de cultivo (preparación, siembra) de la caña

Introducción

El trabajo de niños, niñas y adolescentes (NNA) continua siendo un fenómeno presente en México, de los más de 29 millones de menores de entre los cinco y los 17 años que viven en el país se calcula que más de tres millones y medio se encuentran trabajando en diversas labores, siendo el sector agrícola en el que se emplea el 29 por ciento de éstos, así éste sector continua siendo el mayor empleador de NNA.

La ponencia que a continuación se presenta, muestra los resultados del diagnóstico efectuado entre los meses de agosto y septiembre de 2011 en los terrenos que abastecen de caña de los ingenios ubicados en los municipios de La Antigua y Úrsulo Galván en el Estado de Veracruz.

El diagnóstico fue realizado con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Oficina para México y Cuba, tenía por objetivo conocer de manera cualitativa algunos de los elementos que se presentan en torno al trabajo de los NNA en la agricultura, en particular en la época de cultivo de la caña de azúcar y en específico en el estado de Veracruz.

El Estado de Veracruz cuenta con un millón novecientos cincuenta mil NNA entre los cinco y los 17 años, se informa que de éstos hay más de doscientos mil empleados en los diversos sectores productivos, pero el treinta y cuatro por ciento labora en actividades agrícolas.

En el presente documento se exponen de manera agrupada las opiniones recuperadas de productores, empleadores, padres, autoridades y diverso actores que se encuentran entorno del cultivo de la caña de azúcar, pero en particular se muestra el sentir y perspectiva de los NNA trabajadores. Se pretende dar cuenta de manera cualitativa de las condiciones de trabajo y visión que sobre el empleo de los menores existe y por su puesto de la propia perspectiva que sobre el tema tienen los NNA trabajadores.

Entre lo encontrado, destaca el papel de los valores, tradiciones y normas de la comunidad como factor de peso para que los NNA ingresen a laborar y la fuerte valía que tiene el estudio entre los adultos, como un recurso para mejorar su condición de vida.

Finalmente como producto de lo identificado, se sugieren algunas posibles líneas de acción, destacando la necesidad de que si los NNA asisten a laborar, aunque sea de manera eventual y como parte de un elemento cultural, es necesario que cuenten con información y capacitación entre otras cosas sobre los efectos en su salud y seguridad para disminuir los riesgos que implica su incorporación a la actividad.

Ámbito del diagnóstico

El estudio parte de la perspectiva cualitativa para conocer la condición del trabajo de NNA durante la época de cultivo en los campos abastecedores de caña de azúcar de dos ingenios de Veracruz. Es pertinente comentar que dichos terrenos son tanto de carácter de propiedad ejidal como de pequeños productores, son áreas de trabajo de escasa

¹Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Jaime.diaz@uacam.edu.mx

extensión en comparación con otros tipos de cultivo. De manera que la inserción de los menores en esta época no responde a la exigencia de uso de mano de obra intensivo.

La zona es receptora de migrantes, quienes llegan a la comunidad durante la época de zafra y generalmente al terminar ésta regresan a su lugar de origen, siendo muy reducido el número que se quedan a habitar en la zona. Los NNA de los migrantes que se quedan a radicar, son parte de los menores que se incorporaron al trabajo durante el cultivo de la caña.

II Metodología

Se realizó un diagnóstico de carácter cualitativo sobre las condiciones, características y medio ambiente de trabajo infantil durante la etapa de preparación, actividades culturales y cultivo de la caña de azúcar.

Se tomaron como unidad de análisis las áreas productivas abastecedoras de caña de azúcar de los ingenios, ubicados en los municipios La Antigua y Úrsulo Galván, en el Estado de Veracruz

Se realizaron dos tipos de levantamiento de información: observación directa en campo y entrevistas.

Para la observación de campo se realizó un muestreo por selección intencionada de tres áreas de trabajo que evidencien los rasgos básicos de la labor de uno de los tres procesos: preparación, siembra y labores culturales. Así como también se efectuaron recorridos intencionados en terrenos de cultivo de cada municipio en búsqueda de menores trabajadores.

Para la recopilación de información de los actores participantes en el proceso, se tomó una muestra por conveniencia de inspectores y/o supervisores de campo, productores y jornaleros, así como de funcionarios que intervienen en la generación de políticas para la protección del menor trabajador en el estado como son representantes del DIF e inspección del trabajo local. Para el caso de los menores localizados durante los recorridos, se entrevistó a la totalidad de éstos.

Para la recolección con informantes se realizaron dos entrevistas colectivas con inspectores y/o supervisores de campo, así como entrevistas individualizadas con productores, jornaleros y menores trabajadores localizados. En lo que corresponde a la observación en campo se realizó la observación directa, registro de observación, así como recopilación gráfica de las condiciones de trabajo. Se empleó una guía de entrevista semi-estructurada para cada tipo de actor y una guía ajustada de observación de campo según mapa de riesgos de OIT.

El periodo de recolección de información fue de agosto a septiembre de 2011

1. Proceso y operación del cultivo de caña

Durante el estudio se pudo observar tres de las etapas de producción de caña de azúcar: preparación del terreno, siembra y mantenimiento o actividades culturales. Donde se localizaron a NNA trabajando fue primordialmente en la siembra y mantenimiento, esto se debe a que en dichos procesos es donde se usa de manera intensiva la mano de obra mientras que la preparación es un proceso con mayor maquinización.

Los terrenos destinados a la siembra son mínimos, aproximadamente el diez por ciento del total de los terrenos pasan por este proceso, ya que primordialmente se emplea la soca y rezoca para el cultivo.

Las actividades que se realizan constituyen un proceso discontinuo y delimitado de manera importante por las condiciones ambientales, quienes laboran en esto lo hacen de manera eventual y para diversos patrones, condición que determina de manera importante las formas que adopta la relación laboral.

2. Relaciones laborales, pago, jornada y riesgos de trabajo

2.1 Relación laboral, modalidades de retribución y montos

Dado que los terrenos participantes en el estudio son tanto de propiedad privada o en su caso ejidales, los trabajadores entrevistados pueden o no establecer una relación laboral. En el caso de trabajar en un terreno ajeno, éstos establecen la relación laboral con los productores y/o con el administrador de los terrenos del ejido, otra es la situación en que trabajan tanto su tierra o la sección que les corresponde del ejido. La totalidad de los menores localizados señalaron estar trabajando para un tercero es decir su familia no era dueña o beneficiaria del terreno.

Dentro de una relación laboral con

un tercero se distinguen dos modalidades generales de retribución: por jornal y la denominada por tarea. Estas formas orientan de manera importante los horarios de trabajo, montos y formas de participación de NNA en el trabajo.

En el primer caso se le paga al NNA una determinada cantidad por el tiempo de trabajo acordado, independientemente de la labor realizada. Los menores que dijeron trabajar bajo esta forma, señalaron recibir entre 120 y 150 pesos por jornal. Es menor el número de menores que laboran bajo este esquema ya que implica que realicen las tareas de forma igual que la de un adulto en tiempo y forma.

Se denomina por tarea cuando se establece un acuerdo entre patrón y generalmente el cabo o responsable de una cuadrilla, para realizar un determinado proceso, el cual puede ser sembrar una hectárea, fertilizar o aplicar herbicidas. Un ejemplo de esa forma es el pago de tres mil pesos por limpiar una hectárea o de cinco mil por sembrarla.

Bajo esta modalidad generalmente la relación laboral del NNA está mediada por el sujeto denominado cabo de la cuadrilla, ya que el propietario y/o administrador del terreno acuerda con el cabo la tarea a realizar y será a este quien entregara el monto correspondiente por el trabajo realizado.

Las cuadrillas son un grupo de personas organizadas por otro trabajador, a quien se le denomina cabo y es la persona que consigue el trabajo y acuerda con el patrón el monto, actividad y duración de la tarea. Éste será quien contacta a los trabajadores que conformaran a la cuadrilla y repartirá el pago correspondiente. En algunos casos los cabos son quienes cuentan con el medio de transporte para acudir a la zona de trabajo.

Bajo la forma de tarea es más común la incorporación al trabajo de NNA ya que el cabo es regularmente el responsable de conformar su cuadrilla de trabajo, la forma con familiares y personas allegadas a él, buscando que el pago recibido contribuya de manera directa al ingreso familiar, llevando a sus hijos, sobrinos o algún pariente.

Es pertinente señalar que bajo la modalidad de tarea es que los NNA con mayor facilidad reciben un monto menor de paga que el de los adultos, pues su contribución es medida por la aportación directa al cumplimiento de la tarea. Como señala un menor al cuestionarle si recibía la misma paga él nos dice que recibe 50 pesos menos y la causa es que:

“como soy chico y apenas estoy empezando para que vean que le echo ganas”

También bajo esta modalidad es común que los menores no reciben directamente su ingreso sino que éste sea entregado al padre o adulto que los acompaña y es éste quien posteriormente entrega un determinado monto al

NNA.

2.2 Jornada y horarios de trabajo

Los horarios de trabajo van muy relacionados con la modalidad de relación establecida y los acuerdos entre los propietarios y los cabos, así como la oferta laboral existente en la zona.

Bajo la figura de jornal generalmente los menores inician a trabajar entre seis y siete de la mañana y terminan pasadas las once de la mañana, pues la temperatura y las radiaciones hacen muy difícil continuar con la labor, en ocasiones si el clima y la actividad lo permiten regresan por la tarde aunque no es muy común que se haga esto.

Cuando se labora por tarea la duración de la jornada dependerá del tiempo en que la cuadrilla pretenda terminar la actividad. En esta situación es que se observa que los menores se exponen a mayores riesgos, ya que generalmente la cuadrilla intenta terminar en la menor cantidad posible de días, para pronto incorporarse a otra tarea, por lo que las jornadas se extienden más allá de las once de la mañana, se regresa a trabajar por la tarde o inclusive se puede iniciar la labor previo a la salida del sol, auxiliados de lámparas, con los correspondientes riesgos que implica esto.

2.3 Equipo y vestimenta de trabajo

Si bien dependiendo del tipo de labor que se realice, el equipo empleado puede ser muy simple, en actividades como el rociar herbicida se hace necesario contar con una indumentaria adecuada.

Los menores señalaron no contar con equipo o vestimenta específica para realizar su trabajo sino que realizan sus actividades con su propia ropa básica: playera, camisa, pantalón de mezclilla y en la mejor de las ocasiones botas y un trapo

para taparse la boca.

Es de mencionar que ninguno de los menores señaló que el patrón le dotara de indumentaria, aunque si en algunos casos se les otorga el cubrebocas cuando se trata de rociar químicos.

Es esencial hacer hincapié en el uso de los equipos adecuados para cada tipo de labor, pues prevalecen usos y costumbres poco favorables para la salud de los menores, muestra de esto es que se pudo observar que un menor trabajaba durante la siembra sin ningún tipo de calzado, exponiéndose al contacto con animales, golpes o caídas y torceduras.

2.4 Actividades que realizan los menores

Se observó que en general los NNA localizados realizan las mismas actividades que la de los adultos, como son: sembrar, cortar semilla, cargar y descargar, fertilizar, chapear, rociar herbicidas y en menor medida regar.

Las cargas e intensidad de las actividades encargadas a los NNA son similares a la de los adultos; en algunos casos efectúan su actividad en mancuerna con el familiar que los acompaña, de modo que las tareas asignadas a cada uno son hechas en equipo.

No se identifica que exista una labor que en particular pueda estar destinada a los menores, aunque en las entrevistas se nos comentó que se llega a emplear a los menores para “Tirar herbecida” ya que por su estatura y flexibilidad pueden rociarlo de manera más cercana al suelo, dicho comentario no es suficiente para ubicar ésta actividad como una tarea asignada preponderantemente a NNA pues no se encontraron otras evidencias para confirmarlo, aunque esto si es muestra de la perspectiva que hay entorno de la inclusión de menores en el trabajo.

Es pertinente comentar que los menores señalaron preferir rociar químicos que hacer otras actividades ya que la primera es mejor pagado que las otras actividades.

2.5 Condiciones y riesgos

Con base al perfil de riesgo establecido por Cinchilla y Rojas pudimos observar que los menores se encuentran expuestos a las siguientes condiciones.

Por otro lado se pudo observar que los menores al estar conviviendo con adultos, se les facilita el acceso al consumo de bebidas embriagantes, lo que constituye un alto riesgo para su salud.

2.6 Capacitación

Todos los menores señalaron que un familiar fue quien le enseñó a realizar su trabajo, que este aprendizaje fue de forma empírica y durante la jornada de trabajo, es decir vía el ensayo y error.

En muchos de los casos arrastró usos y costumbres riesgosas o formas que pueden no ser tan validas frente a los cambios en procesos, implementos y químicos que actualmente se emplean

Riesgo	Fuente (observadas)
Condiciones termohigrométricas	Altas temperaturas durante la jornada
Radiaciones no ionizantes	Exposición solar, los menores sólo se protegían con el uso de gorra y escasa su hidratación o la realizan con bebidas gaseosas
Químicos	Aplicación de herbicidas sin equipo de protección adecuado.
Biológicos Derivados de la topografía del terreno	Posible contacto con roedores, serpientes y plantas. Los menores reportan, problemas de reseque dad constante en piel, urticarias “granitos” Existencia de zanjas, hoyos. Los menores señalan haber sufrido caídas y torceduras.
Riesgos mecánicos	Hacen uso cotidiano de machetes y cuchillos.
Asociados al transporte	Los menores se transportan en bicicleta o motoneta a su lugar de trabajo y en algunos casos son transportados en camionetas sin protección y/o no equipadas para el transporte de personas.
Asociados a los lugares de trabajo	La existencia de zanjas y hoyos
Exigencias derivadas de la actividad física	Levantar de manera incorrecta de fuertes cargas, cargan mochilas o bombas para el roció de químicos que llegan a pesar un tercio o más de su peso; realizan actividades monótonas.
Asociados a las condiciones higiénico-sanitarias	No se cuenta con instalaciones sanitarias ni fuentes de abastecimiento de agua.
Exigencias laborales derivadas de la organización, división y contenido del trabajo	Jornadas prolongadas, remuneración por las tareas realizadas

3. Diagnóstico sobre condiciones, características y medio ambiente de trabajo

3.1 Edad de los menores

Durante los recorridos efectuados en los terrenos abastecedores de caña para los ingenios, se ubicaron a menores de edad que trabajan en la zona. La edad de los menores identificados fluctúa entre los catorce y diecisiete años siendo la totalidad de género masculino, algunos de los menores señalaron laborar en la época de cultivo de manera regular, mientras que otros dijeron que trabajan de modo extraordinario en este momento por ser periodo

vacacional.

En las visitas realizadas no se encontraron NNA (niños, niñas y adolescentes) menores de catorce años que trabajen en esta actividad, sin embargo de manera reiterada las personas entrevistadas señalaron que NNA menores de trece años trabajan en los cultivos los fines de semana acompañando a sus padres en las labores del campo.

Desde la perspectiva cualitativa, tanto la presencia como la ausencia de elementos en el discurso de los sujetos expresan la orientación que éstos le otorgan al mismo. El sentido dado a la vida cotidiana, tiene como uno de sus ejes orientadores el discurso que circula entre la comunidad, de ahí que en este estudio resulte pertinente señalar que al cuestionar

a la población sobre la posibilidad de que “menores” trabajaran en la zona durante el cultivo, la respuesta inmediata era que no, pero al reiterar sobre la edad de los jóvenes que laboraban en los campos los entrevistados especificaban que los que si podían estar trabajando eran muchachos de catorce y quince años, explicando que los de esa edad ya contaban con la fuerza necesaria para hacer el trabajo, mientras que los menores con inferior fuerza no podían hacer adecuadamente las actividades y por tanto no eran contratados.

En esta diferenciación se puede observar una disociación entre el concepto de menor desde el punto de vista legal y las normas y valores de la comunidad. La población entrevistada concibe como menor a aquel sujeto que no cuenta con la fuerza necesaria para cumplir con la tarea requerida, es decir su concepción de menor se centra en atributos esencialmente físicos dejando un tanto de lado factores psicológicos, emocionales o de los riesgos existentes en el actividad.

Hay que señalar que actualmente la edad de inicio laboral de los NNA es más tardía que la que tuvieron los hoy adultos mayores de treinta años, ya que los entrevistados mayores de edad mencionaron que ellos iniciaron entre los nueve y los doce años a trabajar de manera más formal o regular en las actividades de cultivo, mientras que los menores en su mayoría dijo haber comenzado pasando los doce años.

3.2 Razones por las que se incorporan a trabajar

Las causas de ingreso laboral de los NNA son distintas, dependen en buena medida de su condición escolar y los recursos económicos con los que cuenta la familia.

El factor económico sigue siendo un elemento primordial, era una

constante que los familiares y/o los menores trabajadores señalaran la necesidad de contar con recursos económicos para poder continuar sus estudios, sin embargo aparecen otros elementos más de carácter cultural que promueven su inicio en la vida laboral.

Entre los elementos culturales para la incorporación de los NNA al trabajo esta la perspectiva familiar, que considera que quien no estudia debe trabajar, de manera que cuando un menor ha suspendido o abandonado sus estudios deberá incorporarse al trabajo, la siguiente frase señalada por los entrevistados ilustra esta idea “Si no estudia que trabaje”.

Los estudios son un bien al que los entrevistados apuestan de manera primordial, están dispuestos a hacer diversos esfuerzos para mantener a los hijos estudiando, sin embargo cuando el menor abandona, sin importar la edad, éste se tendrá que incorporar al trabajo.

Bajo esta perspectiva se hace necesario señalar las causas comentadas para el abandono escolar, entra las que se encuentran por supuesto la condición económica; pero también ésta la perspectiva de los NNA sobre la escuela, éstos señalan que abandonan la escuela porque no les gusta o creen no contar con capacidad para continuar estudiando, la frase que acompañaba esta declaración era “No tengo cabeza para eso”.

Otro elemento de carácter cultural es la perspectiva sobre el inicio de las prácticas sexuales, los adultos entrevistados señalan “si ya puede andar de.... pues ya puede trabajar” es decir que hubiera iniciado su vida sexual o manifiesta indicios de esto, entonces ya tenía que aprender a trabajar para “enfrentar” lo que sucediera.

Esta idea es muestra de una perspectiva de la sexualidad como una serie de sucesos concatenados, donde se plantea que si se inicia la

vida sexual entonces muy pronto se tendrá un embarazo, por lo que el joven estará obligado a afrontar la situación a través de un empleo.

El inicio de la vida sexual y el abandono de los estudios se presentan como rituales de paso a la adultez, la edad o madurez psicosocial del sujeto se dejan de lado frente a su estatura y peso.

Esta idea de ritual de paso se refuerza, ya que al preguntar a los menores entrevistados, si tenían novia, era muy evidente que quienes se encontraban estudiando y aun bajo el estatus de hijos de familia, de manera rotunda y enfática señalaban que no tenían novia, mientras que los menores que han abandonado la escuela y/o que no habitaban en el mismo hogar que el de los padres, manifestaban de manera efusiva si contar con novia o con “amigas,” bajo esta perspectiva uno de los menores entrevistado hizo referencia de que trabajar y contar con su dinero es requisito para que puede tener novia. Es pertinente comentar que al no ubicar población femenina menor de edad trabajado en el campo, no contamos con elementos para documentar su perspectiva sobre el tema.

Otro elemento cultural que promueve la participación de los NNA en actividades laborales, es el observar el trabajo como un espacio formativo de valores y en general de carácter entre las personas. Entre lo que nos señalaban los entrevistados era que “es bueno que aprendan a trabajar la tierra” y que “así aprenden lo que cuesta el dinero”. Esta visión se aplica sobre todo en aquellos menores que más adelante llamaremos de compañía o los eventuales.

Otro elemento que nos hace pensar en la incorporación de los menores al trabajo como un factor cultural, es el limitante de género. Todos los menores identificados fueron del sexo masculino, y al cuestionar sobre la participación de mujeres

en este trabajo, se nos señaló que es muy escaso si no es que nulo, al cuestionar del porqué de esto se decía que por la fuerza física que tienen las mujeres, sin embargo en la entrevista con la única mujer localizada esta nos señala que hay un alta prejuicio sobre las mujeres que trabajan en el campo, pues se considera entre las personas locales, que la mujer que trabaja en la época de cultivo entre tanto hombres, lo que busca es tener relaciones sexuales con éstos.

3.3 Formas de incorporación al trabajo

Durante el estudio se pudo identificar tres grandes formas en las que se incorporan los NNA al trabajo de cultivo de la caña:

Eventual

Regulares

Ocasional o como compañía

En el primer grupo podemos ubicar a aquellos NNA que laboran de forma complementaria al trabajo de la unidad familiar y/o que reciben ingresos que contribuyen al ingreso familiar. Son mayores de 13 años que se encuentran estudiando y que durante los meses de vacaciones y/o fines de semana, así como días festivos colaboran durante las jornadas de trabajo con tareas y/o cargas de trabajo similares a la de los adultos, que reciben un pago directo por su jornada o como parte de las tareas efectuadas por la cuadrilla con la que laboran. Estos menores pueden llegar a trabajar durante periodos escolares, pero consideran su prioridad las actividades escolares. Habitan con la familia y acuden a laborar en compañía de algún pariente. También dentro del grupo de eventuales ubicamos un segundo grupo de NNA mayores de trece años que se encuentran estudiando pero que

de existir trabajo dan prioridad a éste o que laboran de manera constante después de las actividades escolares, asisten a laborar con cargas o tareas similares a la de un adulto, pudiendo contar con paga directa, o colaboran con trabajo para el cumplimiento de alguna tarea. También asisten durante vacaciones o/y fines semana y días festivos. Habitan con la familia y acuden a laborar en compañía de algún pariente

Un tercer grupo identificado dentro del grupo de eventuales lo constituyen NNA mayores de trece años que durante el periodo de entrevista se encuentra en un momento de transición escolar de paso de un nivel a otro; de primaria a secundaria, o de secundaria a bachillerato, con tareas y/o cargas de trabajo similares o iguales que la de un adulto con salario directo o como parte de la cuadrilla. Laboran durante el período de transición escolar y manifiestan dudas de incorporarse al nuevo nivel escolar. Habitan con la familia y acuden a laborar en compañía de algún pariente.

Se pudo identificar que ese periodo de transición es un momento de alto riesgo para la continuidad de los estudios, ya que el muchacho manifiesta no estar seguro de continuar, sea por el supuesto de capacidad ya que cree “no tener cabeza para eso”, desagrado con las actividades escolares y/o la familia considera no contar con los recursos para que continúe estudiando.

Aunque es sabido que para muchas familias del ámbito rural la inversión escolar no es atractiva, en el estudio ninguno de los entrevistados hizo referencia de que con el grado escolar obtenido era suficiente. Creemos que entre la comunidad se le da un valor importante al estudio, el tema se desarrollara más adelante.

Dentro del grupo de los NNA que asisten a laborar regularmente se encuentran NNA mayores de trece años que han abandonado los estudios, que realizan trabajo igual o similar que el de los adultos y que reciben un salario por jornada o como parte de la cuadrilla por el cumplimiento de alguna tarea. Generalmente los NNA de este grupo manifiestan no tener interés por regresar a la escuela y pueden o no habitar dentro del núcleo familiar, dentro de este grupo se identifico a NNA migrantes. Pueden habitar con la familia nuclear o con algún pariente y acuden a laborar en compañía

de algún familiar

El tercer grupo observado es el de menores que participan en el trabajo de manera ocasional o de compañía, son generalmente menores de trece años que se encuentran estudiando o por alguna razón dejaron temporalmente la escuela, que acuden de manera esporádica en compañía de sus padres y/o parientes a realizar alguna actividad al campo, cuyo producto del trabajo no es significativo en el cumplimiento de la tarea sino que su participación tiene más un carácter formativo que de producción. Muchas de las actividades de estos menores es dentro de terrenos destinados por el ejido a la familia, o de propiedad de ésta en el caso de pequeños propietarios.

Las anteriores clasificaciones de ninguna manera tienen un carácter exhaustivo, sino sólo enumeran algunas condiciones generales observadas, las cuales pueden presentar variaciones en las particularidades de cada caso.

4. Visión de los adultos y los menores

4.1 perspectiva de los adultos

Al cuestionar a los adultos sobre la pertinencia de que NNA trabajaran, éstos opinaban sobre lo conveniente de que los NNA mayores de trece años aprendan a trabajar la tierra y el valor que tiene el trabajar, es decir el trabajo visto como una dimensión formativa y de construcción de valores.

“Porque usted sabe que en las zonas rurales en el campo normalmente el patriarca enseña a sus hijos a que las cosas como se hacen en el campo. Si yo falto por lo menos que sepa que se hace, esa es la intención con que se hace no porque realmente haya necesidad de que...”

Pero también hacían clara referencia de que los menores de trece años no deberían trabajar y los mayores de esa edad deberían de trabajar de manera eventual y no hacerlo en contra posición a la escuela.

Consideran que el trabajo en el campo es una actividad muy pesada, que les gustaría que los NNA tuvieran un mejor empleo.

Las siguientes frases ilustra la importancia que le dan a la escuela y los deseos de contar con mejores condiciones de vida para los NNA

“que estudiara que saliera adelante más adelante que no se quedara como yo”

“Me gustaría que fuera alguien en la vida, que estudiara para que salga él adelante, que andar aquí trabajando. Es bonito trabajar en el campo pero me gustaría que se superara”

“que le dieran una buena carrerita para que llegaran adelante y no se quedaran como uno porque uno sufre, y me daría lastima que otros sufrieran”

Los mayores de edad reconocen los riesgos del trabajo agrícola, al cuestionarles sobre si los menores deben de trabajar con herbicidas, la totalidad de los adultos dijo que no, sin embargo no queda claro la edad límite para el trabajo.

“no, no, jóvenes si y hablamos de 15 años pa arriba, lo que es tapar la caña, tirar poco fertilizante al suelo, pero niños no, soy enemigo de meter niños porque trabajamos con químicos que les pueden hacer daño y quiero evitar esas cosas”

Muestra de la falta de claridad, es que al preguntar a los NNA las actividades que han realizado la totalidad dijo que en alguna ocasión a “echado químico” es decir que si han trabajado con herbicidas.

4.2 La visión de los NNA

Al respecto de la visión de los menores, nos encontramos con diversas posiciones, hay NNA que valoran fuertemente el estudio, que desean continuar estudiando y ven a éste como su opción de vida, los menores que tienen esta perspectiva son principalmente aquellos que aun se encuentran estudiando. En contraparte están los NNA que han abandonado la escuela y dan poca importancia a los estudios, señalan que prefieren trabajar que regresar a la escuela, o que ya no están en edad de ir o que no tienen cabeza para eso.

La mayoría de los NNA consideran al trabajo como una actividad extenuante y poco o mal pagada; al cuestionarles que hacían al salir del trabajo la totalidad dijo que terminaban muy cansados y sin muchas ganas de hacer otra cosa, es decir salían a tomar un baño y a dormir, en el mejor de los casos juegan un poco o pasean.

Por otro lado también se observa que cuando se le pregunta a los menores sobre su futuro existen tres respuestas básicas:

- a. Ser cortador o cañero
- b. Continuar estudiando
- c. No se, no he pensado en eso

En general no se puede observar un proyecto de vida en los NNA, su perspectiva es muy limitada y responde a su condición inmediata.

5. Las instituciones

Durante el diagnostico se recupero la perspectiva de diversas instituciones, como la del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) de los municipios de la Antigua y Ursulo Galván, que es el organismo público encargado de instrumentar, aplicar y diseñar las políticas públicas en el ámbito de la asistencia social, el otro organismo fue la Dirección General de Inspección del Trabajo del Estado de Veracruz, la cual es la encargada, entre otras cosas, de efectuar inspecciones de las condiciones generales de trabajo y en su caso autorizar el trabajo de menores empacadores en tiendas de autoservicio.

En ambos casos se señala la necesidad de evitar que los menores se expongan a riesgos laborales, sin embargo también coinciden en lo complejo que resulta en las zonas agrícolas el poder supervisar y dar cumplimiento en las medidas establecidas para los menores,. Reconocen que “no se cuenta con infraestructura en cuanto recursos humanos” para lograr una vigilancia adecuada. En el caso del DIF existen diversas acciones para evitar el trabajo de menores, como es un programa de becas, pero el cual esencialmente atiende a NNA que trabajan en zonas comerciales dentro de los municipios.

Particularmente en el DIF de la Antigua se reconoce como una dificultad la cuestión cultural, para evitar la participación de NNA en el trabajo agrícola.

Se cuestiono a los NNA menores sobre si son beneficiarios o participación en algún programa del Estado o tener contacto con alguna institución, a lo que todos señalaron que no.

En general se puede decir que las instituciones cuentan con escasos recursos tanto para participar en la vigilancia del trabajo agrícola de NNA como en la posibilidad de generar acciones para evitar éste. Se observa que para la atención a los NNA se requiere de un trabajo en interinstitucional, así como el diseño de políticas y aplicación de recursos específicos

para la atención de los NNA menores que trabajan el sector agrícola.

6. Algunas líneas de acción

Como se mencionó el problema de participación de NNA en el trabajo no puede reducirse a la cuestión económica sino que es necesario abordar el problema desde distintas perspectivas. A continuación se presentan las siguientes propuestas de líneas de acción frente a la problemática observada:

- Promover la información sobre los riesgos físicos y químicos a los que se exponen los menores y sus posibles efectos, de manera que se consolide en hechos el discurso sobre los peligros para los menores trabajadores
- Difundir la diferenciación entre la presencia de estatura, fuerza y/o masa muscular de un adolescente y la madurez física, psicológica y sexual, de modo que se haga conciencia sobre esta diferencia y las implicaciones que conlleva que los menores participen en actividades de riesgo
- Impulsar la existencia de becas y recursos destinados a evitar el abandono escolar.
- Hacer llegar a la comunidad mayor información sobre el ejercicio responsable de la sexualidad de modo que se disocie la iniciación de la sexualidad con la reproducción
- Organizar mecanismos de capacitación que permitan que la población en general y los menores en particular no continúen con algunas de las prácticas tradicionales que resultan de alto riesgo así como puedan mejorar su condición laboral y de vida.

Estas líneas son algunas de las propuestas que son pertinentes para discutir con los actores, NNA, padres, empleadores y población en general, de manera que el trabajo conjunto permita que se mejoren las condiciones de vida de los NNA de la zona.

Bibliografía

Cinchilla Elizabeth y Rojas Dagoberto, Estudio del proceso de trabajo y operaciones, perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo e industrialización de la caña de azúcar, OIT, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. 2004

Falcón Mónica, Caracterización de la problemática del trabajo infantil en los campos cañeros de Veracruz. OIT, Oficina para México y Cuba. México 2004

Becerra Itzel, Género, etnia y edad en el trabajo agrícola infantil. Revista de estudios de género la ventana, noviembre, año/vol3 número 26. UAG. México, 2007

Vulnerabilidad social y vivienda en Sonora 2009-2012

◊ Jesús Ángel Enríquez Acosta¹
◊ Sarah Bernal Salazar²

Resumen

La crisis económica observada en México a partir del año 2009 tuvo consecuencias sociales importantes: aumento del desempleo, creciente empleo precario, bajos ingresos, carencia de seguridad social, incremento de los niveles de pobreza, mayores hogares con jefatura femenina, entre otras. Esta situación, llevó a numerosas familias sonorenses a una mayor vulnerabilidad social o a la disminución de recursos económicos y sociales para enfrentar exitosamente las situaciones adversas. Como resultado de una mayor vulnerabilidad social, la vivienda se convirtió en un activo amenazado por el entorno económico y social. Este artículo analiza la política social seguida por INFONAVIT en Sonora, tendiente a apoyar a las familias que por diversas causas dejaron de pagar sus créditos de vivienda o bien se encuentran seriamente presionadas para hacerlo. Tomando en cuenta las variables empleo, ingreso, gasto, familia, género y deuda, se analiza la información contenida en encuestas levantadas durante los años 2009 al 2012 en los hogares sonorenses. Se concluye que hoy en día las familias son más vulnerables en un escenario económico y social desfavorable.

Palabras clave: Vulnerabilidad social, vivienda, política social, Sonora.

Introducción

El riesgo y la incertidumbre que afrontan las personas y las familias en México, en particular Sonora, a que sus bienes se vean reducidos frente a eventualidades diversas o bien desaprovechar oportunidades de mejorar el bienestar personal o familiar, puede estar condicionada por diversas situaciones. Entre esos condicionamientos se encuentran aspectos como los siguientes: fragilidad de la economía familiar frente a cambios en el ingreso, precariedad e inestabilidad en el empleo y la consiguiente inaccesibilidad a la seguridad social, dificultades e indefensiones afrontadas por hogares monoparentales, disminuida capacidad para resistir catástrofes eventuales (naturales, económicas, sociales, etc.), la inseguridad del entorno espacial cotidiano o el debilitado estado que guarda el capital social, entre otros.

Estos aspectos que tienen que ver con el empleo, el ingreso, el gasto, los tipos de familia y su composición, implican ubicar a individuos y hogares en posición de riesgo frente a eventos que conspiran en su capacidad de subsistencia dentro de un escenario de pobreza, o para el caso de este texto cuando los bienes, como la vivienda, se pierden frente a la inseguridad económica. Tales aspectos y riesgos pueden ser considerados bajo el enfoque de vulnerabilidad social.

La noción de vulnerabilidad social se relaciona con el riesgo que implica para las personas o grupos sociales "el estar sometidos a eventos y procesos que atentan contra su capacidad de subsistencia, su acceso a mayores niveles de bienestar y el ejercicio de sus derechos ciudadanos" (Golovanevsky, 2007).

La diversidad de aspectos que influyen en el riesgo y la incertidumbre justifican la intervención del Estado mediante políticas públicas que contribuyan a aminorar los efectos adversos de los eventos catastróficos, mitigar la inseguridad económica o mejor aún, para permitir potenciar capacidades de desarrollo y bienestar mediante el uso de recursos económicos, patrimoniales, sociales y humanos. En este texto se analiza el programa de atención a deudores instrumentado por INFONAVIT en los últimos tres años en México y en particular en Sonora. Lo singular del programa es que está dirigido a deudores que solicitaron la reestructuración del crédito de las viviendas que ocupan por la situación de vulnerabilidad social en la cual se encuentran.

El propósito de este texto es analizar bajo el enfoque de vulnerabilidad social los resultados de los estudios socioeconómicos aplicados por la Universidad de Sonora a la población derechohabiente de INFONAVIT que solicitó la reestructuración de su crédito de vivienda entre los años 2009 y 2012. Se presentan algunos resultados preliminares de los estudios socioeconómicos aplicados en diversas ciudades de Sonora enfatizando las variables: ingresos, deuda, empleo, familia y género.

El enfoque de la vulnerabilidad social. En general, el concepto de vulnerabilidad se asocia a la posibilidad de que personas o familias resulten afectadas o dañadas por procesos o acontecimiento de orden externo, se parte del supuesto de que existen situaciones de riesgo que potencializan los factores adversos o incrementan la vulnerabilidad ante la exposición a situaciones cambiantes del entorno social.

El concepto de vulnerabilidad inicialmente fue utilizado para estudiar las situaciones de riesgo ante desastres naturales, guerras o hambrunas y las posibilidades de intervención para mitigar los riesgos (Longhurst, 1994; Wilches-Chaux, 1993; Chambers, 1995). Tempranamente también fue utilizado para evaluar las consecuencias de los procesos de transformación económica, social y política sobre determinados grupos sociales (Moser, 1998) y se relaciona con los efectos sociales de los continuos ajustes macroeconómicos ocurridos en América Latina a partir de la década de los ochenta del siglo XX que se caracterizaron por la desregulación de los mercados, el desmantelamiento del Estado de Bienestar y la flexibilización laboral.

Para Ziccardi (2000), la vulnerabilidad puede referirse a aquellos grupos considerados vulnerables (mujeres, niños, ancianos, indígenas) que requieren ser atendidos primordialmente por las políticas públicas. Pero también incorpora a la noción de vulnerabilidad la existencia de activos que la reduzcan, tales como los materiales (vivienda), la inclusión/exclusión en redes sociales, los políticos (derechos ciudadanos), entre otros.

Sojo (2004) piensa la vulnerabilidad en razón de la incertidumbre y el riesgo social que afrontan las personas y se apoya en dimensiones tales como los ingresos, género ligado a la pobreza, factores demográficos como la fecundidad alta o temprana, acceso diferenciado a

¹Doctor en Ciencias Sociales. Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora. Maestro de Tiempo Completo. Líneas de investigación: segregación socioespacial, vivienda y exclusión social, efectos sociales y urbanos del turismo. E-mail: jesusenriquez@sociales.uson.mx

²Estudiante de Sociología. Departamento de Sociología y Administración Pública. Noveno semestre del programa de sociología. Líneas de investigación: género y vivienda. E-mail: sarah_030@hotmail.com

servicios sociales e infraestructura social. Lo anterior le sirve a la autora para hacer ver la importancia de las políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad social de la población o mitigar los riesgos que conduzcan al deterioro de los niveles de bienestar.

Otra perspectiva (Pizarro, 2001) asume la vulnerabilidad social como un proceso multidimensional que abarca la base material de personas, familias y comunidades y el sentido del riesgo, la inseguridad y la sensación de indefensión. Para este enfoque la vulnerabilidad social se asocia a precariedad laboral, carencia de seguridad social, debilitamiento de la participación y cohesión social, entre otros. Pensar la vulnerabilidad social en su carácter multidimensional facilita entender de una mejor forma problemas sociales como la pobreza y la exclusión social, asociado el primero a privaciones materiales en función de los ingresos bajos y el segundo al debilitamiento de los vínculos entre individuos o grupos y el resto de la comunidad. Se piensa entonces la vulnerabilidad social como una conjunción de circunstancias, más que una situación de bajos ingresos, que incrementan el riesgo de sufrir afectaciones, dificultades para mitigar los daños y con ello profundizar la situación de vulnerabilidad. La vulnerabilidad social procura entender las relaciones de causalidad diversas que conspiran para reproducir y ampliar los procesos de deterioro del nivel de vida de la población.

Otra manera de entender la vulnerabilidad social se relaciona a la presencia/ausencia de activos y la estructura de oportunidades (Kaztman, 2000). Para este autor, la vulnerabilidad se liga a dos procesos de tipo estructural: primero, la precariedad e inestabilidad laboral que caracteriza al mercado laboral contemporáneo, el segundo, a las carencias de seguridad social proporcionada por el Estado y el debilitamiento de instituciones como la familia y la comunidad que reducen los vínculos sociales. De esa manera, la vulnerabilidad tiene que ver con la incapacidad de los individuos u hogares para aprovechar las oportunidades disponibles (controladas por el Estado y el mercado) y utilizar los activos poseídos con el fin de mejorar su situación o impedir su deterioro en un contexto socioeconómico precario y debilitado. Además, desaprovechar las oportunidades y los activos disponibles para mejorar, implica un continuo que puede conducir a un agravamiento mayor de la situación de vulnerabilidad de las personas y los hogares, es decir, a una mayor pobreza de recursos, activos e impedida la movilidad social.

En los usos del concepto de vulnerabilidad social en el medio académico y de la política social, predomina la idea de que “es un rasgo de la privación de recursos económicos, sociales y culturales de que disponen los individuos, hogares, comunidades, o grupos específicos en una sociedad para cubrir sus necesidades fundamentales y hacer frente de manera exitosa a situaciones adversas” (Mora y

Pérez, 2008). El supuesto que subyace a esta idea es la existencia de un umbral social y económico en la cual se encuentran ciertos individuos, hogares y grupos sociales y que dadas determinadas condiciones económicas o sociales pueden llevarlas hacia abajo o hacia arriba del umbral, afectando con esto las condiciones de vida o el nivel de bienestar.

Los bajos ingresos, la precariedad en el empleo y el desempleo han permeado la economía mexicana de los últimos años. El contexto de la reciente crisis económica y el bajo crecimiento económico contribuyeron a agravar los niveles de pobreza y desigualdad social. A un nivel microsocioal el impacto de estos procesos, sin duda, afectó el tejido social y por supuesto, la vulnerabilidad de individuos, hogares y grupos sociales frente a eventualidades externas sentidas en un momento dado como catastróficas.

En el enfoque de la vulnerabilidad social aparte de reconocer las transformaciones sociales, culturales y económicas más recientes, se considera que los niveles de bienestar de la población y por tanto el nivel de vulnerabilidad, están influidos por un combinación de factores, entre los que destaca: “el tipo de inserción en los mercados laborales, la seguridad y variabilidad de sus niveles de ingreso, la composición de los hogares y la fragmentación de los espacios sociales” (Busso, 2001). Estos factores son relevantes para el enfoque de la vulnerabilidad social porque facilitan saber en un ámbito microsocioal la situación social y económica por la que atraviesan individuos, hogares o grupos sociales en un momento determinado. Además, permiten conocer con mayor detalle los niveles de vulnerabilidad dada por la combinación de estos factores en un contexto social marcado por las precariedades, indefensiones y desigualdad social. De ese modo, el desempleo y la precariedad en el empleo, ingresos bajos o variables, cambios en la conformación de

los hogares y la fragmentación de los espacios sociales, indican niveles de vulnerabilidad mayores o mayor riesgo a ser afectado por situaciones externas de tipo catastrófico.

Para este enfoque, la vulnerabilidad social de individuos, hogares y grupos, se compone de tres elementos: a) recursos o activos poseídos; b) estructura de oportunidades, y; c) instituciones y relaciones sociales. El primer elemento, tiene que ver con recursos materiales o simbólicos que permiten el desempeño en la sociedad de individuos y grupos, como por ejemplo: capital financiero, escolaridad, experiencia laboral, composición familiar, capital social, entre otros. El segundo elemento está marcado por las oportunidades ofrecidas por el mercado, el Estado y la sociedad; puede variar por efecto de políticas públicas nacionales, impacto de crisis o crecimiento económico, cambios en los sistemas de trabajo, entre otros. El tercer elemento tiene que ver con el tipo y calidad de las relaciones sociales y niveles de sociabilidad construida por individuos y grupos, incluye la familia, el capital social, empresas, sindicatos, entre otros.

Golovanevsky (2007) propone varias dimensiones para el abordaje de la vulnerabilidad social. Los puntos más importantes de esas dimensiones son: tipo y composición de las familias (edades, sexo, tamaño de las familias, jefatura de hogar, dependientes, entre otros); hábitat (vivienda, propiedad, niveles de hacinamiento, infraestructuras y equipamientos disponibles, entre otros); capital humano (salud y educación); protección social (empleo, seguridad social, entre otros); finalmente, capital social (redes de apoyo formales e informales).

Tomando en cuenta estas dimensiones para este trabajo se decidió retomar aquellas que tienen que ver con la familia, el empleo, el ingreso-gasto, género y vivienda, como los principales que facilitan comprender el fenómeno de la vulnerabilidad social en Sonora. Estos son los factores analizados para el programa de reestructura de créditos seguido por INFONAVIT en Sonora durante los años 2009 al 2012.

Vulnerabilidad social y vivienda en Sonora

La política social de INFONAVIT, donde se ins-

cribe el programa de apoyo a deudores, pretende disminuir la situación de vulnerabilidad social de los acreditados y proteger sus bienes representados por la vivienda. Se parte de la condición de reconocer que existen dimensiones sociales y económicas que inciden en el incremento del riesgo para que las personas vean disminuidos sus ingresos o pierdan su patrimonio. El entorno social y económico del país caracterizado por la precariedad laboral, las convulsiones o crisis económicas recurrentes, el aumento de la economía informal, las dificultades en la universalización de la seguridad social, el retiro del Estado en la provisión de servicios básicos, la volatilidad de los mercados, entre otros, afectan el grado de vulnerabilidad social de las personas y sus familias.

El supuesto es que las perturbaciones negativas, por ejemplo del ingreso o el empleo, afectan en un primer momento a los hogares pobres y medios en la probabilidad de cesar los pagos por la vivienda como reacción primera ante una coyuntura adversa, en un segundo momento las personas son demandadas jurídicamente por incurrir en morosidad y, por último, posiblemente las personas pierdan sus casas en el corto o mediano plazo. Como resultado, la vulnerabilidad social de las personas y de sus familias se incrementa y fracasa la política de seguridad social tendiente a proteger el derecho a la vivienda.

Con esos supuestos, INFONAVIT elaboró una metodología específica para medir la vulnerabilidad social. Las variables principales de la metodología son: ingreso, gasto, empleo, composición familiar y género. Tales variables impactan en la probabilidad de variar hacia abajo o hacia arriba el nivel de bienestar y calidad de vida de las personas y sus familias dependiendo del riesgo o vulnerabilidad social. Las variables contenidas en forma de preguntas dentro de un cuestionario pretenden ubicar la situación socioeconómica de las familias solicitantes de reestructura de los créditos de vivienda en Sonora, conocer el grado de vulnerabilidad social y ofrecer apoyos atendiendo a las particularidades de las vulnerabilidades detectadas.

Durante los años 2009 al 2012, la Universidad de Sonora realizó 2505 estudios socioeconómicos en distintas ciudades de Sonora a derechohabientes de INFONAVIT que por alguna situación de coyuntura social o económica dejaron de pagar sus adeudos o solicitaron reestructurar sus créditos de vivienda en mejores términos y condiciones. Es preciso mencionar que sólo en 2194 casos los estudios procedieron o fueron validados por INFONAVIT

porque habitaba la vivienda el titular del crédito o su cónyuge, esto es el 87.6% de los casos. De acuerdo a la metodología sugerida por INFONAVIT, para realizar el estudio se requiere que la vivienda no esté rentada, deshabitada o prestada a familiares no directos. Esas son las causas más importantes para no validar el estudio, situación ocurrida en 311 casos que representaron el 12.4%, información no considerada para este trabajo.

Los estudios socioeconómicos fueron realizados en los domicilios de los acreditados a partir de una base de datos proporcionada por INFONAVIT en donde se detalla el domicilio, ciudad, datos del crédito, teléfonos para localización del acreditado, entre otros. El cuestionario utilizado en los estudios socioeconómicos enfatiza las variables: ingreso, gasto, empleo, composición familiar y género. Esas son las variables más importantes para medir el grado de vulnerabilidad social. A continuación presentamos algunos de los resultados generales de la aplicación de los estudios socioeconómicos tomando como referencia sólo aquellos que fueron validados o que procedieron en la solicitud.

Caso Sonora

Los 2194 estudios socioeconómicos realizados en distintas ciudades de Sonora durante los años 2009 al 2012 se distribuyeron principalmente en las ciudades de Hermosillo con un 60.3% y Obregón con un 15.3% (Ver cuadro 1).³

Cuadro 1. Ciudades estudiadas

Municipios	Casos	Porcentaje
Agua Prieta	17	0.8
Caborca	43	1.95
Ciudad Obregón	335	15.3
Cananea	53	2.4
Empalme	29	1.3
Guaymas	137	6.24
Hermosillo	1323	60.3
Navojoa	38	1.7
Nogales	136	6.2
San Luis R. C.	39	1.78
Otras ciudades	44	2
Total	2194	100

Para observar con mayor claridad los tipos y nivel de vulnerabilidad social detectada en los estudios socioeconómicos realizados, hemos dividido esta sección de acuerdo a las principales variables contenidas en el estudio: composición social y familiar, deuda, ingresos, empleo y género.

a) Composición social y familiar

En la gran mayoría de los estudios realizados, las viviendas estuvieron habitadas por el titular del crédito. Sólo se toman en cuenta los estudios donde las viviendas no están rentadas, deshabitadas o prestadas a familiares no directos, por considerarse que la vulnerabilidad de las familias es menor en estos casos.

Las edades de los acreditados a los que se les efectuó el estudio socioeconómico se destacan por su juventud y estar en plena edad productiva (ver cuadro 2). La edad media de los acreditados es de 34.7 años. El 38.1% de los acreditados está en el rango comprendido entre 36 y 45 años, con el 25.2% le sigue el rango de edad comprendido entre los 26 y 35 años.

Cuadro 2. Edades de los acreditados

Rango de edad	Casos	%
19 a 25 años	24	1.2
26 a 35 años	509	25.2
36 a 45 años	771	38.1
46 a 55 años	466	23
56 a 65 años	206	10.2
66 o más	46	2.3
Total	2022	100

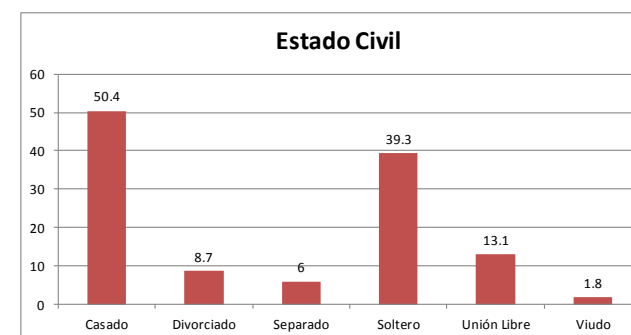
En el 46% son las mujeres las titulares del crédito de vivienda (ver gráfica 3), aunque una vez obtenido el crédito de vivienda la mujer se ocupa más de las labores domésticas y el cuidado de los hijos principalmente y no como trabajadora asalariada excepto en los hogares bajo jefatura femenina, como veremos más adelante.

Cuadro 3. Sexo de los acreditados

Sexo	F	%
Femenino	945	46.7
Masculino	1077	53.3
Total	2022	100

El estado civil de los acreditados es variado predominando los casados y solteros con el 50.4% y 39.3% respectivamente (Ver Cuadro 4). Aunque para el caso de los hogares bajo jefatura femenina el estado civil es poco importante porque igual declararon ser solteras o casadas pero separadas de su cónyuge.

Cuadro 4. Estado civil de los acreditados



Con respecto al tipo de familia, en los estudios realizados se obtuvo que predomina la familia nuclear con un 49.2%, seguida de las familias monoparentales encabezadas por mujeres con un 20.1% (ver cuadro 5). Interesante resulta este último dato porque es un indicador de vulnerabilidad social, es decir, se considera que los hogares con jefatura femenina son más susceptibles a eventualidades o riesgos que vulneran la calidad de vida personal y de sus familiares. Con respecto a las familias extensas con núcleo que representan el 13.6% de los estudios resulta importante señalar que en su mayoría son mujeres las que los encabezan, sin embargo no se consideran como monoparentales femeninas por tener habitando el hogar a familiares como los abuelos o los padres de la acreditada. Se observa en estos hogares que las mujeres son las que principalmente se ocupan de sus parientes de la tercera edad.

Los hogares de los acreditados se conforman principalmente de cuatro miembros con el 29.8%, seguida de los hogares con 3 miembros con el 22.2% (Ver cuadro 6). En general, se trata de matrimonios jóvenes con pocos integrantes o familias con bajo número de hijos, en promedio los hogares tienen 3.7 miembros. El 31% de los hogares cuenta con dos hijos menores y en el 20.5% no hay hijos (Ver cuadro 7).

Cuadro 5. Tipos de familia



Cuadro 6. Integrantes

No. De Integrantes	F	%
1	131	6.5
2	256	12.7
3	450	22.2
4	602	29.8
5	397	19.6
6	122	6
7	49	2.4
8 o más	15	0.7
Total	2022	100

Cuadro 7. Menores en los hogares

Menores	F	%
0	415	20.5
1	451	22.3
2	626	31
3	403	20
4	94	4.6
5 o más	33	1.6
Total	2022	100

Otro indicador de vulnerabilidad social en los hogares estudiados es el número de discapacitados. En casi un 40% de los hogares uno de sus miembros tiene algún tipo de discapacidad que le dificulta trabajar o se lo impide definitivamente (ver cuadro 8). Las discapacidades son diversas, las padecen los propios acreditados o sus familiares directos y se considera un indicador de vulnerabilidad social dada la precariedad en la atención a los grupos vulnerables por la seguridad social en México.

³Para este estudio se tomó la base de 2022 estudios socioeconómicos una vez restados los casos donde el titular del crédito no solicitó el estudio, se negó a dar información, la vivienda está traspasada, invadida, no localizada o ya reestructuró su adeudo.

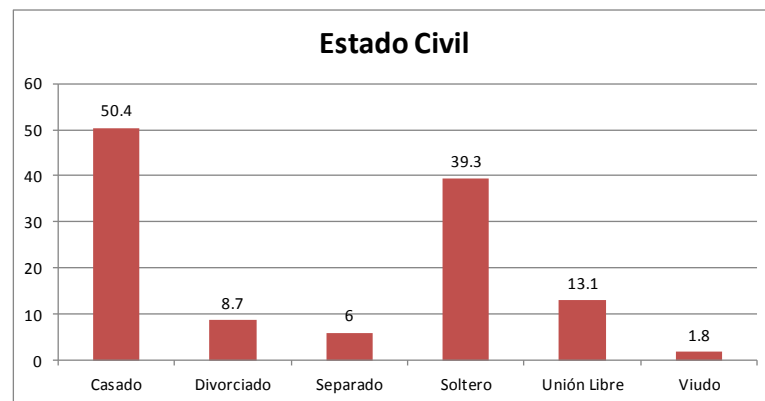
Cuadro 8. Discapacitados en los hogares

Discapacitados	F	%
0	1230	60.8
1	611	30.2
2	171	8.5
3	10	0.5
Total	2022	100

b) Deuda

Una parte significativa de los créditos de vivienda se otorgaron en el periodo que va del año 2006 al 2010 con el 35.3% y de 2001 a 2005 con el 29.3% (ver cuadro 9).

Cuadro 9. Año otorgamiento del crédito



Para representar de una mejor manera el monto de los créditos otorgados por INFONAVIT, los 2022 casos estudiados se agruparon por rangos de 50 salarios mínimos. En un 46.8% el crédito inicial otorgado por la institución para la compra de vivienda varió entre 101 y 150 salarios mínimos, mientras que el 34.4% de los casos recibieron un crédito de entre 151 a 200 salarios mínimos (ver cuadro 10). La media fue de 138 salarios mínimos.

Cuadro 10. Adeudo

Adeudo inicial	Casos	%
Menos de 50	39	1.9
De 51 a 100	275	13.6
De 101 a 150	946	46.8
De 151 a 200	695	34.4
De 201 a 250	40	1.9
251 o más	27	1.3

Con respecto a la deuda actual de los acreditados al momento de la realización del estudio socioeconómico, se observa que los montos crecieron conforme transcurrió el tiempo. Puede observarse en el cuadro 11 que el adeudo actual aumentó, la media fue de 150 salarios mínimos mientras que la media del crédito inicial fue de 138 salarios mínimos. El mismo cuadro nos muestra que los rangos de deuda actual que van de 151 a más de 251 salarios mínimos representan el 45.4% de los créditos, mientras que el adeudo inicial de este rango sólo representó el 37.6%. El adeudo actual de los acreditados sujetos del estudio socioeconómico creció. La posibilidad de incurrir en morosidad en los pagos por la vivienda aumenta conforme la deuda se incrementa, la eventualidad de un evento catastrófico puede hacer todavía más vulnerable a las familias. La creciente deuda por los créditos de vivienda refiere un aumento de la vulnerabilidad social de los acreditados.

Cuadro 11- Adeudo actual

Salarios Mínimos	F	%
Menos de 50	96	4.7
51 a 100	339	16.7
101 a 150	667	33
151 a 200	552	27.3
201 a 250	231	11.4
251 o más	137	6.7
Total	2022	100

En el cuadro 12 se puede observar el tiempo que los acreditados tienen sin pagar sus viviendas. Sólo en el 31.6% de los estudios realizados los acreditados están al corriente en sus pagos. Mientras el 31.5% de los acreditados tienen hasta un año sin pagar por sus viviendas, el 18.1% tienen hasta dos años. La vulnerabilidad de los acreditados se acentúa en los casos donde el mayor tiempo en la morosidad de los pagos por las

viviendas va de la mano con un aumento de la deuda. Si a esto agregamos otros factores de vulnerabilidad social como bajos ingresos, precariedad en el empleo o la situación de género, la reestructuración de los créditos es algo casi obligado.

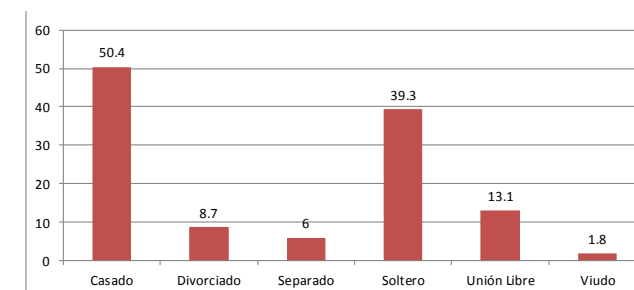
Cuadro 12. Tiempo de morosidad de los créditos



c) Ingresos

En cuanto al ingreso de los acreditados estudiados se puede observar en el cuadro 13 que el 61.1% percibe ingresos menores a dos salarios mínimos. La media es de 2296.58 pesos mensuales, es decir poco más de un salario mínimo. Puede observarse que los bajos ingresos de la población sujeta del estudio socioeconómico es un indicador de vulnerabilidad social. En Sonora el 58.2% de la población ocupada gana menos de tres salarios mínimos (Secretaría de Economía, 2010). El común de los estudios realizados son los bajos ingresos de los acreditados que aunado a la precariedad laboral las cosas tienden a ser bastante complicadas para esta población.

Cuadro 13. Ingresos



Habíamos señalado que un significativo número de titulares de los créditos son mujeres hoy en día dedicadas al hogar o son familias monoparentales femeninas. Esta particularidad se refleja en el cuadro 14 donde el cónyuge en un 67% de los casos no percibe ingresos, ya sea por ser ama de casa, estar desempleado, no tener cónyuge de acuerdo al estado civil expresado o por ser hogares bajo jefatura femenina. El porcentaje de cónyuges que trabajan y aportan un ingreso al hogar es bajo, sólo el 33% están en esta situación.

Cuadro 14. Ingresos del cónyuge



También se observa la anterior circunstancia en el cuadro 15 referido a ocupación del cónyuge, donde en el 35.8% de los casos no se tiene cónyuge por ser de jefatura femenina o por el estado civil declarado. Sin embargo, el 31.1% de los cónyuges indicaron tener como ocupación la dedicación al hogar y sólo el 29.3% ser empleado asalariado. La vulnerabilidad de las familias es mayor donde el cónyuge no trabaja, esté desempleado o que sea la mujer quien encabece el hogar.

Cuadro 15. Ocupación del cónyuge.



La vulnerabilidad de las familias estudiadas es fuerte. En el 73% de los hogares sólo hay un aportante de recursos económicos (ver cuadro 16). En cambio en el 69.4% de los casos se tienen hasta 3 dependientes y en 22% más de cuatro dependientes (Ver cuadro 17). El problema es mayor para el caso de las familias bajo jefatura femenina con respecto a los dependientes.

Cuadro 16. Aportantes al hogar

Aportantes	F	%
1	1477	73
2	495	24.5
3 o más	50	2.45
Total	2022	100

Cuadro 17. Dependientes

Dependientes	F	%
0	172	8.5
1	339	16.7
2	508	25.1
3	558	27.6
4	319	15.8
5	87	4.3
6 o más	39	1.9
Total	2022	100

El ingreso familiar declarado es bajo en el 73.7% de los hogares estudiados, es decir, se trata de 1491 familias que perciben menos de tres salarios mínimos mensuales como se puede ver en el cuadro 18. Tenemos que la vulnerabilidad de las familias sonrenses estudiadas se caracteriza por el aumento de la deuda por la vivienda que habitan, los bajos ingresos, la precariedad en el empleo, el género y el tipo de composición familiar.

Cuadro 18. Ingreso familiar



d) Empleo

A los bajos ingresos de la población estudiada se agrega la fragilidad de las ocupaciones (Ver cuadro 19) y la precariedad en el empleo (Ver cuadro 20) indicada por el tipo de contratación. Las ocupaciones van desde el comercio ambulante, empleados domésticos, oficios con baja calificación laboral, jubilados o el hogar. Sólo el 42.4% de los acreditados son empleados asalariados, el 15.1% están desempleados, el 9% de dedican al hogar a pesar de ser titulares de un crédito.

Cuadro 19. Ocupación de los acreditados

Ocupación	F	%
Comerciante ambulante	33	1.6
Desempleado	306	15.1
Empleado asalariado	858	42.4
Hogar	186	9.2
Jubilado/Pensionado	170	8.4
Negocio propio	32	1.6
Obrero	34	1.7
Otra actividad remunerada	143	7

La precariedad laboral es un indicador de vulnerabilidad social. No tienen seguridad en el empleo los acreditados a los que se les efectuó el estudio socioeconómico. El 28% de los encuestados no tiene contrato en el lugar donde labora, el 10.6% tiene contrato temporal y el 32.7% está desempleado, jubilado o es ama de casa. La precariedad laboral que parece caracterizar a esta población también la condiciona para que la seguridad social proporcionada por el IMSS, INFONAVIT, entre otras instituciones, les sea inaccesible.

e) Vulnerabilidad por género

La metodología utilizada en los estudios socioeconómicos considera como vulnerables a las familias bajo jefatura femenina o monoparentales femeninas. El 21.6% de los casos estudiados tienen esta cuali-

dad (Ver cuadro 21). En este texto se incluye solamente la información de las familias monoparentales femeninas, las cuales son 407 y significan el 93% del total.

Cuadro 20. Tipo de contrato

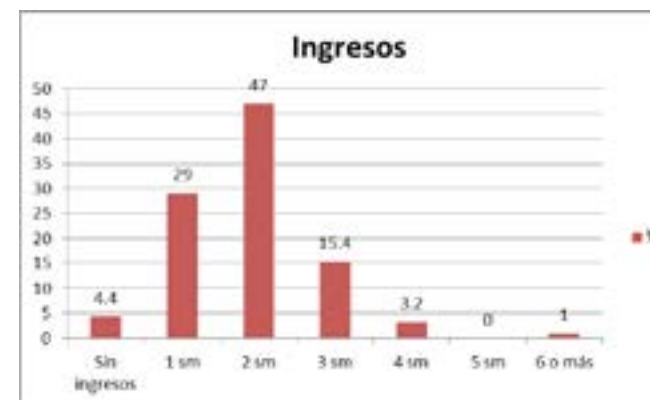


Cuadro 21. Vulnerabilidad por género

Vulnerabilidad	F	%
Aplica	436	21.6
No aplica	1586	78.4
Total	2022	100

Que una mujer encabece una familia se considera que la hace más vulnerable a situaciones de riesgo o eventos que puedan ser catastróficos para la persona o su familia, esto se conoce como vulnerabilidad por género. Este factor de vulnerabilidad se acentúa cuando incorporamos la variable ingresos. El 80.4% de las familias monoparentales femeninas perciben menos de dos salarios mínimos mensuales (Ver cuadro 22), más grave aún el 29% de las mujeres jefas de estas familias ganan menos de un salario mínimo.

Cuadro 22. Ingreso de mujeres jefas de familia



La vulnerabilidad de las familias monoparentales femeninas se acrecienta con la fragilidad de las ocupaciones y la precariedad en el empleo (Ver cuadros 23 y 24). Sólo el 27.5% de las mujeres tienen empleos con contratos indefinidos o de base. Mientras el 32.7% labora sin contrato y el 11.5% con contrato temporal.

Cuadro 23. Ocupaciones



Cuadro 24. Tipo de contrato



La familias monoparentales femeninas se destacan por tener en un 66.6% hasta tres integrantes, en un 37.6% tener dos dependientes generalmente menores de edad y ser la mujer en un 89% la única aportante de ingresos (Ver cuadros 25, 26 y 27). La discapacidad de alguno de los miembros es significativa en el 30% de los hogares (ver cuadro 28).

Cuadro 25. Integrantes en familias monoparentales femeninas

No. De Integrantes	F	%
2	109	26.8
3	162	39.8
4	106	26
5	28	6.8
6 o más	2	0.4
Total	407	100

Cuadro 26. Dependientes en familias monoparentales femeninas

Dependientes	F	%
0	8	1.9
1	122	30
2	153	37.6
3	99	24.3
4	24	5.9
5	1	0.2
Total	407	100

Cuadro 27. Aportantes en familias monoparentales femeninas

Aportantes	F	%
1	364	89.4
2	36	8.8
3	7	1.7
Total	407	100

Cuadro 28. Discapacitados en familias monoparentales femeninas

Discapacitados	F	%
0	285	70
1	97	23.8
2	23	5.6
3	2	0.5
Total	149	100

Como vemos, los bajos ingresos, la precariedad laboral y la composición familiar son elementos que agravan la vulnerabilidad de género. El resultado de la combinación de estos factores es que las mujeres estudiadas durante los años del 2009 al 2012 dejaron de pagar sus viviendas, con esto su situación de vulnerabilidad creció porque ahora son las instituciones públicas y privadas de cobranza quienes se encargan de exigir la recuperación de los pagos morosos o en el peor de los casos el desalojo de la viviendas.

Comentarios finales

Tomando en cuenta las variables familia, deuda, ingresos, empleo y género, en los estudios socioeconómicos aplicados durante los años 2009 al 2012 arrojaron que un sector importante de la población sonorense vio aumentar el grado de vulnerabilidad social. Los sonorenses sujetos de este estudio mostraron un perfil caracterizado por los bajos ingresos, la precariedad en el empleo, la diversidad en los tipos de familia y la creciente deuda de las viviendas. Los efectos adversos de variables macroeconómicas que tienden a incrementar la pobreza o la vulnerabilidad de las familias sonorenses y mexicanas, debe ser necesariamente contrarrestada con medidas de política social tendiente a amortiguar o atemperar las inseguridades y riesgos que afronta la población. Tal vez el contexto de la crisis económica más reciente, agravada en los años de este estudio, incentivó a un nivel microsocial la vulnerabilidad y el riesgo de un amplio sector de población, todavía más, arrojó que el género es una variable significativa que revela una profunda desigualdad social y la exclusión social de sectores sociales muy vulnerables como son los hogares bajo jefatura femenina.

Bibliografía:

Busso, Gustavo (2001), Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para latinoamérica a inicios del siglo XXI, CEPAL, Santiago de Chile.

Golovanevsky, Laura (2007), "Vulnerabilidad social: una propuesta para su medición en Argentina", en Revista de Economía y Estadística, Universidad Nacional de Córdoba, Vol. XLV, Núm. 2.

Mora Salas, Minor y Juan Pabla Pérez (2008), "De la vulnerabilidad social al riesgo de empobrecimiento: sectores medios y transformaciones sociales en América Latina", Revista Ecuador Debate número 74.

Secretaría de Economía en base a datos del INEGI/ENOE 2010. Gobierno de Sonora, Hermosillo

Fragmentación del mercado de trabajo y ocupación informal en Zacatecas

 Miguel Esparza Flores

Resumen

La ocupación en el sector informal tiende a configurarse como el principal componente del mercado laboral en Zacatecas. Si bien en el sector rural se concentra la reserva laboral que da sustento al modelo exportador de fuerza de trabajo principalmente en el seno de la economía campesina, en el ámbito urbano el sector informal se convierte en el depósito donde convergen los trabajadores excluidos del sector formal. No es ni mucho menos un sector residual o exógeno que eventualmente da cabida a población laboral que pierde su empleo: se trata de un componente sistémico de la economía del estado que se explica por el carácter altamente excluyente del proceso de acumulación. De aquí se desprende que el empleo en la entidad se destaque por la precariedad y por la perseverancia del empleo en establecimientos pequeños como resultado de su trayectoria dentro del sector de subsistencia. Es evidente que dentro del sector informal se localizan muchas de las actividades marginales del aparato económico, así como los establecimientos más precarizados debido a la pobre calidad de los empleos, a los magros ingresos generados y a la carencia de prestaciones.

Palabras clave: ocupación informal, precariedad, fuerza de trabajo, Zacatecas

¹Doctor en Estudios del Desarrollo. Docente Investigador de la Maestría en Economía de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Perfil PROMEP y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación: Mercado laboral e informalidad; Economía regional y sustentabilidad. Correo: miesflo@gmail.com

Introducción

Este trabajo pretende dar cuenta del comportamiento de la heterogeneidad del mercado laboral y, específicamente de la ocupación informal en Zacatecas, en un periodo de profundización de las dificultades para conseguir un empleo, de aumento de la desocupación y de deterioro laboral, como efecto de la escasa capacidad de crecimiento real de la economía del estado y de la incapacidad del aparato productivo para sortear los efectos recesivos que vive el país.

La estrategia aplicada en los últimos años por el gobierno estatal ha resultado infructuosa en cuanto a asegurar un proceso de desarrollo que incluya el fortalecimiento de la estructura productiva a partir de estímulos a la diversificación de la economía, procesos de aprendizaje tecnológico y despliegue de encadenamientos hacia atrás y hacia adelante que impacte en la capacidad de respuesta al exterior y en la expansión y consolidación de su mercado local como fruto del mejoramiento en la producción y distribución de la riqueza. Muy por el contrario a esta pretensión, que ha quedado en el papel de las promesas, el derrotero ha sido una modernización que ha llevado a la aplicación sin restricciones de la desregulación, la privatización y la apertura, favoreciendo así el extractivismo indiscriminado de la riqueza natural, la apropiación monopólica de las actividades más rentables y la explotación indiscriminada de la mano de obra barata y la exportación de la misma ya sea de forma directa o por las diversas vías en que opera la inversión extranjera en la entidad. Bajo esta dinámica que intensifica la concentración y estrechamiento del polo capitalista, la alternativa de los excluidos ha sido refugiarse en el sector de subsistencia, aun y cuando en espacios como el rural es sometido a un fuerte desmantelamiento por las políticas modernizadoras.

Si atendemos a la posibilidad de que los nuevos demandantes de empleo, con este contexto estructural restrictivo, logren una inserción exitosa al reducido mercado formal, estaríamos planteando expectativas difíciles de lograr para el grueso de los trabajadores zacatecanos. De acuerdo con esto, el supuesto es que aun y cuando la ocupación pueda aumentar lo hace reforzando la ya extendida informalidad y precarización de los trabajadores, la cual en el primer caso, lejos está de que pueda convertirse en un espacio de conversión al trabajo decente sin que rompa su carácter de reserva de mano de obra barata.

Teniendo como referente lo anterior, el trabajo se divide en cuatro partes: En la primera parte se contextualiza el

problema del empleo y la informalidad con base a la importancia que adquiere esta última como uno de los pivotes para la exportación de fuerza de trabajo. Posteriormente, el análisis se enfoca en destacar la configuración económica del estado. Luego se analiza el peso de la especialización productiva y la capacidad de absorción de fuerza de trabajo en el estado, para pasar a considerar los aspectos determinantes de los demandantes de empleo. Enseguida se reflexiona sobre las características que asume la ocupación informal en el estado, para finalmente elaborar algunas conclusiones de orden general.

Consideraciones sobre el contexto de la ocupación informal

La aplicación de las políticas neoliberales en el marco de la reestructuración de la economía mexicana y de su integración a los procesos de reestructuración de la economía de Estados Unidos (EU) a través del Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN) constituyen, sin duda, aspectos centrales de las transformaciones por las que atraviesa actualmente el mercado de trabajo en el país. Más allá de la intensificación de las transacciones comerciales con el mercado norteamericano, este fenómeno se manifiesta en una clara regresión en la pauta de desarrollo seguida por el país: desmantelamiento de cadenas productivas; estrechamiento, precarización y segmentación de los mercados laborales formales; expansión de la economía y trabajo informales; desbordamiento de la dinámica migratoria, y expansión de la pobreza y marginación social.

Los cambios suscitados en los últimos años se caracterizan, entre otras cosas, por procesos de relocalización de capitales y por la exportación de fuerza de trabajo ba-

rata generada por el desarrollo de la actividad maquiladora y la maquila encubierta, así como por el éxodo masivo de población a EU resultado de la precarización y estrechez del mercado laboral mexicano y de la intensificación del proceso de subordinación de la economía mexicana a la norteamericana (Cypher y Delgado, 2005; Cypher y Delgado, 2012). Además, el lento crecimiento de la economía, el progresivo deterioro del mercado interno y el impulso a las importaciones indiscriminadas han tenido consecuencias negativas en las empresas, ramas y sectores, por lo que la capacidad de absorción de fuerza de trabajo en los sectores formales se ha visto mermada, de tal forma que la creación de empleos se muestra insuficiente provocando un desplazamiento creciente hacia el sector informal.

Bajo este contexto se prefigura un mercado laboral heterogéneo y altamente segmentado, que torna a la precariedad y a la informalidad en factores estructurales o en situaciones laborales atípicas que definen las relaciones laborales y el funcionamiento del empleo en el marco actual de reestructuración y de integración económica (Reygadas Luis, 2011; Rojas y Salas 2011). De acuerdo a lo anterior, en el mercado de trabajo en México se hace presente un pequeño núcleo de trabajadores ubicados en las actividades económicamente urbanas y de alta productividad, que exhiben condiciones de trabajo, salarios, prestaciones y estabilidad en el empleo relativamente favorables, no obstante su carácter cada vez más restringido y limitado. En el otro extremo se encuentra la mayor parte de la fuerza de trabajo que carece de estabilidad en el empleo, que tiene remuneraciones inferiores, con peores condiciones de trabajo y que básicamente está empleada en sectores con exceso de mano de obra, donde resaltan los bajos niveles de productividad y donde no existen límites de entrada y salida de los trabajadores. Uno de los aspectos que destacan en este segmento es el hecho de que vive un proceso en aumento de precarización signado por el creciente deterioro de sus condiciones de trabajo y la pérdida progresiva de sus derechos laborales. La implantación de la flexibilidad en el trabajo acentúa dicho proceso, de tal manera que aumenta el número de trabajadores con salarios raquíticos y con jornadas de trabajo prolonga-

das, extenuantes y sin las mínimas condiciones de protección social (Esparza, 2008).

Aunque organismos internacionales como la Organización Internacional del trabajo (OIT) han señalado la heterogeneidad laboral como un fenómeno en ascenso a raíz de la intensificación de la globalización y de la apertura de los mercados, insistiendo en que el sector informal y la informalidad de las relaciones laborales tienden a convertirse en factores de arraigo, no dejan de sostener que los aspectos que los exacerban obedecen a situaciones coyunturales, a desajustes provenientes de rigideces en el funcionamiento del mercado laboral, a la inadecuación de las políticas laborales, a los procesos de integración a los mercados mundiales, incluyendo conductas referentes a la capacitación, formación, género y orientación en la participación sectorial de los trabajadores (OIT, 2002). Por otro lado, la idea de que existen variados segmentos de informalidad con alta probabilidad de transitar entre ellos y hasta el empleo formal dependiendo de la red social y del poder de negociación, plantea al individuo y sus características (capital humano y capital social) como el determinante del comportamiento del mercado laboral informal (Gagnon, 2008). Algunos trabajos reivindican la inserción a la informalidad y su permanencia como actos premeditados, de tal forma que esa zona laboral se convierte en un espacio de formación-capacitación complementario al mercado laboral formal (Maloney, 2004). En este tenor, algunas explicaciones sostienen que los trabajadores son beneficiados en las actividades del sector informal, por lo que se encuentran segmentos no precarizados, que de acuerdo a sus características socio demográficas, económicas y laborales están en dicho sector más como una estrategia de acumulación que de sobrevivencia (Cervantes, 2008). A resultados de estas visiones y otras que llegan a considerar que las elevadas tasas de informalidad impiden que se lleguen a obtener los beneficios de la integración económica global o que derivan una amplia movilidad de capitales entre el sector formal e informal con impactos positivos en términos de empleo e ingreso para los trabajadores situados dentro del sector informal, se establece el objetivo de instauración del trabajo decente como forma de superar la segmentación y la configuración

de mercados laborales homogéneos que se vacían por los ajustes automáticos entre la oferta y la demanda laboral.

Estas visiones, que tienden a imponerse como formas novedosas de interpretación sobre el comportamiento de la economía informal, sobreponen el fenómeno al contexto específico de las economías dependientes y lo colocan como parte de las trabas para alcanzar la eficiencia y competitividad de los mercados laborales impidiendo el logro exitoso de integración económica internacional. A pesar de que reconocen que la informalidad es un componente sustancial en el comportamiento del empleo, de que asume un carácter cíclico con el crecimiento de la economía y de que amortigua el aumento del desempleo y la problemática social por la falta de oportunidades y de ingreso mínimos para la sobrevivencia de la población, insisten en hacer a un lado los factores histórico-estructurales y la determinación de la inestabilidad laboral, la precariedad y la informalidad como aspectos inherentes al modelo exportador de mano de obra barata que opera a raja tabla en economías como la mexicana.

Bajo este esquema, la generación de condiciones de trabajo y de vida dignas para los trabajadores queda relegada a un segundo plano. Al convertirse en una pieza clave del engranaje neoliberal, este proceso de exportación de fuerza de trabajo se vincula a una creciente desvalorización y abaratamiento de la fuerza de trabajo la cual encuentra en la precarización de los ambientes de trabajo y en las diversas vías de la informalidad los mecanismos idóneos para empujar condiciones extremas de explotación de la fuerza de trabajo (Cypher y Delgado, 2012). La promoción de fuerza de trabajo excedentaria como fundamento de la reestructuración y de operación de las nuevas palancas de acumulación bajo la égida de las exportaciones, difícilmente puede instituir un proceso de convergencia en el que se puedan ver mejorados los ingresos de los trabajadores con la homologación de los salarios percibidos en las economías desarrolladas y las denominadas periféricas como lo estipulan las posiciones que reivindican el libre mercado. Por el contrario, el nivel de los costos laborales, en el marco de la deslocalización de los capitales y

de fragmentación del proceso productivo que ha dado pie a una nueva división internacional del trabajo, se encuentra condicionado por la existencia de la reserva laboral de mano de obra barata, lo que ha provocado la profundización de la heterogeneidad entre los trabajadores y que la convergencia hacia abajo en las condiciones de vida y de trabajo de la población se vuelva una constante, justificando ampliamente con ello la desregulación para operar con formas precarias de trabajo, o en su caso, permitiendo formas no reguladas de utilización del mismo y de reproducción de la población en activo que ha sido repelida del estrecho sector formal del mercado de trabajo.

En el caso de México, hay un amplio consenso respecto al deterioro de la situación del empleo y del empeoramiento en muchos de los casos, en un contexto que oficialmente apostaba por su crecimiento y la mejoría del bienestar de los trabajadores. Algunos factores que se encuentran en la base de este quebranto son el abandono de las políticas de promoción del empleo, la debilidad de las organizaciones de los trabajadores y de los estados para regular las relaciones laborales en las corporaciones transnacionales, el menoscabo de las instituciones laborales vinculadas al estado de bienestar y el avance de la reestructuración productiva que apuesta por la recuperación y aumento de la rentabilidad en detrimento de las remuneraciones y condiciones laborales (Reygards, 2012). Por otro lado, la ausencia y destrucción de puestos de trabajo, el desempleo y los bajos niveles salariales que han estado operando de manera persistente desde que se formaliza la integración subordinada con EU, que ha sido ampliamente documentada por los especialistas (González, 2004; Martínez, 2005; García, 2012), han estado empujando a la población a ocuparse en la informalidad. Es así que además de los asalariados que son contratados por las empresas formales violando los acuerdos laborales institucionales (inestabilidad, desprotección, deficiencias de la seguridad social e ingresos reducidos) se incluyen los trabajadores en actividades de supervivencia, que se desempeñan por cuenta propia como vendedores ambulantes, empleados domésticos, que laboran en puestos improvisados, en su propio domici-

lio o en talleres, percibiendo un ingreso, como aprendices, o como familiares sin retribución (OIT, 2002; Samaniego, 2008).

Si bien el fenómeno de la ocupación informal en México no es una situación novedosa, dada la heterogeneidad entre los sectores económicos y los niveles de absorción de la fuerza de trabajo, hay coincidencia de una persistente expansión desde mediados de los años noventa y de su manifestación como una tendencia de largo plazo, constituyéndose, por tanto, en un determinante esencial en el funcionamiento del mercado laboral en el contexto de reestructuración y de integración económica, ya que no solo revierte el ajuste ocasionado por los cambios en la productividad y en la estructura productiva que se dan al profundizarse la subordinación a la economía global, sino que se desempeña, a la vez, como amortiguador, absorbiendo el exceso de oferta de trabajo (Esparza, 2008). De esta manera, Más que convertirse en una “ventana de oportunidad” para los individuos con iniciativa, el desempeño de la economía informal como factor anti cíclico, de estructura de refugio, en los puntos más bajos del crecimiento económico y por los efectos de los cambios productivos, se convierte en las condiciones actuales, en un comportamiento “normal”, debido a la lenta evolución de la economía y a la ruta obligada que debe seguir la fuerza de trabajo desplazada del sector formal del empleo, ante la ausencia de ingresos o condiciones para mantenerse a la espera de un empleo nuevo o diferente.

De acuerdo con esto, el empleo informal en la economía mexicana está vinculado a cuando menos tres elementos que hacen que dicho sector se convierta en un fenómeno significativo para el desarrollo de la economía nacional.

En primer lugar, la extensión de la economía informal, conjuntamente con la precariedad del empleo, pone en evidencia un cambio en las condiciones de compraventa de la fuerza de trabajo que trasciende el papel de las instituciones en el ajuste del mercado de trabajo. La ruptura de la legalidad y la generación de un nuevo marco de funcionamiento de las normas sociales adecuadas al funcionamiento de las fuerzas del mercado y la disolución

del pacto social y el abandono del papel del Estado como gestor y mediador de los conflictos entre el capital y el trabajo, han dado pie a una modalidad de funcionamiento del mercado laboral en base a una dinámica de sobreexplotación de la fuerza de trabajo como elemento de recuperación de las condiciones de acumulación de la gran empresa nacional y, sobretodo, del gran capital transnacional cuya base de competitividad se sitúa en los mercados internacionales. De esta manera, el sector informal se desempeña como un elemento de regulación a la baja del empleo formal y dentro del proceso exportador de fuerza de trabajo, como reserva laboral que contribuye a mantener en descenso el precio de la fuerza de trabajo.

En segundo lugar, el aumento de la informalidad laboral se encuentra vinculado a la capacidad de las empresas capitalistas formales de absorber fuerza de trabajo y su voluntad para hacerlo. Con el propósito de abaratar costos y responder a las exigencias del mercado, las empresas recurren a la subcontratación o a la descentralización de sus actividades creando microempresas, contratando talleres o utilizando el trabajo a domicilio, en los cuales operan núcleos reducidos de fuerza de trabajo asalariada y no asalariada bajo condiciones totalmente irregulares y al margen de las condiciones legalmente establecidas. O peor aún, bajo un ambiente institucional que tolera estas formas de subcontratación y de abandono del empleo formal con el argumento de que se responde así al requerimiento de relaciones laborales “no tradicionales” vinculadas a la especialización flexible (González, 2004).

Por último, es factible que el comportamiento que tiene el empleo informal se articule a la existencia de cambios en su estructura interna, de tal manera que mientras se mantenga la facilidad de entrada, la ampliación de la informalidad se genere en los sectores más vulnerables y/o en la parte de fuerza de trabajo con un grado relativamente menor de formación, fuertemente desalentados y vinculados a estrategias de subsistencia dentro del comercio y los servicios a muy baja escala. Esto es así, porque la proporción mayor de entradas al sector informal proviene de los desempleados y de la fuerza de trabajo empleada en condi-

ciones de precariedad, con niveles de calificación comparativamente menores a la que posee la fuerza de trabajo empleada en el sector formal. Si bien es importante mencionar que la población que se ubica en el empleo informal se pueda encontrar fuertemente diferenciada y determinada por el tipo de actividad que realiza, la cual depende del grado de vinculación que tenga con el sector formal de la economía y con el proceso de reproducción capitalista en su conjunto. De esta manera, no obstante haya un sector de fuerza de trabajo informal que decide ingresar y permanecer voluntariamente en la informalidad, dicha situación no tiene porque ser homogénea y hacerse extensiva al sector en su conjunto. Frente a la elección individual de pertenencia al empleo informal se encuentran también sectores de fuerza de trabajo, cuya trayectoria laboral los ha conducido necesariamente ahí, colocándolos en posiciones que expresan la heterogeneidad de condiciones, tanto subjetivas como objetivas, que permean en su incorporación y permanencia en el sector (Esparza, 2008).

Zacatecas: la configuración básica

Trazar una imagen sobre el empleo en Zacatecas nos remite a las dificultades en su crecimiento. Ello obedece a la debilidad estructural de su sistema productivo, la cual se evidencia por el hecho de que los sectores predominantes se encuentran vinculados a las actividades primarias y por tener los niveles más bajos de industrialización en el país. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Zacatecas muestra el perfil más inclinado a nivel nacional respecto a la participación de las ramas primarias (agropecuaria y minería) con el 20 % del total estatal en 2010, mientras es caracterizado por ser uno de los menos industriales, con una participación de la manufactura de apenas el 13 % a valores básicos del 2003. Este contexto pone de manifiesto la existencia de un limitado y desarticulado núcleo de actividades productivas cuyo resultado es una demanda de trabajo asalariada moderada e insuficiente para los requerimientos de la población que participa en el mercado de trabajo. Entre 2005 y 2010 la tasa de asalarización en el estado creció poco al pasar de 54.9 a 57.1 %, continuando como uno de los estados con los más bajos porcen-

tajes de población asalariada en el país.

Frente a este panorama, la migración se convierte en la principal válvula de escape de la población zacatecana, aunque también recurre a otras vías para su sobrevivencia como la explotación de pequeños predios agrícolas, los cuales por su carencia de recursos productivos, por su condición eminentemente temporalera (en un estado con fuertes restricciones naturales y climáticas para el desarrollo de la actividad) difícilmente permiten mantener parámetros de bienestar y dar ocupación a todos los miembros de la familia. Esta situación ha conjugado históricamente el binomio producción campesina-producción de fuerza de trabajo migrante (Delgado, 2000:22), el cual explica la integración de la migración (particularmente internacional) a la economía estatal, convirtiéndose así en un elemento central de la estrategia de subsistencia para un amplio sector de zacatecanos. Debido a este proceso, la incapacidad estructural que tiene el aparato productivo en la generación de empleos encuentra una base de compensación que mantiene el frágil equilibrio económico de la entidad.

Otra vía que tiende a mostrar un peso sobresaliente y que se concentra particularmente en el espacio urbano de la entidad, se manifiesta en actividades productivas o de servicios que aprovechan los resquicios legales o la debilidad operativa del sector público (dejando fuera cualquier límite vinculado con actividades de tipo criminal o ilícito) con el propósito no de maximizar la utilidad sino de asegurar la reproducción de las unidades familiares que viven de lo que producen o de lo que realizan; actividades que eventualmente contratan fuerza de trabajo bajo condiciones precarias ya que generalmente reciben un ingreso de subsistencia, no perciben prestaciones y se ven forzados a laborar en horarios flexibles dependiendo del esfuerzo productivo demandado. En este marco, la búsqueda para allegarse el sustento de la población excluida de la estrecha órbita del trabajo asalariado formal, da cuenta de un proceso de ocupación que discurre en esfuerzos que no son retribuidos, en la búsqueda de opciones de autoempleo y en actividades eventuales de fácil acceso a mercados no regulados (Esparza 2008).

Especialización y absorción de fuerza de trabajo

La explotación y extracción de los recursos naturales determina la modalidad de acumulación en el estado. La apropiación de los recursos no renovables por parte de los grandes consorcios nacionales y transnacionales, favorecidos por el caudal de incentivos para generar la atracción de la inversión extranjera, ha permitido el control monopólico de la riqueza y el funcionamiento de economías de enclave que cercenan cualquier posibilidad de desarrollo local y de beneficio comunitario de la renta del suelo, salvo los escasos ingresos laborales que ocasionan un derrame económico interno en extremo limitado. La explotación ganadera extensiva, otra de las vías tradicionales de apropiación monopólica del recurso natural no ha corrido con mejor suerte, ya que dicha actividad se encuentra supeditada a los vaivenes de la demanda internacional y a la dificultad para enfrentar al gran capital agroalimentario para transformar la fase del proceso productivo que le toca jugar y que corresponde a la producción y engorda de becerros al destete a través de prácticas de sobrepastoreo que demandan poca fuerza de trabajo, pero que impactan seriamente en términos ambientales. Estos sectores, que conforman la parte proporcionalmente mayor de las actividades capitalistas con mayor capacidad de rentabilidad, se inscriben, sin embargo, en una dinámica que mengua las posibilidades de empleo y que provocan fuertes externalidades negativas en el uso de los recursos naturales que no se ven compensadas con proceso de internalización por parte de las inversiones y actores responsables (Esparza 2008; Esparza 2012a).

La absorción de fuerza de trabajo limitada estructuralmente por la débil configuración productiva y por la especialización-desarticulación de sus sectores rentables ha colocado a Zacatecas como uno de los estados sin condiciones para acceder al desarrollo industrial, empujando así un proceso de terciarización marcado por una creciente heterogeneidad que explica el control monopólico de los grandes capitales comerciales nacionales y transnacionales que se concentran en la ciudad capital, su zona conurbada y en algunos centros urbanos de importancia capaz de ofrecer capacidad de compra. Aunque en el otro extremo se encuentran una constelación de micro establecimientos familiares dedicados a la supervivencia, diseminados por todo el estado, sirviendo de estructura de refugio y de espacio de ocupación para los que se encuentran al margen del trabajo asalariado formal. El cuadro 2 da cuenta en general, de la distribución de la ocupación entre los principales agregados económicos en el estado y del peso de los remunerados de los que no lo son. En principio el sector más afectado en el periodo respecto a la generación de ocupación es el sector agropecuario al obtener una pérdida neta de poco más de 20 mil trabajadores (a una tasa de menos 3.1 por ciento anual y de menos 3.6 % para los que no reciben emolumento alguno). La mayoría de los cuales encuentra en el modo campesino de producir el principal soporte de su subsistencia, Bajo el desmantelamiento provocado por el abandono de las políticas federales y el proceso de apertura, este sector entra en un severo cuestionamiento con graves secuelas en la ocupación y en su capacidad de reproducción que hasta en tanto da cobijo a excedentes laborales en condiciones de déficits estructurales en materia de recursos productivos.

Cuadro 2. Población ocupada por rama de actividad económica

Rama de Actividad	Total	Remunerada	No remunerada
Agropecuario-	3.1	-2.1	-3.6
Industria extractiva y de la electricidad	2.3	3.2	-30.4
Industria manufacturera	6.8	5.1	10.4
Construcción	1.4	1.1	2.2
Comercio	0.7	1.5	0.1
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.6	1.3	0.0
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	-7.4	-8.3	-2.8
Servicios profesionales, financieros y corporativos	6.5	8.0	3.8
Servicios sociales	5.5	4.9	18.6
Servicios diversos	4.1	4.7	3.0
Gobierno y organismos internacionales	1.7	1.4	74.2

Fuente: Elaboración propia en base a la ENOE 2005-2010

Esto nos lleva a plantear que el crecimiento referido de la ocupación sucede en la mayor parte de las actividades económicamente urbanas, en las que la tendencia fundamental es el predominio del empleo asalariado, aunque con una clara concentración en la manufactura, el comercio, los servicios sociales y diversos y el gobierno, mientras los ocupados sin remuneración se agrupan primordialmente en el comercio y sucesivamente en la manufactura y los servicios diversos. En este ámbito, considerando el crecimiento en los cinco años respectivos, es el comercio el que parece mantener una cierta estabilidad al aproximarse a cero la tasa anualizada en el caso de los no remunerados, no así ocurre con las manufacturas cuyo crecimiento (10.4 %) es el doble del registrado en el empleo asalariado y el de los servicios sociales que refieren una tasa casi cuatro veces mayor (18.6 %) en el mismo sentido (véase cuadro 2).

En síntesis, la caída de la ocupación en el sector agropecuario afecta de manera importante a los trabajadores no remunerados. En el caso de los sectores no agropecuarios, la contribución del empleo tendió a concentrarse en actividades comerciales y de servicios. Aunque el empleo remunerado muestra una participación mayor en los sectores económicamente urbanos, se percibe que 4 de cada 10

empleos generados corresponden a trabajadores no asalariados, lo que habla de la escasa capacidad del polo propiamente capitalista en cuanto a la creación de nuevos empleos, ya que la manufactura (el sector más dinámico de la economía) apenas generó alrededor de 1,600 empleos remunerados anualmente, mientras a nivel de la economía en su conjunto los trabajadores asalariados crecieron a razón de 5,600 año tras año, lo que arroja un déficit aproximado de 8,400 empleos asalariados anuales si se quisiera incorporar específicamente a la mayoría de los nuevos demandantes de empleo.

Ocupación y demanda de trabajo

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE), en Zacatecas la ocupación creció 5.8 % entre 2005 y 2010, un poco más de 28 mil nuevos puestos de trabajo, siendo los remunerados el sector más dinámico con una tasa de 10.5 % frente al resto de los ocupados que registran un comportamiento negativo de menos 0.5 % (incluyendo al sector agropecuario). Como se observa en el cuadro 1, el aumento en la demanda de ocupación obedece a la expansiva población en edad de trabajar, de la cual, en el periodo, el cien por ciento de los trabajadores potenciales demandaron una ocupación, cuando en el 2005 la población activa representaba apenas la mitad de los mayores de 14 años. Los mismos datos ponen en evidencia que la proporción de encontrarse desocupados aumentó considerablemente ya que seis de cada diez demandantes no logró insertarse en alguna actividad.

Por otro lado, aunque en 2005 la población que permaneció al margen del mercado laboral representó una proporción cercana a los que mantienen una participación activa, durante el periodo presentó cambios en los motivos de su inactividad que sugieren una disminución que se convierte en fuente de presión en el mercado laboral. Es el caso de la que realiza estudios y aquella que se dedica a las labores domésticas que en 2005 aparecen como las principales razones de la inactividad y cuyo desplome es más que significativo. No ocurre así con los denominados otros inactivos, ya que llega a representar el 20 % de los nuevos inactivos y que incluye a los que no buscan trabajo, a los que no tienen ninguna actividad para explicar y también a esa parte que puede estar dedicándose a la generación de delitos. De modo que así como las complicaciones para integrarse a una nueva ocupación aumentan, lo son también para persistir como parte de la población inactiva.

Cuadro 1. Estructura de la población activa e inactiva 2005-2010

Estructura del crecimiento		
	en 2005	2005-2010
Mayor de 14 años	100.0	100.0
Inactiva	47.5	-77.5
Activa	52.5	177.5
Ocupada	51.3	114.1
Desocupada	1.3	63.3
Condición de inactividad		
Estudiantes	20.9	-8.2
Quehaceres domésticos	59.1	-123.7
Pensionados y jubilados	2.3	22.2
Incapacitados	2.1	-10.6
Otros	15.6	20.3
Nivel de instrucción		
Primaria incompleta	33.5	-405.4
Primaria completa	29.1	-51.7
Secundaria completa	25.9	290.2
Medio superior y superior	11.5	261.3
No especificado	0.0	5.6

Fuente: Elaboración propia en base a la ENOE 2005-2010

En otro sentido, en el 2005 el 62 % de la población en edad de trabajar no tiene su primaria concluida o apenas representa la parte de la educación formal terminada. En los cinco años siguientes, los nuevos incorporados a la población potencialmente demandante de ocupación cuentan esencialmente con algún grado de secundaria o con algún nivel en la formación media superior y superior. A pesar de que el panorama educativo es deficitario y de que cunden una gama de problemas que impiden que se pueda tener una trayectoria completa en el proceso formativo de la población - únicamente 5 de cada 100 niños que ingresan a la primaria logran terminar una licenciatura, de acuerdo a la SEC- (Márquez, Delgado y García, 2012), se tienen niveles educativos relativamente elevados en los nuevos demandantes de empleo, que crecen 15 % en el periodo, que chocan con la percepción de que la falta de crecimiento en el

estado proviene de la escasa preparación y capacitación de la fuerza de trabajo. No obstante la integración de mano de obra mejor preparada, el escenario al que se enfrenta es de una fuerte dosis de incertidumbre, debido a que las restricciones en la creación de empleo los vuelven proclives a ser la población con mayor desempleo, a formar parte del embate permanente del deterioro de las condiciones laborales y/o a integrarse al sector de mayor refugio para los desplazados de mercado laboral formal que es el de la economía informal.

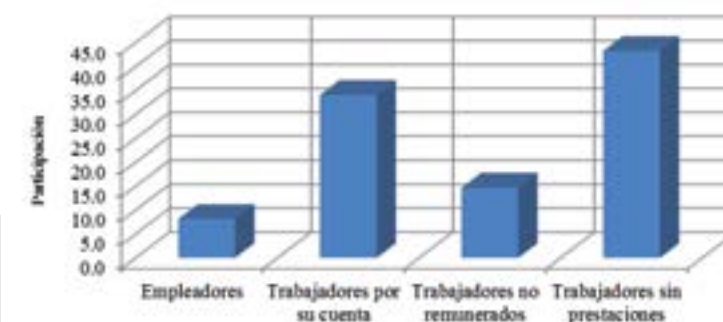
La realidad del mercado laboral: ocupación informal y precariedad

En términos generales, quienes se encuentran inmersos en la informalidad lo constituyen un grupo por lo demás disímulo. Esto permite afirmar que su composición permite trayectorias divergentes, tanto si se trata de los que ingresan a ésta, de los que permanecen y de los que buscan su articulación al sector formal de la economía. El escaso dinamismo del mercado laboral en Zacatecas y el estrecho espacio que da cabida a los trabajadores formales, sin embargo, favorece una heterogeneidad interna que descansa en el abanico de trabajadores que busca en la informalidad el refugio para su subsistencia, así como de la reducida gama de oportunidades al interior como reflejo de la debilidad del aparato productivo y de la carente diversificación de las actividades económicas, que de existir pudiera permitir aprovechar los resquicios dejados por el avance de la acumulación local, cosa que no ocurre en el estado, salvo por la precaria demanda del consumo familiar de los grupos de menor ingreso y la que proviene de los trabajadores asalariados del sector formal.

De acuerdo a la ENOE, en 2010, de

la población ocupada en el sector informal, el 8.1 % lo constituyen empleadores, propietarios de micro establecimientos que operan sin local, en vehículo o en pequeños locales o talleres; 34 % son trabajadores por cuenta propia, generalmente laborando en su propio domicilio o en condiciones similares a los empleadores; 15 % laboran sin recibir remuneración alguna, básicamente conformados por familiares que apoyan a los que realizan actividades por cuenta propia, y 43 % lo componen asalariados en micro establecimientos no registrados, como en empresas formales pero sin recibir ningún tipo de prestaciones (Gráfica 1).

Gráfica 1. Zacatecas: Estructura del sector informal, 2010



Fuente: Elaboración propia en base a la ENOE, 2005-2010

Si se mide a los ocupados informales en relación al total de trabajadores dentro de los sectores económicamente urbanos, la proporción asciende a 58 %, lo que evidencia una elevada franja divisoria respecto a la población que se encuentra laborando en empresas u organismos formalmente reconocidos. Este contexto, incluso, poco se modifica para los nuevos participantes en el mercado laboral: durante el periodo 49.4 %, 21 mil de los 42 mil trabajadores recientes se integran a las filas de la informalidad. Dentro de estos, siete de cada diez pasan a formar parte de los asalariados informales, con el agravante de que el 52 % permanecerá ocupado sin recibir ingreso alguno, como mero ejército de reserva dependiente de otros segmentos, como los que realizan actividades por cuenta propia y que trabajan en su domicilio, en locales rudimentarios o en algún espacio público.

Dos elementos destacan el comportamiento del sector informal en el estado. Por un lado, el hecho de que los micros establecimientos y los que ejercen alguna actividad por su cuenta (la proporción más estable de la economía informal en el estado) quebrantan permanentemente las regulaciones laborales cuando contratan fuerza de trabajo e incumplen los trámites legales-administrativos que pudieran darle formalidad a sus operaciones. Aunque es factible que cumplan con el registro legal para el pago de sus obligaciones, éstas se evaden

ya que sus costos resultan elevados en comparación al reducido tamaño de sus actividades, a la intermitencia de sus operaciones y a la poca o nula movilidad ascendente de los micro negocios. Por otro lado, pese a la heterogeneidad de la informalidad, la mayor parte de la población trabajadora que se encuentra inmersa en ella, no responde a decisiones voluntarias para escapar del marco normativo debido a incentivos preestablecidos, tampoco es un elemento dominante que responda a estrategias de descentralización productiva de las empresas con el propósito de reducir costos, aunque el empleo de la fuerza de trabajo barata se convierte en una práctica regular admitida desde las fallas institucionales, bajo el pretexto de la atracción de la inversión y de localización de las industrias. Quienes se integran a la informalidad generalmente buscan responder a estrategias de sobrevivencia, como una forma de allegarse los medios de subsistencia y de asegurar la reproducción de las unidades familiares convertidas en reserva laboral al ser excluidas del sector capitalista de empleo.

Al resultar inviable acceder a los sectores rentables, a los que tienen una importante incorporación tecnológica o a los que se ubican dentro de la franja de industrias para la exportación (las escasas maquiladoras existentes en el estado y las contadas empresas de capital nacional y extranjero que funcionan como enclaves y operan bajo el esquema de exportación de mano de obra barata), la tendencia será a incorporarse en sectores de fácil acceso al mercado laboral, que desarrollan actividades de baja dotación de capital con escasa demanda de habilidades de trabajo, como ocurre con los micro establecimientos y con las actividades autónomas. De aquí se desprende que el empleo en la entidad se destaque por la precariedad y por la perseverancia del empleo en establecimientos pequeños como resultado de su trayectoria dentro del sector de subsistencia. Es por ello que dentro del sector informal en el estado se localizan muchas de las actividades marginales del aparato económico, así como los trabajadores más precarizados debido a la pobre calidad de los empleos, a los magros ingresos generados y a que es recurrente la carencia de prestaciones o de que estas sean insignificantes en caso de que se presenten algunas de ellas (Esparza 2011). Así, el deterioro de las condiciones laborales, otro de los grandes problemas estructurales en el estado que se encuentra inmerso en la informalidad y que se ha venido convirtiendo en una práctica constante de las empresas formales, se ha mostrado como un componente dinámico del mercado laboral en el estado. En otros trabajos (Esparza, 2008; Esparza 2012b) se ha puesto en evidencia, la magnitud del problema y el hecho de que existe una precariedad estructural que afianza los efectos de la desregulación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de la supuesta ventaja comparativa que lo da la existencia de fuerza de trabajo barata. Uno de los factores que permiten medir su comportamiento, el ingreso, ha sido sometido a un deterioro permanente a través de la contención salarial impulsada por los sectores capitalistas y el gobierno federal como medida antiinflacionaria y de estabilización macroeconómica, provocando una continua caída de los salarios de los trabajadores, incluyendo el mínimo. Dicha situación, además que agrava las condiciones de subsistencia de los trabajadores, modifica la referencia respecto al tamaño del ingreso esperado al integrarse la población al mercado laboral. Esto ha implicado que del total de las nuevas ocupaciones ge-

neradas en el sector no agropecuario, en el periodo a observación, 54 % se puedan calificar como precarias debido a que su inserción no se ve compensado con remuneraciones, a que estos sean prácticamente ínfimos o al esfuerzo que tienen que desplegar para obtener ingresos equivalentes a los tres salarios mínimos con jornadas prolongadas. Como se desprende del cuadro 3, incluso la parte proporcionalmente mayoritaria de los nuevos trabajadores, 40 % del total, se integra a la franja más vulnerable y a los de mayor incidencia en ubicarse por debajo de la línea de pobreza. De esta manera, al cerrarse las alternativas de empleo, la informalidad se convierte en la salida obligada para importantes contingentes de trabajadores, provocando además que la precariedad sea un ingrediente esencial de su funcionamiento y que afecte al sector asalariado formal, manteniendo así una de las funciones de la sobrepoblación que es la de ejercer presión sobre los salarios y las condiciones laborales de los empleados en la economía formal.

Cuadro 3. Zacatecas: precariedad por nivel de ingresos (estructura porcentual)

Concepto	2005	2005-2010
Precarios	31.3	54.1
Sin ingresos	7.2	18.7
Hasta 1 salario mínimo	13.9	21.4
Más de 1 a 2 salarios mínimos y más de 48 hrs	6.7	9.1
Más de 2 a 3 salarios mínimos y más de 56 hrs	3.4	4.9
No precarios	68.7	45.9

Conclusiones generales

En este trabajo se ha analizado la situación del mercado laboral en Zacatecas, destacando de manera particular el comportamiento que tiene la ocupación informal. El punto de partida ha sido la inserción de la economía mexicana a la internacionalización de los mercados, sobre todo vista a través de la subordinación a la economía norteamericana a través de la exportación de mano de obra barata. En esta perspectiva, la ocupación informal es vista como parte de ese proceso exportador, al convertirse en el recipiente de de los que no logran colocarse en el mercado laboral formal y de aquella parte de los trabajadores asalariados que se ven sometidos a un deterioro constante de sus condiciones laborales como parte de la estrategia de aprovechamiento de la mano de obra barata.

En general, resulta difícil asumir que el sector

informal pueda ser un itinerario voluntario que permita desarrollar capacidades y condiciones para la acumulación y que los ocupados informales puedan trascender hasta el rango de trabajo decente como lo plantea la OIT. En el contexto actual de predominio del modelo exportador de fuerza de trabajo esto se vuelve más una quimera que una realidad palpable incluso en el mediano plazo. La realidad es que la informalidad y la precarización del trabajo, aunque trastocan de manera importante al ritmo y al potencial de crecimiento económico del país, su existencia y tamaño adquirido en los últimos es resultado del funcionamiento del mismo esquema de aprovechamiento de las supuesta ventaja comparativa que da el uso del recurso humano barato.

Zacatecas en este contexto ha destacado sobremedida por la amplia tradición migratoria que le caracteriza. El hecho de que el análisis no se haya detenido en esta parte, no implica

que se desconozcan las profundas implicaciones con la economía estatal y con el mercado de trabajo en particular. Se ha optado, sin embargo, por obviarlo con el propósito de detenernos un poco más en el contexto ocupacional y su funcionamiento interno, tratando de develar que la informalidad no es ocasional, ni un fenómeno residual o que pueda abrir ventanas de oportunidad para el desarrollo profesional o empresarial como comúnmente se percibe entre los tomadores de decisiones. Se trata fundamentalmente de una situación persistente atada a la desarticulación de las actividades económicas y al limitado avance de la acumulación capitalista en la entidad, razón por la cual llega a ser el principal soporte del mercado laboral y uno de los pilares de la reserva laboral que alimenta la explotación de la mano de obra barata en el estado.

En este trabajo hemos observado lo que se ha destacado en otros momentos: que tanto la informalidad como la precariedad se interconectan y que asumen una dinámica estructural que parece otorgarle cierta estabilidad en su comportamiento (aun y con todos los efectos derivados de la desregulación laboral y las políticas pasivas de protec-

ción y fomento al empleo). Estabilidad que pudiera estar ocultando cambios en su composición interna, ya que dicha estabilidad proviene sobre todo en el que trabaja por su cuenta y en los empleadores informales (confrontados a un mercado local en deterioro permanente si se les mira como oferentes de productos y servicios), ya que los que se integran sin recibir pago alguno y los que se ocupan aceptando la violación de sus derechos laborales son más proclives a crecer y a padecer el entorno nacional y estatal.

Finalmente, aun y cuando se pudieran esbozar algunas inquietudes que apunten a la búsqueda de soluciones al problema, lo cierto es que el panorama difícilmente lo permite. Como muestra, se ha hecho presente un proceso de contención de la migración a los EU, en un contexto de profundización de desmantelamiento de la economía campesina; de caída de la actividad económica del estado y de flexibilización y racionamiento de las contadas empresas para enfrentar la contracción de los mercados (Nacional y extranjero), lo que conduce a un mayor desempleo, a la persistencia de la informalidad y la intensificación del uso discrecional de la mano de obra barata.

Bibliografía

- Brígida G. G. (2012), "La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)". En, De la Garza T. E. (Coord.), *La situación del trabajo en México 2012, el trabajo en la crisis*. México, PyV.
- Cypher J. y Delgado W. R. (2005). "El modelo de exportación de fuerza de trabajo barata en México". *Economía UNAM*. 12, 23-47.
- _____. (2012). México a la deriva. *Génesis, desempeño y crisis del modelo exportador de fuerza de trabajo*. México: Porrúa.
- Cervantes N. J.J. (2009). "Explicaciones alternativas a la precariedad del sector informal y algunas propuestas de solución". *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*. 2 (XV), abril-junio. 2007-222.
- Delgado W. R. (2000), "consideraciones sobre la estructura económica y social en Zacatecas de cara al siglo XXI". En García Z. R. y Padilla J.M. (coord.). *Los retos demográficos en Zacatecas en el siglo XXI*. Zacatecas, UAZ.
- ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2013). INEGI, <[http:// www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.asp](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.asp)>
- Esparza F. M. (2008). "Mercado de trabajo e informalidad laboral en Zacatecas bajo la égida neoliberal". *Tesis doctoral*. México. Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- _____. (2011), "Estructura productiva y ocupación informal bajo la égida neoliberal". *Ponencia presenta en el 16º. Encuentro sobre el Desarrollo Regional en México*. Xalapa. 1-20.
- _____. (2012a), "Consideraciones sobre la especialización productiva y la insustentabilidad ecológica en Zacatecas". En Rivera P. y Foladori G. (coord.), *Medio ambiente e insustentabilidad en Zacatecas*. Tijuana, Colef-Juan Pablos.
- _____. (2012b), "Empleo insuficiente y deterioro de las condiciones laborales en los albores del nuevo siglo". *Paradigma económico*. 2(4), julio-diciembre. 61-84.
- Gagnon, J. (2008). "Moving out of bad jobs- More mobility, more opportunity", in J. Jütting & J. R. de Laiglesia (eds.), *Is informal normal? Towards more and better jobs in developing countries*. Paris, OECD. 115-142.
- González Ch. G. (2004), "La globalización y el Mercado de trabajo en México". *Problemas del Desarrollo*. 138 (35), julio-septiembre, 97-124.
- Inegi. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2011), *Anuario estadístico del estado de Zacatecas*. <[http:// www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)>.
- Maloney, W. F. (2004), "Informality revisited". *World development*. 115-1178.
- Márquez, C. H., Delgado W. R. y García Z. R. (2012), *Modernización neoliberal en Zacatecas: extractivismo, insustentabilidad y migración*". En García Z. R. y Contreras D. J. (coord.), *Seminario estatal de universitarios: por una nueva estrategia de desarrollo integral para Zacatecas, Vol. I. Zacatecas, UAZ*.
- Martínez P: J: F. (2005), "El sector informal en México". *El Cotidiano*. 130 (20), marzo-abril, 31-45.
- OIT. Organización Internacional del trabajo (2002). *Informe VI, el trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, OIT.
- Reygada L. (2011). "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En, Pacheco E., De la Garza T. E. y Reygada L. (coord.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México, El Colegio de México.
- Rojas G. G. y Salas P. C. (2011). "Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004". En, Pacheco E., De la Garza T. E. y Reygada L. (coord.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México, El Colegio de México.
- Samaniego N. (2008), "El crecimiento explosivo de la economía informal". *Economía UNAM*. 13(5). 30-41.

Reformas Estructurales y reforma laboral: mayor exclusión y precariedad en el mundo del trabajo

◀ Miguel Esparza Flores¹

◀ Ma. Cristina Recéndez Guerrero²

Resumen

En este trabajo se propone hacer una contextualización de la reforma laboral propuesta con el comportamiento reciente del mercado laboral en México y a nivel regional. Se presenta una caracterización de los aspectos nodales del marco que pretende regular las relaciones laborales. De la misma manera, se plantea la situación actual del mercado laboral en el país. Se considera que el empleo formal ha perdido terreno y que el deterioro de las condiciones laborales se ha convertido en una constante dentro del fenómeno laboral. Se analiza posteriormente el comportamiento regional del mercado de trabajo, particularmente el referente al estado de Zacatecas, bajo la idea de que el estrecho sector específicamente capitalista acota la expansión del empleo formal, en contraste al predominio que mantiene el sector de subsistencia ajeno a las pautas de contratación de trabajo asalariado. Se concluye que los ejes de la reforma laboral propuesta tienden a agravar el carácter excluyente y precario que define al mercado laboral zacatecano.

Palabras clave: Reforma laboral, exclusión, precariedad en el trabajo.

Introducción

La reforma laboral aprobada recientemente no solo ha puesto en evidencia el cambio en la correlación de fuerzas a favor del gran capital nacional y transnacional, sino también ha implicado el secuestro del mundo del trabajo con el propósito de afianzar la reestructuración que se ha venido anunciando desde el arranque mismo del tratado de libre comercio y de la aplicación de las políticas neoliberales.

La reforma laboral y el marco de la integración del trabajador en el país

En el marco de la modernización productiva impulsada por el salinismo, para ajustar la economía mexicana y subordinarla a la norteamericana utilizando las siglas de un acuerdo que aparentaba ser mutuamente ventajoso, el mundo del trabajo comenzó a verse socavado a partir de la expropiación de una parte de la masa salarial por razones "técnicas" de orden macroeconómico. En 1998, la propuesta de reforma laboral promovida por la tecnocracia zedillista, derivó en la modificación a la ley del Instituto Mexicano del Seguro social, cuyo resultado primordial fue reforzar la desposesión de aquella fracción del fondo de salarios destinadas a las pensiones de los trabajadores para convertirlas en activos financieros privados, de tal forma que esto se convierte en un mecanismo de capitalización y recuperación de la ganancia del capital por la inversión que se da en los ascendentes mercados financieros.

Durante los años siguientes, los esfuerzos por profundizar el dominio del mundo del trabajo por parte del gran capital transnacional han estado vinculados a socavar la capacidad organizativa de los trabajadores, a la destrucción de sus referentes identitarios, a la despolitización de sus reclamos y a la desideologización de la conciencia de clase para imbuirle una ideología de su condición precaria por la incapacidad de adecuarse a los requerimientos del mundo globalizado.

Los cambios recientes aprobados en materia laboral no ponen cotos a la explotación capitalista. Con ellos se formaliza el uso discrecional del excedente laboral y se le da un estatus legal a la precarización y a las bajas remuneraciones, cuyo efecto es la apropiación irrestricta del trabajo impago. Las propuestas, emanadas desde las cúpulas empresariales y refrendadas por las burocracias sindicales y gubernamentales, consideran en lo esencial, la eliminación de la estabilidad y permanencia en el empleo al establecer el trabajo eventual y por horas como la base primordial de las nuevas relaciones laborales, llevando al extremo la flexibilización laboral. Abaratar los costos para el despido del personal y facilitar y/o entorpecer los procesos legales para tal efecto, de tal forma que el patrón salga favorecido en cualquier circunstancia en relación al pago de salarios caídos. Así como otorgar un carácter normativo al despojo de los derechos esenciales de los trabajadores contratados a través del *outsourcing*, eximiendo de la responsabilidad laboral a los sectores del capital que recurren a estas prácticas bajo el pretexto de la eficiencia de las prácticas empresariales.

Bajo el argumento de que la reforma laboral impuesta en sí misma va a resolver los problemas del desempleo, los bajos salarios, la precariedad, la subcontratación, la informalidad, etc., se establece un acuerdo entre el gran capital, el Estado y los sindicatos corporativizados, para darle continuidad a la política fiscal restrictiva y la estabilidad en el manejo del tipo de cambio como fundamentos de la integración económica subordinada y de aseguramiento

¹Doctor en Estudios del Desarrollo, Docente investigador de la Maestría en Economía de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas, integrante del cuerpo académico de Economía Regional y miembro del Sistema Nacional de Investigadores-I. Correo miesflo@gmail.com. Teléfono, 014929245719.

² Doctora en Sociología, Docente investigadora del Doctorado en Ciencia Política, Unidad Académica de Ciencia Política de la Universidad Autónoma de Zacatecas, línea de investigación: Estado y Desarrollo: Economía, trabajo y educación. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores-I. Correo crecendez2001@yahoo.com.mx. Tel. 014921328435.



de la rentabilidad de las inversiones financieras colocadas en el país. En este acuerdo, la principal variable relativa para el capital, el costo laboral, se coloca en el centro de las decisiones “racionales” del empresario y de las políticas laborales. De hecho, desde la implantación del modelo exportador, la fuerza de trabajo ha estado sujeta a un proceso constante de pauperización, marginación y exclusión como resultado del ejercicio técnico de abaratamiento del precio de la fuerza de trabajo, principal insumo productivo y eje fundamental de la creación de valor.

Aunque el incremento real de la productividad se convierte en el principal sustento para lograr tal efecto, en la práctica el resultado ha sido el uso de menor cantidad de fuerza de trabajo por unidad de capital sin las correspondientes mejoras tecnológicas que ello supone, de tal forma que la respuesta proviene de los cambios en las relaciones laborales y en la racionalización de los procesos productivos que apuntan al deterioro de las prestaciones laborales y a la intensidad en la jornada de trabajo. Después de treinta años de crisis y de cambios en la política económica a favor del libre mercado, el deterioro salarial ha alcanzado una pérdida de 70 % de su valor, lo que obliga a un esfuerzo mayor de los trabajadores para compensar dicha merma. Con la estabilización de los niveles inflacionarios, sin embargo, el descenso del salario mínimo real (referente básico de los sueldos y salarios de los trabajadores) alcanza su límite, lo que provoca que la flexibilización laboral impacte en la reducción de los costos unitarios por medio de prestaciones laborales disminuidas.

Por lo anterior, la reducción de este importe ha conseguido, contrarrestar los incrementos salariales de los trabajadores que mantienen relaciones contractuales, cuyos efectos, además, se transmiten al mercado laboral en su conjunto. Así, desde

1997 en el sector manufacturero el declive de las retribuciones medias reales se han concentrado en las prestaciones, siendo las remuneraciones reales del 2007 semejantes a las de 1993. Bajo este contexto el crecimiento del costo laboral en 2010 fue de 3.8 % cuando en el año 2000 alcanzó un valor de 11.2 %¹.

Una de las razones esgrimidas en la propuesta de reforma laboral es la falta de crecimiento, atribuida en gran medida a la inexistencia de un mercado laboral eficiente. Por su parte, la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con sus políticas favorece los cambios laborales, cuestionando la (supuesta) rigidez del funcionamiento del mercado laboral y recomienda los dispositivos flexibles que mejoren la posición que se tiene en materia de restricciones laborales. En esta perspectiva, se sostiene que la desregulación de las relaciones laborales que permiten el libre juego entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo tenderá a sustentar mejores condiciones para encauzar la economía en un proceso de crecimiento sostenido².

En la práctica, las transformaciones en las relaciones laborales, lejos de ser un acicate para proyectar la economía al pleno desarrollo, lo que ha estimulado es una mayor desarticulación del mercado de trabajo y niveles de desigualdad en la distribución del ingreso que trascienden de la esfera propiamente laboral, a la sociedad en su conjunto. Si atendemos a la lógica misma del modelo exportador, la inclinación a producir para el mercado global en un contexto de competencia despiadada y de sobreproducción generada por las economías subdesarrolladas que se ven obligadas a participar en mercados saturados, conducen al abaratamiento del insumo laboral y a hacer de la pobreza un factor de ventaja aunque ello vaya en detrimento de su propio mercado inter-

no.

La visión de una economía potencialmente exitosa, que requiere únicamente de correcciones como las recomendadas por organismos como la OCDE, contrasta con el anodino crecimiento logrado en las últimas tres décadas, de marcado empuje aperturista y de aplicación a raja tabla de las políticas de libre mercado. En este periodo difícilmente se ha logrado superar una tasa anual promedio de 3.5 %, proporcionalmente la mitad de la lograda durante la fase de sustitución de importaciones. Ateniéndose al periodo del sexenio que acaba de terminar, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) apenas se ubicó en un nivel del 2.2 %, muy por debajo de las tasas logradas en la mayor parte de las economías latinoamericanas³.

La industria manufacturera, que se supone se convertiría en el eje del modelo exportador vigente, crece, por su parte, en poco más del 1 % durante la gestión anterior, con una clara tendencia al estancamiento por los pocos resultados obtenidos desde que se inaugura formalmente la apertura comercial. Diversos autores apuntan a una caída del empleo en el sector vinculado a un creciente proceso de desindustrialización⁴, a la pérdida de arrastre de la exportación respecto al empleo por efecto de la ruptura de los encadenamientos productivos y a la tendencia a la utilización de menores cantidades de mano de obra al inclinarse hacia la producción de bienes intensivos en insumos o capital⁵. Bajo este ámbito la terciarización de la economía y del mercado de trabajo se ve acompañada de signos crecientes de pobreza de la población trabajadora⁶ y de mayores proporciones de trabajadores en condiciones precarias y de inmersión en contextos informales de ocupación⁷ que presionan las remuneraciones a la baja y que estimulan la flexibilidad del uso despótico de la fuerza de trabajo.

El estrechamiento del empleo formal por la tendencia a la generación cada vez menor de puestos de trabajo bien remunerados y con escasa movilidad interna ascendente, se contrapone a la expansión del desempleo y subempleo así como al creciente deterioro de la calidad del trabajo asalariado, como a la sustitución de trabajos permanentes por temporales, a la proliferación de contratos temporales (muchos de ellos verbales, lo que significa el cumplimiento a voluntad de las prestaciones básicas ofrecidas) y percepciones de ingreso a la baja.

Los indicadores señalados sobre crecimiento económico que dan cuenta de la exigua capacidad que se tiene en la producción de riqueza han estado acompañados de una generación de empleos que no rebasa las 400 mil personas al año desde la puesta en marcha del acuerdo comercial hasta la fecha, mientras anualmente se incorporan a la población económicamente activa 1.2 millones de nuevos trabajadores potenciales. La OCDE, incluso reconoce que en el sexenio de Calderón debieron de crearse 7 millones 200 mil lugares de trabajo, cuestionando así el supuesto optimismo por haber creado 1.8 millones de plazas en toda la gestión, ya que este número apenas representa el 26 % de las metas establecidas por dicho organismo.

Según el Instituto de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la tasa de desocupación entre 2011 y el primer semestre del 2012 alcanzó un valor superior al 5 % (5.6 % en 2011 y hasta julio del 2012 5.02 %), muy por encima de la registrada antes de la crisis del 2008 que fue de 3.5 %. Por su parte, el deterioro de las condiciones laborales y los impactos adversos del mercado laboral, al manifestarse menores oportunidades

¹López, B.A. 2012.

²OCDE, 2010.

³CEPAL, 2011.

⁴Cypher y Delgado, 2007.

⁵Ruiz y Ordaz, 2010.

⁶Demián, 2012.

⁷García 2012.

de empleo e incrementos de los despidos, afectan de manera importante a la fuerza de trabajo de los jóvenes. Así, el 40 % de la población menor de 24 años que trabaja en alguna empresa formal, no cuenta con prestaciones ni seguridad social, mientras del total de esa fuerza de trabajo en activo, el 66 % se desempeña en la informalidad, convirtiéndolo de esta forma en el sector más pobre y vulnerable⁸. Por su parte, la misma Organización Internacional del trabajo (OIT) reconoce que la mayor proporción de los desempleados corresponde a fuerza de trabajo joven, en su gran mayoría (71 %) con niveles de estudios relativamente aceptables⁹.

Finalmente, es sabido que la reforma laboral presupone que las medidas adoptadas impactarán positivamente en la reducción de la ocupación informal al legalizar la flexibilidad de las formas de contratación. Esta presunción parte del argumento de la Organización Internacional del Trabajo de que la informalidad laboral puede ser superada con políticas de libre mercado que permitirán la conversión al trabajo decente, un concepto que implica el reconocimiento del estatus del trabajador (ciudadanía laboral) bajo el dominio de la inclusión social¹⁰, aunque ello no se traduzca en contratos laborales favorables a los trabajadores, ni en condiciones laborales que proyecten el despliegue profesional ni la condición humana del trabajador, sino meras mercancías susceptibles de ser explotadas sin discriminación alguna.

Con lo anterior, se pretende justificar el pleno dominio que tiene el capital del mundo del trabajo, al sancionar, para la refuncionalización de los mecanismos de explotación, la presencia de un fenómeno que permite darle un frágil equilibrio al mercado laboral, convirtiendo en formal lo que es informal debido a la forma en que se despoja al trabajador de sus condiciones medias sociales de reproducción lograda a través de la organización y la lucha sociales. Mientras el INEGI reconoce cerca de 14 millones de personas en actividades informales, organismos como el Banco Mundial estiman en alrededor del 61 % del total de los ocupados laborando en esa parte de la economía¹¹.

El contexto regional del mercado laboral

La situación nacional es reveladora de las condiciones de funcionamiento del mercado laboral y de las expectativas de los trabajadores con la aplicación de las normas emanadas de la reforma laboral. Las oportunidades laborales son particularmente difíciles y mantienen fluctuaciones regionales por el grado de integración de los sectores económicos a la reorientación exportadora, por el destino de la inversión pública hacia las regiones y su impacto en las inversiones privadas, así como por la orientación de la política económica para favorecer la localización regional de la inversión extranjera, que, bajo el actual modelo exportador, define y refuerza la especialización productiva de los estados y regiones¹², al tiempo que determinan la dinámica de comportamiento del mercado laboral.

Los contenidos de la reforma laboral, institucionalizan la sobrexplotación laboral a través de los cambios en las relaciones laborales y la precarización del empleo con impactos altamente diferenciadores entre las regiones. La desregulación del mercado de trabajo, que de facto ha sido

⁸Arancibia, 2012.

⁹Muñoz, 2012.

¹⁰Ghai, 2003.

¹¹Esparza, 2008.

¹²Delgadillo, 2001.

una constante para ofertar ventajas locaciones en los estados, ha determinado niveles de flexibilidad en el empleo y las remuneraciones que impactan en las condiciones de vida de los trabajadores. A esto se suma el grado de desarticulación de la estructura productiva, la correlación de fuerzas local entre el capital y el trabajo, el tamaño de la reserva laboral existente, el grado de integración de la inversión nacional y extranjera con el aparato productivo de la región que da pie a la debilidad o fortalecimiento de los encadenamientos productivos al interior y, en general, a las condiciones endógenas que sintonizan el proceso de acumulación local bajo los parámetros que definen a la exportación de fuerza de trabajo barata, como la desposesión, la exclusión y la precarización.

En lo que sigue ponemos en consideración el entorno laboral de Zacatecas teniendo como referencia los aspectos particulares que destacan en el comportamiento del mercado laboral y de la flexibilización de las condiciones de trabajo que han dado pauta al deterioro del empleo.

El marco modernizador de la economía zacatecana

El crecimiento de la economía zacatecana ha estado determinado por un proceso de modernización local con el propósito de convertir a la entidad en una región favorable a la inversión extranjera. Dicho proceso tiene como telón de fondo la aplicación discrecional de las políticas de ajuste estructural (*i.e.* apertura, desregulación, privatización) a fin de crear condiciones para estimular al sector propiamente capitalista.

Las denominadas políticas de cambio han estado destinadas a fomentar la desregulación de los espacios económicos de mayor atracción para el capital, a impulsar variadas formas de privatización de las fuentes locales de riqueza, así como a buscar condiciones para la apertura e incentivo a la localización empresarial, incluyendo la conformación de procesos políticos y sociales, para dar cohesión a las estructuras de poder, en un plano de transformaciones en las relaciones capital-capital para posicionar *in situ* a la gran empresa transnacional depredadora del recurso natural y expoliadora del excedente producido localmente, utilizando, entre otros mecanismos el uso indiscriminado de la reserva laboral existente en el estado¹.

La ausencia de procesos de formación de capital a nivel regional, que marcaron la configuración de un aparato productivo débil y precario, pero cuyo contrapeso era sostenido por el Estado y sus políticas de promoción y contención de las desigualdades sociales desde una perspectiva de considerar las diferencias territoriales y locales, se ha mantenido como un rasgo estructural, aunque matizado bajo el ímpetu modernizador. En este caso, con el repliegue de la participación del Estado en el fomento económico y social, los escasos impulsos endógenos a la inversión han sido sustituidos por mecanismos facilitadores para atraer y localizar la inversión extranjera en las "áreas de oportunidad".

En ese sentido, la desregulación, uno de los mecanismos proveedores de la modernización productiva en la entidad, ha sido cardinal para fortalecer el proceso de depredación de los recursos naturales y para reen-

¹Esparza, 2008.

cauzar la flexibilidad de facto del mercado laboral con el propósito de darle un mayor ímpetu al desarrollo de la acumulación de capital en la entidad. De esta manera, se ha fomentado la especulación del uso del suelo urbano, la concentración privada de gran parte de la riqueza del subsuelo, la monopolización del mercado de insumos y bienes finales, al mismo tiempo que tolera y permite el despojo y el deterioro permanente de las formas de producción de subsistencia y de los capitales locales que obstaculizan su desarrollo.

Estas transformaciones, más que sostener una dinámica de integración de los sectores productivos y una orientación de sustentabilidad en el crecimiento, han fomentado la profundización de la desarticulación productiva, al continuar con la orientación primario-exportadora y al dejar de lado la industrialización orientada a fortalecer la base endógena de crecimiento. Un proceso de concentración progresiva de la riqueza y de dominio del capital extranjero que opera bajo criterios altamente depredadores respecto al medio natural circundante. Una progresiva dependencia de los mercados externos y de subordinación directa o indirecta a los circuitos de producción-comercialización comandados por los grandes empresarios tanto nacionales como extranjeros. Y, una ventajosa dinámica de desprotección y desregulación del por sí estrecho mercado laboral zacatecano, que a través de la flexibilidad laboral vuelve permisivo el deterioro de las condiciones de trabajo para convertirlas en factores de localización del capital².

Las condiciones del empleo

La profundización de la desarticulación productiva y la débil configuración del aparato productivo local mantienen al polo capitalista estrecho y fragmentado y, por tanto, con pocas y contadas oportunidades para la población que busca ingresar al mercado laboral formal. Es evidente que frente a esa incapacidad, el destino de mucha de la fuerza de trabajo es el desempleo, permanecer como no activos económicamente o la economía informal. En un estudio sobre las perspectivas de cambio de la economía zacatecana en la década de los ochenta y noventa, se llegó a la conclusión de que al parejo del aumento de los núcleos urbanos se manifiesta una fuerte predisposición al subempleo y la informalidad³. En otro estudio se pone de manifiesto la tendencia a la terciarización de las ocupaciones, particularmente las vinculadas a los servicios comunales y sociales, los personales y de mantenimiento, como al comercio al menudeo⁴; es decir, a la configuración de actividades de pequeña escala, por medio de micro establecimientos con local o sin ellos, como estrategia para albergar alguna ocupación o compensar los escasos ingresos familiares obtenidos.

Zacatecas es considerado uno de los estados sin condiciones para acceder al desarrollo industrial⁵, se encuentra a nivel de los últimos lugares en el ingreso per cápita generado⁶ y se ubica entre los seis estados con mayor incidencia de pobreza (60 % de la población son pobres) y con un crecimiento acelerado de la misma hacia finales de la década del siglo que comienza. En relación al mercado laboral los efectos se manifiestan en los bajos niveles salariales, que se reflejan en el hecho de que el 41 % de la población que trabaja percibe menos de dos salarios mínimos

² Esparza, 2010.
³ Esparza, 1996.
⁴ Esparza, 2008.
⁵ Delgado, 2000.
⁶ GODEZAC, 2004.

(mientras en el país la proporción es de 37 %), lo que indica que se encuentran por debajo de la línea de pobreza⁷. Además, en lo que va de la década, la localización de la inversión nacional y extranjera, particularmente en actividades económicamente urbanas ha sido ínfima, sin contar el proceso de reestructuración que viven las empresas ya establecidas para enfrentar la apertura y las condiciones recesivas, que se traducen en ausencia y destrucción de puestos de trabajo, colocando a Zacatecas entre los primeros lugares con la tasa de desempleo abierta más alta⁸.

Por otra parte, con la profundización de la apertura comercial el sector agropecuario ha venido padeciendo del retiro paulatino de apoyos para el sostenimiento de la actividad, afectando particularmente a la producción campesina (entre 1994 y 2007 la pérdida acumulada de los recursos destinados al campo asciende al 63 %), lo que ha repercutido en la mayor emigración a los Estados Unidos y en la búsqueda de un refugio laboral en los centros urbanos que encuentra su acomodo en la informalidad. Entre 2000 y 2010 la ocupación en la producción campesina desciende abruptamente de 19 % al 13 % como resultado del severo deterioro en sus condiciones de producción y del descenso de los subsidios otorgados por el Estado⁹. Aunque el desplome ha sido más que evidente con la aparición de la crisis en 2008, ya que de este año al último de referencia, la absorción de mano de obra se desploma en 5 puntos porcentuales; es decir, en solo tres años se perdió el 66 % del total que se genera en toda la década¹⁰.

Adicionalmente, la incapacidad de la economía zacatecana para enfrentar la tendencia recesiva de la economía norteamericana (asumiendo la subordinación del país a la dinámica de la acumulación de la economía de EU bajo la consigna del TLCAN) que tiende a agravarse desde 2006, acentúa la polarización del aparato productivo que impacta en la de por sí débil demanda de empleo remunerado en el sector capitalista formal, que se traduce en una vigorosa oferta de mano de obra que alimenta los niveles de informalidad existentes.

Una de las razones que explican este comportamiento se explica por la destrucción de puestos de trabajo de las empresas vinculadas directa o indirectamente al sector de la exportación, y, en general, a la contracción de la inversión (tanto pública como privada) determinada por el desplome del sistema financiero mundial. Así, entre 2007 y 2009 se pierden 7,500 empleos, de los cuales únicamente se logra recuperar el 69 % en el 2010. En este marco, el desempleo abierto también muestra un ímpetu notable poco visto en años anteriores: mientras en el primer quinquenio de la década la tasa de desem-

⁷ Esparza, 2011.
⁸ Esparza, 2012.
⁹ Esparza, 2011b
¹⁰ INEGI, 2011.

pleo abierta se ubica entre el 2.4 y el 2.5 %, entre el 2006 y el 2010 la tasa asciende del 2.6 % hasta 5.1 %, con niveles persistentemente altos desde el 2007¹¹.

Durante estos años, el panorama laboral se complica porque al mercado laboral se suma una importante cantidad de jóvenes a la población en edad de trabajar. Entre 2006 y 2010, la población que cuenta como fuerza laboral se incrementó en 26 mil personas. Es decir, al margen de la coyuntura económica en que se manifiesta esta situación y que llevó a la menor disposición de puestos de trabajo, de todas maneras el déficit de empleos se habría hecho presente por la incapacidad del aparato productivo local para abrir oportunidades laborales a la nueva fuerza de trabajo que año con año se integra al mercado laboral.

Si bien la opción que ha elegido un importante segmento de los desplazados del mercado formal en Zacatecas ha sido la emigración a los EU, frente a los efectos negativos de la demanda laboral en ese país, la respuesta ha sido el freno y la contención de los desplazamientos. Entre 2000 y 2005 Zacatecas perdía en promedio 30 mil personas al año por efecto del éxodo generado, en el quinquenio siguiente, sin embargo, la cifra se reduce a menos de 5 mil personas¹². Además como consecuencia de la parálisis económica que vive EU, el envío de remesas declina significativamente a una tasa del 27 % del 2007 en adelante, afectando a 65 mil zacatecanos¹³, agravando la problemática de la demanda de empleos e intensificando la flexibilización, la precariedad y la presión sobre el sector informal.

Según nuestras estimaciones, entre 2006 y 2007, el número de trabajadores informales asciende a 18 mil personas, 7 mil quinientas de las cuales corresponden a los que des-

¹¹ INEGI, 2011.
¹² Moctezuma, 2011.
¹³ Castro, 2010.

empeñan actividades por cuenta propia, 6 mil quinientas a los que ayudan sin retribución, y el resto cuatro mil laboran sin prestaciones. El factor más importante del 2007 es la caída que sufre la economía, ya que el PIB desciende respecto del año anterior en poco más de tres puntos porcentuales, particularmente con efectos negativos en el dinamismo del sector agropecuario desplazando mano de obra del agro hacia otros sectores como el de la construcción y de los servicios. Finalmente, los relativos descensos de los años siguientes se vinculan a algunos efectos coyunturales sobre el crecimiento, particularmente al aumento de los precios de algunos de los productos primarios que se producen en el estado, que amortiguan la oferta laboral, y las transferencias de recursos federales que se otorgan en el marco de los excedentes generado en el mercado de los hidrocarburos y que continúan invirtiéndose para satisfacer la creciente demanda de infraestructura urbana¹⁴. Únicamente en contados casos se podría señalar la incidencia propiamente de la manufactura, básicamente a la localización de inversiones en maquiladoras diseminadas en algunas partes del territorio estatal como resultado de acuerdos institucionales que buscan responder, sin plan preconcebido alguno, a la emergencia laboral en ciernes.

Flexibilidad laboral en curso

La tendencia en el comportamiento del mercado laboral en Zacatecas ha estado acompañada del incremento del proceso de flexibilización laboral. Las modalidades dominantes asumidas son: a) La presencia de la subcontratación en los sectores económicos; b) jornadas laborales menores y mayores a la estipulada legalmente; c) incumplimientos de las prestaciones sociales

La tercerización en aumento

De acuerdo a los datos del Censo Económico del 2009 el personal ocupado que no depende de la razón social que los absorbe es una práctica cada vez más relevante de las empresas en el estado. Entre 2003 y 2008, la tasa de crecimiento anual para las manufacturas fue de 53 %; en el comercio de 26 % y en los servicios de 18 %, mientras a nivel nacional las variaciones fueron de 14.8 %, 17.9 % y 11.8 %, respectivamente¹⁵ (INEGI, 2009). Aún y cuando la distribución porcentual de esta forma de contratación laboral otorga un peso importante a las diferentes actividades económicas, resalta el peso que adquiere el sector manufacturero, ya que de representar el 11 % en 2003, para el 2008 alcanza una participación de 29 %, en comparación a los otros sectores que mantienen un distribución relativamente uniforme, si bien en términos absolutos la tendencia es a un aumento

significativo de este tipo de personal ocupado, particularmente en el sector del comercio.

La discontinua jornada laboral

Respecto a la flexibilidad en la jornada laboral, según datos del INEGI¹⁶, entre 2000 y 2010, lo ocupados con una jornada laboral menor a 15 horas crecieron un 73 % (tan solo entre 2005 y 2010 el aumento fue de 55 %), frente a los que cumplen una jornada laboral de entre 15 y 34 horas que lo hizo en 12 %. Si bien, los que laboran jornadas mayores a las 48 horas sufren un crecimiento negativo (menos 2 %), en términos de su participación la población que se mantiene bajo estas condiciones representa un tercio del total de los ocupados.

Por lo anterior se percibe que el aumento notable proviene de la población ocupada que tiene jornadas reducidas (la que en general está imposibilitada para percibir una remuneración adecuada y la que peores condiciones laborales tiene en términos de la obtención de los beneficios sociales derivados de la legislación laboral vigente) y que creemos es a donde va a parar el grueso de la fuerza de trabajo que está buscando incorporarse al mercado de trabajo, además de los que se ocupan eventualmente y los que se ven sometidos a las fluctuaciones de la actividad económica, que en el caso de la entidad, dado el escaso dinamismo de la demanda local y el carácter de enclave que asumen las principales industrias capitalistas, es más que recurrente.

Así, mientras la persistencia de jornadas mayores reduce la posibilidad de que se generen empleos, al mismo tiempo que tal extensión en la jornada laboral puede ser resultado de la necesidad de buscar un ingreso adicional, en el caso de los

que tienen jornadas menores a las 35 horas, dicha situación se asocia a la desocupación y a la urgencia por obtener un ingreso¹⁷. De esta manera, el contraste con los trabajadores que se desempeñan con jornadas de ocho horas es significativo, pues agregando a los subocupados con los que laboran jornadas extraordinarias, la tasa asciende alrededor del 62 %.

La insuficiente seguridad social

Zacatecas se encuentra entre los estados con las menores tasas de asalarización¹⁸. Esta circunstancia nos indica que del total de los ocupados 4 de cada 10 están fuera del dominio directo del sector capitalista, excluyéndolos de los beneficios sociales que tienen los trabajadores remunerados y subordinados a un patrón. La condición de sobrevivencia al margen del acceso a las instituciones de salud y la ausencia de ingresos extraordinarios para enfrentar las eventualidades “acomoda” a la fuerza laboral para insertarse en algún empleo con ingresos insuficientes. Sin trayectoria en la defensa de los derechos laborales, sin capacidad de respuesta social y en un entorno de acentuada rotación laboral, la posibilidad para acceder a algunos de los beneficios sociales reconocidos en la ley federal del trabajo queda a disposición de la relación personal que se tenga con el contratante.

De acuerdo a lo anterior, se desprende, por un lado, la participación en aumento de la población ocupada asalariada total con prestaciones sociales, aunque en una proporción que acorta la distancia respecto a los trabajadores sin beneficios sociales. La participación entre 2000 y 2010 para el caso de los ocupados con prestaciones pasó de 43.5 % a 56.8 %, mientras los que no contaban con prestaciones fue de 56.4 % y 42.3 % respectivamente. Lo mismo ocurre en relación a los que tienen o no acceso a las instituciones de salud: en el 2000, 4 de cada 10 están inscritos en un régimen de salud y en el 2010 lo están 4.9 trabajadores. Por el contrario, los que no cuentan con acceso a las instituciones de salud pasan de 5.9 a 5 trabajadores respectivamente, lo que nos indica que una de las demandas más sentidas, como lo es la salud de los trabajadores sigue siendo insa-

tisfecha en una proporción importante. Cabe agregar que los ocupados sin contrato escrito aumentaron a razón de 1,940 personas al año, en tanto que 1,785 personas se adscribieron como trabajadores de planta, colocando así a esta base de la formalidad laboral en un contexto de creciente flexibilidad¹⁹.

Por otro lado, es palpable la disparidad de los ocupados sin prestaciones según la actividad económica en la que participen. Del total de ocupados en el estado (asalariados y no asalariados), el 34 % que se encuentra en esa posición se concentra en el sector agropecuario, el 12 % en la construcción y el 44 % en las actividades comerciales y de servicios. Si se considera el peso en cada uno de los sectores de la economía, la proporción de trabajadores sin prestaciones alcanzaría el 93 % en el sector agropecuario, el 83 % en la industria de la construcción, el 54 % en la manufactura y el 70 % en el sector comercio. Entre 2005 y 2010 los nuevos ocupados sin prestaciones se concentraron en dos de los sectores económicos con una proporción importante de trabajo asalariado: en la manufactura con un total de 8,400 trabajadores y en los servicios con 7,600 empleados²⁰. Esto es particularmente importante porque en el primer caso se ha puesto énfasis en la política pública orientada a revertir la nula inversión para el fomento industrial, mientras en el segundo se ha insistido en el adelgazamiento del gasto orientado a la educación y la burocracia, lo que ha significado en ambos casos una intensificación de la desregulación laboral en la práctica.

Conclusiones

La reforma laboral difícilmente puede proporcionar condiciones favorables para los trabajadores. Su diseño está orientado para garantizar las condiciones de sobrexplotación de la fuerza de trabajo y consolidar el modelo exportador de mano de obra barata. El estancamiento económico que ha formado parte de la trayectoria de integración económica subordinada, difícilmente puede ser superado con la instrumentación de los lineamientos de la reforma laboral neoliberal. Si bien bajo este contexto la tendencia será reforzar el carácter excluyente y precario que caracteriza al mercado laboral, integrando a los derechos de los

¹⁴Esparza, 2011.

¹⁵INEGI, 2009.

¹⁶INEGI, 2011

¹⁷Esparza, 2008; 2012.

¹⁸GODEZAC, 2004 y Esparza, 2008.

¹⁹Esparza, 2012.

²⁰Esparza, 2012.

trabajadores en un proceso de desposesión para seguir abaratando el costo laboral a favor de los grandes consorcios exportadores.

A nivel regional esta expresión abona a la desigualdad regional y a la marginación de los estados que no se subordinen al modelo económico vigente. A tenor de lo anterior los lineamientos derivados de la reforma laboral recientemente aprobada, caen como anillo al dedo a la dinámica modernizadora de la economía zacatecana, instrumentada por la gestión de los últimos gobiernos empeñados en profundizar la reorientación primario exportadora y en abaratar las concesiones al gran capital.

En este sentido, entre los mecanismos que utiliza el gobierno para estimular a la inversión foránea, se encuentran el uso de los recursos públicos para crear la infraestructura solicitada y satisfacer la demanda de bienes y servicios a precios preferenciales de los ofertados por el sector gubernamental; la privatización sigilosa de los servicios ambientales que requiere para su funcionamiento, incluyendo toda la parte de la riqueza natural con valor significativo en los mercados mundiales; la apropiación de los programas sociales dirigidos a mantener la paz social para evitar obstáculos en el proceso de despojo del sector de subsistencia y de los empresarios locales en desventaja; así como el mantenimiento a la baja del costo del factor trabajo aprovechando el excedente laboral y la inexistencia de organizaciones laborales contestatarias a la sobreexplotación laboral en curso.

Bibliografía

- Arancibia J. (2012), El empleo, el ingreso y el actual gobierno. En *Momento Económico*, nos. 5-18, México. UNAM.
- Castro J. (2010), *Han caído las remesas en Zacatecas 24.7 % en tres años*, México. Per. El Sol de Zacatecas, agosto 8.
- CEPAL. *Comisión Económica para América Latina (2011), Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Modalidades de inserción externa y desafíos de política macroeconómica en una economía mundial turbulenta*, Chile. CEPAL.
- Cypher. M. J. y Delgado W. R. (2007), El modelo de exportación de fuerza de trabajo barata en México. En *Economía*, vol.4 no. 12, México, UNAM.
- Damián A. (2012), “Crisis, empleo y pobreza”. En, De la Garza E. (Coordinador), *La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis*, México. Plaza y Valdés.
- Delgado W. R. (2000), “Consideraciones sobre la estructura económica y social de Zacatecas de cara al siglo XXI”. En García Z. y Padilla J. M. (Coordinadores), *Los retos demográficos de Zacatecas en el siglo XXI*. México. UAZ.
- Delgadillo M. J., Torres T. F. y Gasca Z. J. (2001), “Distorsiones del desarrollo regional de México en la perspectiva de la globalización”. En *Momento Económico*, no. 115, mayo-junio, México. UNAM.
- Ghai D. (2003), “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. En, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, no. 2. Suiza. OIT.
- GODEZAC. Gobierno de Zacatecas (2004), Plan Estatal de Desarrollo, 2004-2010. México.
- Esparza F. M. (1996), *Elementos básicos: la estructura económica y el cambio regional en Zacatecas durante la década de los ochenta*, México. DGIP-UAZ
- ____ (2008), *Mercado de trabajo e informalidad laboral en Zacatecas bajo la égida neoliberal*. Tesis doctoral, México. Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad autónoma de Zacatecas.
- ____ (2010), “Las restricciones en el empleo y la especialización productiva en el inicio del nuevo siglo”. En, *Mercados laborales en el mundo y en las regiones de México: opciones para los trabajadores*. México. UNAM-AMECIDER.
- ____ (2011), “Estructura productiva y ocupación informal bajo la égida neoliberal”. En Sánchez A. A. y León T. L. (Coordinadores), *El futuro del desarrollo Regional sustentables. Territorio, sociedad y gobierno*. México UNAM-AMECIDER.
- ____ y Márquez R. M. A. (2011), El impacto de la apertura en la producción de alimentos básicos en México. El caso del estado de Zacatecas, *Tercer Congreso Internacional de Desarrollo Económico y calidad de vida*. Colombia. UGC.
- ____ (2012), “Empleo insuficiente y deterioro de las condiciones laborales en Zacatecas en los albores del nuevo siglo”. En *Paradigma Económico. Revista de economía regional y sectorial*, Año 4, no. 2, julio, México. FEUAEM
- García G. B: (2012), “La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009)”. En, De la Garza E. (Coordinador), *La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis*, México. Plaza y Valdés.
- INEGI. Instituto Nacional de Geografía e Informática (2011), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). www.inegi.org.mx/est/contenidos.
- ____ (2009), *Censos Económicos 2009. Personal ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja*. México. INEGI.
- López B. A. (2012), “Mitos de la reforma laboral en México”. En, *Observatorio del Desarrollo*. Investigación, reflexión y análisis, vol. 1, no. 3. Unidad Académica en Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas México. México. Disponible en el sitio web: <http://estudiosdeldesarrollo.net/observatorio/ob3/4.pdf>.
- Moctezuma L. M. (2011), *consideraciones rumbo a la configuración del Plan Estatal de Desarrollo, 2010-2016*. Doctorado en Estudios del Desarrollo de la universidad Autónoma de Zacatecas. México. UAZ [inédito].
- Muñoz R. P. (2012), Pese a estar más preparados, los jóvenes tienen hipotecado su futuro, dice la OIT. En, *La jornada*, miércoles 21 de marzo. México
- Nápoles, P. R., Y Díaz, J. L. O. (2011) Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. En, *Economía*, vol. 8 no. 23, México. UNAM.
- OCDE. Organización para la Cooperación y Desarrollo (2010), *Perspectivas OCDE: México políticas clave para un desarrollo sostenible*, sin pie de imprenta.

Precariedad laboral y taxistas. El caso de los taxistas de la ciudad de Xalapa, Veracruz

Lorena López Cruz¹

Resumen

Partiendo de algunos conceptos de la sociología laboral y los nuevos estudios laborales se puede ubicar a los taxistas dentro del sector informal y no clásico, cuyas condiciones tienen algunas dificultades en ciertos aspectos pues no cuentan con seguridad social y con una certeza laboral, lo cual desemboca en una precariedad laboral. Razón por la cual, realizar estudios a este sector permite ubicar con mayor certeza las condiciones de los trabajadores para así reconocer las causas de dicha precariedad.

Esta ponencia pretende describir las condiciones laborales de los taxistas de la ciudad de Xalapa, Veracruz; mediante la reconstrucción de su mundo de vida para evidenciar la precariedad en que se encuentran, buscando algunas de sus principales causas, así como la forma en que ellos se relacionan con su entorno para formar un panorama que permita ubicar las principales causas de precariedad laboral, así como las consecuencias de éstas en la vida del taxista. Lo anterior es posible mediante una investigación cualitativa con un grupo de taxistas independientes y otros pertenecientes a un sindicato de la ciudad. Se realizó una observación de campo y algunas entrevistas a fin de conocer los principales aspectos de la vida de un trabajador, así como su percepción de los demás en relación a ellos. A partir de la utilización de tres especialidades de la sociología (laboral, política y urbana) se creó una herramienta para conjuntar los aspectos observados reconstruyendo así el mundo de vida de los taxistas.

Como fundamentos teóricos, se hará uso de conceptos retomados de Schütz (1977) y Habermas (1987, 2002), Schütz (1977) desde la fenomenología y Habermas con la teoría de la acción

comunicativa; haciendo énfasis principalmente en Jürgen Habermas (1987, 2002). Así mismo se retomarán planteamientos de Max Weber (1992) de dominación y poder, haciendo una delimitación de los tipos de dominación que permitirán revisar las relaciones existentes entre los taxistas con las organizaciones que los representan y con ello, observar algunas cuestiones importantes en cuanto a la precariedad de los trabajadores. Otro de los autores que se mencionarán es Enrique de la Garza, con cuya aportación y lo planteado en el trabajo, se podrá llegar a los objetivos de reconocer algunas causas de la precariedad laboral en los trabajadores taxistas, tomando en cuenta las características de su mundo de vida.

Como principales resultados se observó que las condiciones precarias de los taxistas se deben a circunstancias en su entorno que dificultan el desarrollo de su trabajo, como la entrega desmedida de concesiones que permitió un incremento del clientelismo político que rebasa tiempos electorales. Además, expongo una permanente y evidente ilegalidad en el servicio de transporte público, misma que es completamente legítima en la sociedad xalapeña. La precariedad en que viven los trabajadores traen consigo un sinnúmero de nuevos problemas a la vida del trabajador, ya que se convierte en una cadena de malestares para el taxista; es decir, debido a la precariedad de su trabajo, se genera al taxista una serie de problemas con todos los aspectos de su vida.

Palabras clave: Precariedad laboral, taxistas, trabajo no clásico, mundo de vida.

Introducción a los conceptos de trabajo

Para abordar el tema de las condiciones laborales de los taxistas es necesario definir los conceptos de trabajo. Históricamente se le ha dado a este concepto diferentes definiciones; una de ellas es la marxista que dice que trabajo es *“el esfuerzo de un individuo para generar una riqueza, todo por medios materiales, ya que la producción es material y el resultado también. Aquí, el individuo vende su fuerza de trabajo al capitalista, siendo así un obrero que mediante su mano de obra, puede generar un plusvalor al dueño de la fábrica quien es el que invierte el capital para la producción”* (Marx, 1975) Este tipo de trabajo, sería denominado trabajo clásico.

Esta definición marxista deja dudas respecto a su completa vigencia, ya que actualmente podemos darnos cuenta de que la producción no solo es material, sino que hemos llegado a un punto donde nuestras necesidades han cambiado y los productos inmateriales de diversos tipos han pasado a formar parte de los consumos en nuestra vida cotidiana. Al surgir estas nuevas necesidades de consumo, podemos hablar de nuevas

necesidades de empleo y dadas las circunstancias económicas de diferentes países vemos muy limitadas las ofertas laborales formales a la población.

La dificultad de otorgar prestaciones y seguridad social a los empleados, impide que una gran parte de la Población Económicamente Activa (PEA) de nuestro país cuente con un empleo formal y un salario regular. Así como *“la adopción de tecnologías y nuevas técnicas de organización de la producción y uso de la fuerza de trabajo”* (Fernández, 2009:10) han desembocado en una automatización de las formas de producción, que permiten una mayor acumulación de capital para los empresarios y provocan una disminución de las plazas laborales; por

¹Licenciada en Sociología por la Universidad Veracruzana, lololukph@gmail.com, lorlop@live.com.mx

lo que esta parte de la población busca nuevas alternativas de empleo. Es así como surge el empleo informal. El empleo informal es aquel considerado como fuera de la ley, ya que no realiza pago de impuestos y su número no es siempre controlado o conocido por las autoridades; en muchos casos, este tipo de trabajo se realiza de manera ambulante por su condición de clandestinidad (Lozano, 1990). Este grupo de trabajadores informales ha crecido y los parámetros para definirlos se han ampliado por la necesidad de ubicarlos, para así, poder entender algunas de las dinámicas económicas. Retomando los tipos de trabajo, Enrique de la Garza divide el concepto en dos tipos: trabajo clásico y no clásico.

El trabajo clásico es aquel que comprende las relaciones laborales y de producción completamente mecanizadas o de administración científica del trabajo (De la Garza, 2008). Con esto quiero decir que son actividades realizadas por el individuo trabajador y directamente relacionadas con la producción. Como ejemplo, podríamos ubicar en este tipo, a las personas que trabajan en un taller; ellos realizan la mercancía de formas que cada uno ya conoce. Este tipo de trabajo, cuenta con tiempos definidos para su producción, venta y consumo, es decir, el producto pasa por tres etapas en tiempos diferentes. Por ejemplo: la producción de papas fritas tiene un tiempo para su fabricación, otro para la venta y un último para su consumo.

El trabajo no clásico es en cambio, una producción inmaterial y desterritorializada, con esto los tiempos de producción, venta y consumo se fusionan (De la Garza, 2008). Un ejemplo de este tipo de trabajo es el de los taxistas, ya que los tiempos de producción, venta y consumo del producto a vender (en este caso sería servicio de transportación) se realizan en el mismo momento. Dentro de su definición de trabajo no clásico, de la Garza Toledo (2010) ubica tres tipos diferentes de trabajadores.

Primero: el trabajo que se realiza en lugares cerrados y sin relación directa con los consumidores; aunque éstos, pueden ejercer cierta presión sobre el trabajador. Un ejemplo de esto, sería el trabajo en alguna cadena de comida rápida como Mcdonalds, donde los trabajadores no tienen contacto con los consumidores, sin embargo, deben realizar sus actividades en función de los pedidos y en tiempos determinados.

- Segundo: este tipo de trabajo se lleva a cabo en espacios abiertos a las interacciones entre sujetos diversos y el trabajador puede contar o no con un salario fijo. Por ejemplo, los empleados que están encargados de atender a los clientes de un almacén, teniendo un salario fijo, o en el caso de los taxistas, que se encuentran en constante interacción con los clientes y no cuentan con un salario fijo.

Tercer tipo de trabajo no clásico se lleva a cabo “en espacios fijos y cerrados privados de reproducción, como en el trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes.” (De la Garza, 2010). En este trabajo se considera como ejemplo al trabajo doméstico pues hay exigencias de diversos tipos mientras se lleva a cabo.

Las definiciones aquí descritas son una pieza clave para esta investigación, puesto que permitirán abordar la temática de los trabajadores del volante de acuerdo a las situaciones de su trabajo, con lo que se les puede ubicar dentro del trabajo informal por no estar reconocidos formalmente por las autoridades, por no contar con las prestaciones de ley y en general, todos los beneficios con que cuenta un trabajador ‘formal’. Además de que pertenecen al sector de trabajo no clásico por lo expuesto anteriormente.

I. Taxistas: ¿participación política o clientelismo?

Se habló antes de que los taxistas están considerados entre los trabajadores no clásicos, por las condiciones de su trabajo; hablando incluso de una precariedad laboral, por lo que resultan muy vulnerables a diversos tipos de abusos por parte de las autoridades. Debido a eso, los taxistas, tal como muchos trabajadores, históricamente se han reunido en grupos sociales que les permitan mantener una comunicación y organización para protegerse y defenderse de cualquier abuso, además de la búsqueda del reconocimiento y mejoras de sus condiciones laborales. Al ser estos grupos de taxistas parte del sector no clásico e informal, se supone que no debieran registrarse con la figura de sindicato, sino como organizaciones sociales (De la Garza, 2011). Sin embargo en la ciudad de Xalapa, Veracruz, hay 38 sindicatos registrados en la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Veracruz, que pertenecen a diversas organizaciones de mayor peso como la CTM y CNOP, entre otras; obteniendo con ello mayores protecciones ante las autoridades, además de un reconocimiento ante el Partido Revolucionario Institucional (partido ante el cual se encuentran afiliadas las organizaciones CTM y CNOP).

El estudio de caso que se realizó para la investigación, es específicamente a un sindicato de la ciudad de Xalapa, el cual está afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), por lo tanto tiene una participación activa en las actividades del PRI.

Dicho sindicato tiene una cobertura a nivel estatal, la forma de representación del sindicato es principalmente con las autoridades municipales y estatales, ya que el secretario general tiene relaciones consolidadas con dichas autoridades y facilita muchos de los trámites que como concesionarios deben hacer. Aquí es importante resaltar una diferencia encontrada entre los miembros de un sindicato y los taxistas en general, pues aunque pudiera creerse que los agremiados son los choferes, en realidad es una situación poco recurrente. Ya que se pudo observar que los afiliados a estos sindicatos son en su mayoría los concesionarios, pues son los que deben hacer los trámites. Los trabajadores que sólo manejan el taxi, no tienen más trámites que realizar que el de licencia tipo ‘A’ que es un requisito de Tránsito del Estado para manejar transporte público.

Debido a esta diferencia existente entre los choferes de taxis y los concesionarios, es importante también tomar en cuenta su participación política en ambos casos. Por lo que se marca una diferencia en dos niveles; en primer lugar son los compromisos políticos existentes entre los concesionarios con el líder sindical y los que éste tiene a su vez con el partido al que se encuentra afiliado.

En este caso, las relaciones son claras: el partido político —que en el estado de Veracruz es y ha sido siempre el PRI— es quien facilita el otor-

gamiento de concesiones, el pase de revista, condonación de infracciones, entre otros trámites que se generen; y a cambio, el grupo sindical apoya como base y respaldo del partido con afiliados y en los casos de los concesionarios que también manejan su taxi, tomarían parte en el siguiente nivel que se habla. El cual hace evidente el papel que juegan los choferes taxistas, ya que como se mencionó antes, en muchos casos éstos choferes trabajan para alguien que cuenta con la concesión del taxi y está afiliado al algún sindicato que tiene los compromisos políticos que se señalaban, así pues, el chofer debe cumplir con algunas peticiones de su "patrón" como puede ser su participación en temporada electoral como parte fundamental de la logística en las elecciones, "acarreado" a los votantes para asegurarse de que participen en el plebiscito o para hacer proselitismo político entre sus usuarios a beneficio del PRI.

En general hay diversas formas en las que se podría decir que los taxistas tienen una participación política, sin embargo dado lo expuesto anteriormente, se evidencia participación más por compromisos políticos, que por un interés real en dichos asuntos.

Para explicar con mejor precisión las relaciones políticas existentes entre los trabajadores del volante con sus sindicatos y el partido hegemónico, se hará uso del concepto de clientelismo político.

La definición de éste concepto que se presenta a continuación es resultado de la revisión de las diferentes aportaciones realizadas por Jean-François Médard, Briquet Kitschelt y Wikinson, donde se concluye que clientelismo es una relación entre dos personas (patrón y cliente) que se basa en el intercambio, principalmente de favores (donde el patrón da algo al cliente para mantener el compromiso de reciprocidad y así contar con su apoyo cuando sea necesario). Estas dos personas que forman la relación clientelar, pertenecen a grupos sociales muy diferenciados y son unidas por obligaciones morales (Combes, 2011).

Siguiendo con la definición de clientelismo, pero visto con otra perspectiva, es importante tomar en cuenta la definición propuesta por Javier Auyero, quien comenta que el clientelismo es "un elemento constitutivo de las democracias modernas [...], una sumatoria de intercambios espasmódicos llevados a cabo por 'individuos' cuyo único móvil de acción es el 'interés' y cuya operación cognitiva es el 'cálculo' en termino de 'costo-beneficio'" (Vommaro & Quirós, 2012:67).

Mucho se ha hablado de que estas relaciones clientelares están enfocadas únicamente en los tiempos electorales, para aquel que la propicia, obtenga los resultados deseados. Sin embargo, es muy importante tomar en cuenta que dichas relaciones se construyen dentro y fuera de estos periodos, por lo cual los grupos políticos, como partidos o el mismo gobierno, busca alternativas para crear y mantener las relaciones clientelares con el fin de llegar o mantenerse en el poder. Debido a eso, es que buscan a individuos con mayor accesibilidad para generar el compromiso clientelar, siendo los grupos sindicales una buena oportunidad. Después de exponer las relaciones políticas que hay entorno a los taxistas, definiendo el concepto de clientelismo político y recuperando un poco la situación de los sindicatos de taxistas en la ciudad de Xalapa, se hace énfasis también en cómo estas relaciones clientelares transforman al sindicato en un intermediario entre el concesionario o taxista y las autoridades gubernamentales o partidistas; con lo que se recupera una aportación sobre el mismo tema, realizado por Tania Hernández Vicencio (1995), donde explica que en cuanto al aspecto legal que legi-

tima las demandas de los trabajadores, la dimensión política que integra la organización de los trabajadores al partido oficial (en este caso al PRI) y la dimensión cultural que permite el dominio y subordinación entre el líder sindical y los agremiados, podemos darnos cuenta que en los tres aspectos de la estructura corporativa que menciona, se reflejan relaciones de poder y dominación por parte del partido oficial, el Estado y el líder sindical para con los trabajadores taxistas que son base de los sindicatos aludidos.

La subordinación de que se habla, refleja una fuerte relación de poder que se explicará mejor con los conceptos de dominación y poder, trabajados por Max Weber (1992). A continuación, se hace un breve repaso por las definiciones de los conceptos, a fin de complementar lo planteado en los apartados anteriores respecto a la participación política de los taxistas y su papel fundamental en las prácticas clientelares que se realizan en el ámbito de la política en el país.

En primer lugar, se expone el concepto de *poder*, como "la capacidad de imponer la voluntad de una persona dentro de una relación social, es un concepto 'amorfo' [puesto que] todas las cualidades imaginables de un hombre y toda suerte de constelaciones posibles pueden colocar a alguien en la posición de imponer su voluntad en una situación dada" (Weber. 1992:43).

Así mismo, el concepto de *dominación* es definido como "la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato determinado entre personas dadas, [relación que no necesariamente ofrece una probabilidad de ejercer 'poder' o 'influjo' sobre otros hombres" (Weber 1992:43). Dentro de este último concepto, el autor hace referencia a tres tipos diferentes de dominación: dominación legal o burocrática, dominación carismática y dominación tradicional.

Para efectos de este trabajo, se hará hincapié en el último tipo de dominación, la dominación tradicional, que "funda su legitimidad en la aceptación del eterno ayer" (Moreno, 2003:22); como su nombre lo dice, las tradiciones son fundamentales para la aceptación de un mandato, es decir, "el señor o los señores están determinados en virtud de reglas tradicionalmente recibidas" (Weber, 1992:180). Este tipo de dominación no cuenta con un cuadro administrativo personal, el personaje toma un alto nivel de importancia dentro del grupo y la relación se puede convertir en un patrimonialismo; en palabras de Saúl Moreno, "el señor de la dominación tradicional tiene que ampliar su esfera de dominio constituyendo una administración de su patrimonio. De esta manera, los miembros de la 'casa familiar' aceptan su subordinación al señor porque eso determina la 'sagrada tradición'" (Moreno, 2003:22). En este tipo de dominación, el señor se vuelve la figura más importante dentro del grupo, pues es quien mantiene la estabilidad y "vela por el bien de las masas (Moreno, 2003:22).

El patrimonialismo parte y se mantiene de la tradición. Hay una sumisión de carácter personal, se legitima por la existencia de una veneración por la tradición hacia la persona del señor, además de legitimarse porque el señor mantiene un estado de bienestar. Los dominados son sometidos y súbditos. El poder es ejercido por medio de un individuo y los organismos de administración están formados por funcionarios que son los favoritos del "príncipe" sin la necesidad de una especialización. La cuestión económica es por medio de otorgación de favores que pueden dar lugar a la explotación para la formación de fortuna en beneficio del príncipe

(Zabludovsky, 1993:28-31). Weber llama dominación patrimonial “a toda dominación primariamente orientada por la tradición, pero ejercida en virtud de un derecho propio” (Weber, 1992:185).

Así pues, es posible relacionar las características planteadas respecto a los conceptos de dominación tradicional y patrimonialismo con las cualidades presentadas en los representantes y líderes sindicales de las organizaciones de transportistas y las relaciones clientelares que reproducen.

II. La identidad construida de los taxistas

Al tratar el tema de las condiciones laborales, así como la creciente precariedad en que muchos trabajadores se desempeñan, no deben dejarse de lado otros aspectos de los individuos, como pueden ser su entorno familiar, político, urbano, entre otros; ya que son los entornos en que las afectaciones que dichas condiciones hacen al trabajador, se ven reflejadas; construyendo y definiendo sus relaciones interpersonales, mismas que pueden generar conflicto o situaciones específicas para cada caso. En este apartado se tratará de evidenciar los aspectos mencionados en el apartado anterior, por medio de una herramienta metodológica utilizada para la realización de la investigación hecha previamente¹, donde se observaron todos los contextos en que se encuentran los trabajadores del volante, que pueden ser culturales, familiares, políticos, urbanos y por supuesto, laborales. La observación en conjunto, se plantea mediante el uso de los conceptos *identidad* y *mundo de la vida*. Ambos conceptos serán de utilidad para llegar al tema central que es la precariedad laboral en los taxistas de la ciudad de Xalapa, Veracruz.

En primer lugar, se retoma la construcción de las identidades individuales y colectivas para que la reconstrucción del mundo de la vida, incluya además de las características de los diferentes entornos del trabajador, las cuestiones individuales del sujeto.

Para fines del desarrollo de esta investigación, se utilizaron dos definiciones propuestas sobre *identidad*, previamente realizadas por Gilberto Giménez (1997), así como Asael Mercado M. y Alejandrina V. Hernández (2010); en las cuales se observaron algunas coincidencias en la forma de abordar el concepto. En ambas, se habla de identidad otorgando al individuo una importante autorreflexión, en la que el mismo individuo define ciertos atributos o capacidades con que cuenta y a partir de ellos, se marcan diferencias o similitudes con otros sujetos. Dichas similitudes generan cierta estabilidad en el grupo, siendo “relativamente estables en el tiempo” (Giménez, S/f: 9).

Por lo tanto, la identidad individual existe en tanto hay otro u otros de los cuales diferenciarse, así pues, si hay

un grupo de individuos cuyos contenidos culturales, capacidades o potencialidades son similares y que, de manera explícita o implícita tomen acuerdos sobre estas mismas capacidades, formarán identidades colectivas.

Es importante retomar los conceptos de identidad individual y colectiva, puesto que al hablar de los trabajadores del volante, hablamos de un gremio, que ha sido consolidado social y políticamente. Sin embargo, debe realizarse un análisis de las definiciones concretas de identidad colectiva, para así poder hablar de la existencia de dicha identidad; así como de la reconstrucción del mundo de vida a partir del conocimiento de las identidades individuales de los trabajadores.

Un autor con el que se puede definir fácilmente el concepto de identidad colectiva es con Alberto Melucci (1999) quien afirma que la identidad colectiva es “un proceso de construcción de un actor, cuando éste elabora sus expectativas y evalúa las posibilidades y límites de su acción, implicando una capacidad para definirse a sí mismo y a su ambiente” (Melucci, 1999:66).

Así pues, si tomamos en cuenta la definición de Melucci, se puede decir que la construcción de una identidad individual es parte de la construcción de una colectiva, pues la primera se conforma por autorreflexión y autoconocimiento del sujeto, mientras que las colectivas se construyen a partir de la reflexión de un grupo de individuos, que aunque no lo realicen de manera explícita u consciente, se generan por medio de tradiciones y costumbres que pueden ser heredadas o adquiridas por el entorno social en que se desenvuelven.

Para la conformación de una identidad colectiva entonces, se supone necesario el autoconocimiento del grupo, que generalmente implica un sentido de pertenencia al mis-

mo por parte de ciertos individuos. Sin embargo, es muy importante retomar algunas excepciones que han sido evidenciadas por Maldonado y Hernández Oliva (1997, 2010), ya que mencionan que puede haber diferencias o niveles de identidades; en primer lugar, un nivel donde el individuo se sienta parte del grupo, siendo consciente de todas las prácticas que se realizan y que forman un “nosotros”.

Así mismo, hay otro nivel en el cual se evidencia que no todos los casos de adscripción de un sujeto a un grupo, se fundamenta en el hecho de compartir su conocimiento o interés, pues el individuo podría no compartir los contenidos culturales de la colectividad.

Al relacionar los puntos que se han expuesto hasta el momento con los taxistas, podemos iniciar una descripción, hablando de que forman parte de una colectividad que ha sido construida desde la creación de ese grupo. Si bien, podría decirse que no existe una identidad colectiva de los taxistas debido a que a pesar de que ellos son conscientes de su ingreso al sector, pero no conocen ni comparten los contenidos que ahí se reproducen, pues realmente no hay ciertos contenidos *socialmente aceptados por el grupo*, si no que en realidad, dichos ‘contenido’ son observados y definidos por ‘los otros’, es decir, éstos son definidos por los no taxistas, desde un punto de vista externo a ese grupo, quienes los identifican de tal forma que les asignan una identidad colectiva.

En torno a la situación de asignación de una identidad colectiva por externos al grupo, se retoma una cita de Maldonado y Hernández Oliva (2010), quienes dicen que:

Evidentemente, los estereotipos son categorías (simplistas), porque no siempre contienen los rasgos reales de los grupos, porque además no sólo son creencias, si no también actitudes con una carga emotiva importante, y más todavía en muchas ocasiones, el hecho de clasificar a los grupos implica cierta discriminación, sin embargo, así aprenden los sujetos a referirse a los grupos a los cuales pertenecen en relación con los otros. (Maldonado y Hernández Oliva, 2010:233)

Así pues, ocurre con los taxistas, ya que es muy normal que en una plática entre cualquier persona de cualquier grupo social, se quejen por su forma de manejar, haciendo referencia a características despectivas sobre ellos, ya que manejan a gran velocidad o incurrir en algunas faltas a los reglamentos de tránsito, ocasionando accidentes viales. Sin embargo, lo anterior no se puede aplicar como una generalidad, debido a que no todos los taxistas tienen el mismo comportamiento, además de que para realizar estos comentarios no se toman en cuenta otros aspectos directamente relacionados con

su trabajo, mismos que pueden ser abordados de dos formas distintas, en primer lugar, se puede hablar de cómo la ciudad, las calles o los autos son vistos de diferente forma entre un taxista y un conductor regular, lo cual se debe a que para éste último, la ciudad y los autos son el medio para llegar a su destino (trabajo, escuela, casa, etc.) mientras que para los taxistas es el espacio donde llevan a cabo su trabajo, en él se desempeñan durante varias horas al día, y de cierta forma han aprendido a manejar de tal manera que puedan ahorrar tiempo o generar estrategias de trabajo; tomando en cuenta horarios tanto de trabajadores como escolares, zonas de trabajo y de recreación. En general, deben conocer la dinámica de la ciudad y pensar su trabajo de manera que sin importar el lugar de la ciudad en que se encuentren, puedan tener el mayor número de servicios de taxi prestados a la población, incrementando así, sus ingresos.

III. Mundo de vida y trabajo

Desde la fenomenología uno de los autores que ha trabajado este concepto es Alfred Schütz, quien describe el mundo de vida como:

Ámbito de la realidad en el cual el hombre participa continuamente en formas que son, al mismo tiempo, inevitables y pautadas. El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado. Al mismo tiempo las objetividades y sucesos que se encuentran ya en este ámbito (incluyendo los actos y

¹Tesis que para obtener el grado de licenciada en Sociología, presentó Lorena López Cruz, *Trabajo y ciudad. El mundo de vida de los taxistas de la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Universidad Veracruzana, marzo 2013.

los resultados de las acciones de otros hombres) limitan su libertad de acción. Lo ponen ante el obstáculo que pueden ser superados, así como ante barreras que son insuperables. Además, sólo dentro de este ámbito podemos ser comprendidos por nuestros semejantes, y sólo en él podemos actuar junto con ellos. Únicamente en el mundo de la vida cotidiana puede constituirse un mundo circundante, común y comunicativo (Schütz y Luckmann, 1977:25 citado en Saavedra, 2000).

Con esto los autores explican que el mundo de la vida es el entorno que rodea al individuo, en el cual se desenvuelve según las formas que decida, sin embargo, puede estar delimitado a ciertas situaciones debido a que existen 'acuerdo' previo al mismo individuo. Estos acuerdos no son explícitos, son condiciones establecidas por generaciones anteriores y que han sido adoptadas por los grupos que le precedieron, así pues, deben acatarlas y en medida de ellas, decidir y actuar en función de la relación con los otros, debido a que —menciona Schütz (1997)— el mundo de vida permite la creación continua de un acervo de conocimiento “*el cual sirve como esquema de referencia para dar el paso concreto de [la] explicación del [mismo] mundo*” (Schütz y Luckmann, 1977:29 citado en Saavedra, 2000) en el cual existe una relación de todo el conocimiento que posee un individuo respecto a su mundo de la vida con el acervo mencionado y que brinda responsabilidad de acción al sujeto en caso de que existan nuevas experiencias para las que el acervo no tenga información de respaldo.

En ese sentido, tiene cabida la propuesta de Jürgen Habermas, donde replantea el concepto de mundo de vida haciendo un nuevo ejercicio de análisis en el que lo relaciona con la teoría de la acción comunicativa y a su vez, con la racionalidad comunicativa; con lo que permite un análisis de “las condiciones que tienen que cumplir las estructuras de las imágenes del mundo en su función de orientar la acción para que aquellos que comparten ese mundo de la vida les sea posible configurar racionalmente sus vidas” (Habermas, 2002:70).

Así pues Habermas define al mundo de la vida como:

El lugar trascendental en que hablante y oyente se salen al encuentro; en que pueden plantearse recíprocamente la pretensión de que sus emisiones concuerdan con el mundo (con el mundo objetivo, con el mundo subjetivo y con el mundo social); y en que pueden criticar y exhibir los fundamentos de esas pretensiones de validez, resolver sus disentimientos y llegar a un acuerdo (Habermas, 1987: 179).

Se puede entonces resolver que en la forma en que se pueden aterrizar los conceptos planteados anteriormente al tema de los taxistas, es de forma gradual. Se deben tomar en cuenta todos los aspectos de la vida del trabajador, al realizarlo, es ya una forma de reconstruir su *mundo de la vida*, el enfoque que se le otorgue depende del investigador. En este caso, el punto central es lo relacionado con su aspecto laboral, donde se observaron las condiciones en que desempeña su trabajo y las repercusiones que tiene cada una de las situaciones de su entorno en dichas condiciones.

IV. Del mundo de vida a la precariedad. Una discusión sobre la incertidumbre laboral.

En el desarrollo de esta investigación se intentó descomponer todos los aspectos que existen en torno a un taxista, ubicando el estudio en la ciudad de Xalapa, Veracruz, razón por la cual se han tomado en cuenta situaciones y condiciones muy locales. Todo con el propósito de poder hacer una descripción y análisis del mundo de vida de los taxistas de la ciudad y así, conocer las condiciones de su trabajo.

La relación que se aborda entre el mundo de vida de los taxistas y los conceptos teóricos mencionados en este trabajo se pueden observar en los apartados donde se habló de identidad colectiva y mundo de vida, donde Shütz toma en cuenta la *historicidad* que se genera conforme avanzan las generaciones, que en su desarrollo adoptan ciertos comportamientos o contenidos culturales y delimitan la libertad de acción de los individuos.

En este caso el mundo de vida de los taxistas se ve reflejado en las propuestas de Melucci (1999) y Shütz (1977) ya que debido a algunas situaciones que se presentan en vida cotidiana, ellos deben actuar según las características de la situación. Al agregar a este análisis la propuesta de Habermas, se explica que el taxista, usaría la racionalidad para tomar decisiones, permitiendo así “a los individuos y a los grupos adoptar orientaciones racionales de acción” (Habermas, 2002: 70)

En este análisis, también se trabajó con los conceptos de identidad, donde se inició con la descripción del trabajador, desde un punto de vista individual y colectivo; ahí, se retomaron las condiciones presentadas a lo largo de la investigación. Dichas cuestiones también serán abordadas en este apartado, pero desde el concepto de mundo de vida utilizado por Jürgen Habermas.

Una vez de separar todos los aspectos del entorno de taxista, fue necesario reconstruirlos haciendo uso de los conceptos que se detallaron con anterioridad.

En primer lugar no debemos dejar de lado la forma de construcción de la ciudad de Xalapa, para tener un conocimiento de las razones por las que la ciudad se encuentra diseñada de tal forma, además de que es importante tomar en cuenta las construcciones históricas que han limitado la “reconstrucción” de la ciudad mediante una verdadera planeación.

Tomando en cuenta el amplio crecimiento del número de automóviles, además del número de taxis circulando en la ciudad y de los dos medios de transporte público restantes (combis y camiones); se puede deducir que si bien, hay una necesidad de estacionamientos en la zona del centro histórico, no es todo el problema que se vive en la ciudad, consecuencia del excesivo número de vehículos automotores (generalizando transporte público y privado) aunado a la escasa planeación vial y de infraestructura de la ciudad, que causan grandes problemas viales.

Todas estas condiciones viales afectan directamente a los trabajadores taxistas, ya que al ser la ciudad su espacio de trabajo, todas las situaciones que ocurren en ella, menguan al óptimo desempeño de su jornada, por ejemplo, dejándoles un menor tiempo para trabajar y por consiguiente disminuyendo sus ingresos ya que como es sabido, los taxistas no cuentan con un horario de trabajo definido, pues algunos choferes trabajan durante un turno —de 12 horas, pagando una cuenta de \$150.00— otros trabajan todo el día —aunque, evidentemente descansan durante algunas horas diarias y pagan una cuenta de \$220.00—, . Es importante mencionar que en algunos casos debido al aumento de taxis en la ciudad, hubo una escasa oferta de choferes, por lo que en

algunos casos las cuentas a pagar al “patrón” disminuyen, pues se hace una negociación sobre la cantidad. Otra de las consecuencias de la geografía de la ciudad que provoca el caos vial, es la dificultad con que se enfrentan al desempeñar su trabajo en las calles ocupadas, ya sea porque los autos se estacionan en los carriles que deberían ser transitados o por el tráfico que se genera en toda la ciudad. Estas circunstancias provocan que los taxistas modifiquen su forma de manejar, para así, moverse con mayor facilidad y conseguir ofrecer el mayor número posible de servicios (viajes a pasajeros). Estas modificaciones en la forma de manejar, se prestan para crear ciertos estereotipos negativos acerca de los mismos y que pueden fundamentarse, en algunas ocasiones debido a que en efecto, el taxista maneje sin precaución, violando algunas normas de Tránsito y Vialidad por que el hecho de estar todo el tiempo conduciendo en las mismas circunstancias, hace que el trabajador se habituó a estas condiciones y lo naturalice, tomando de manera “normal” las condiciones de vialidad.

Lo expuesto durante este apartado ha explicado las diferentes situaciones que son resultado de la conformación y crecimiento de Xalapa y de cómo estas condiciones se ven reflejadas en los conductores de la ciudad y principalmente en los taxistas.

Una de las situaciones más importantes para los taxistas, es que tienen ingresos diarios muy bajos, lo que ocasiona que el trabajador tenga unos altos niveles de estrés y que en general exista una precariedad laboral para este sector.

Así mismo estas condiciones geográfico-espaciales existen paralelamente a otras condiciones menos tangibles pero no menores como son las relaciones de poder; la sumatoria de las consecuencias se

abordará en las siguientes líneas.

Como se comentó durante el desarrollo de la investigación, el papel de las autoridades es un factor muy importante para que el trabajo de los taxistas se desarrolle, ya que el Gobierno Estatal y las autoridades de Tránsito y Transporte, son los encargados de autorizar las concesiones de transporte público y por lo tanto, definen el número de taxis que habrá en un municipio o en la entidad. Esta situación no ha sido manejada de la mejor manera, puesto que no se han realizado estudios para saber el número necesario de este servicio de transporte público en cada municipio del estado de Veracruz.

Dado que en el estado de Veracruz nunca ha habido una alternancia política y el PRI ha continuado en el poder, éste ha generado unas relaciones muy consolidadas con muchas agrupaciones de trabajadores. Como se mencionó, los grupos de trabajadores taxistas están afiliadas al partido oficial.

Se supone que la forma de conseguir una concesión de taxis en el estado de Veracruz se limita a una solicitud y pago de derechos que no supera los \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 MN), sin embargo como se ha explicado, esto está muy alejado de la realidad, ya que la entrega de concesiones se hace más que nada por medio de organizaciones sindicales, políticas y relaciones de trabajo, ya que se ha visto la entrega de placas a servidores públicos del gobierno del estado de Veracruz que van desde administrativo hasta funcionarios como diputados o senadores y su costo es muy elevado debido a que para “agilizar el trámite” se deben pagar fuertes cantidades a los intermediarios, llegando a costar hasta \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 MN) sólo por cubrir las llamadas “mordidas”.

Pese a esa situación, aún existen muchas demandas de concesión por parte de choferes taxistas, mis-

mas que han sido tomadas como pretexto para continuar la entrega, sin embargo, muy pocas veces llegan verdaderamente a los choferes, quedándose en manos de personas que no manejan los taxis y que únicamente cobran las cuentas diarias y asumen los gastos de mantenimiento y afinación de la unidad. Generando con eso, un desplazamiento mayor para con los taxistas que únicamente manejan el auto y así, una relación de dependencia con los dueños de placas, ya que trabajan para ellos al entregar cuentas diarias.

Esa misma situación hace que los taxistas busquen oportunidades para conseguir sus propias concesiones o que busquen cierta protección ante las autoridades de transporte. Uniéndose a organizaciones sindicales que les facilitan ambas circunstancias. Sin embargo, al menos en Xalapa, la mayoría de estas organizaciones se encuentran afiliadas al “partido oficial”, su afiliación al partido puede ser por interés o porque realmente concuerden con la ideología, generando un clientelismo político entre los trabajadores, puesto que aunque las personas que están al frente de la organización, coinciden con la ideología política del PRI, hay muchos casos donde los afiliados no comparten los principios ideológicos del partido pero que permanecen ahí por los beneficios que pueden obtener al pertenecer al sindicato.

Una de las respuestas que se pudieron observar en el estudio, es que los beneficios que ofrecen los sindicatos, ayudan más a los concesionarios, puesto que son los que deben hacer los trámites con las autoridades de Tránsito y Transporte o con el gobierno municipal o estatal en caso de choque, trámites de permisos, verificación vehicular, derecho vehicular y concesiones; mientras que a los choferes se les puede ayudar únicamente con las infracciones.

Por lo tanto, si cada chofer analiza la situación en que se encuentra y toma en cuenta que para pertenecer a un sindicato de taxis debe pagar inscripción y una tarifa semanal, se puede dar cuenta que, realmente no le conviene pertenecer al sindicato puesto que tendría que pagar más de los beneficios que podría obtener, a menos que su interés sea el de conseguir una concesión propia, de ser así deberá asistir a todas las reuniones y trabajar haciendo méritos para poder generar en el líder sindical el interés necesario para que realice los trámites y conseguir así la concesión.

La amplia solicitud de concesiones a gobierno del estado de Veracruz, como se mencionó en líneas anteriores, ha permitido una entrega desmedida de las mismas, por lo que el número de taxis en la ciudad es muy amplio, contribuyendo a los problemas viales existentes.

Todo lo anterior ocasiona una serie de complicaciones para el desarrollo del trabajo de los taxistas que, quizás son evidentes pero que no se han estudiado como consecuencia de esta situación planteada (caos vial). Dichas complicaciones son por ejemplo, la disminución de ingresos que desemboca en problemas económicos y con eso, una serie de conflictos familiares ya que al no proveer económicamente a su familia (aunque ésta tenga ingresos propios), pueden generar conflictos interpersonales. Eso, aumentaría los niveles de estrés en los choferes, por lo que los mismos problemas se agravarían.

Aunado a esto, existe la posibilidad de que se presenten algunas enfermedades generadas por el sedentarismo de su trabajo, entre las que se encuentra el estrés, la obesidad, hipertensión arterial, diabetes, así como afectaciones del cuello, los hombros y la espalda, y enfermedades cardiovasculares. . Generando aún más problemas para el traba-

jador puesto que al no tener seguridad social, los tratamientos a las posibles enfermedades, deberán correr por su cuenta. Existiendo una amplia dificultad de los taxistas para cubrir estas necesidades puesto que sus ingresos no son suficientes, debido a lo cual se genera un círculo vicioso que reproduce su precariedad laboral.

V. Comentarios finales

Lo descrito en esta investigación me ha permitido hacer un recorrido histórico sobre la ciudad de Xalapa Veracruz, con el objetivo de revelar todas las condiciones sociales, políticas y económicas respecto a los taxistas de la ciudad. Se trabajó con dos conceptos que servirían posteriormente para ubicar dentro de una perspectiva sociológica todas las situaciones planteadas respecto a los trabajadores del volante.

Al repasar todas las situaciones que se llevan a cabo en torno a la vida de un taxista, podemos dar cuenta de que en realidad padecen condiciones muy precarias de trabajo; sin embargo, es claro que éstas no se deben a una escasa demanda del servicio de transporte público en la modalidad de taxis, sino que hay muchas circunstancias en su entorno que dificultan el desarrollo de su trabajo, es decir, las condiciones del transporte público no son lo mejor planeadas, razón por la cual, los usuarios en muchas ocasiones prefieren no usar estos medios, incrementando así el uso del automóvil particular en la ciudad.

Además, es importante precisar que las decisiones de las autoridades de transporte y gobierno estatal no han sido las mejores para fortalecer el transporte público en el estado, debido a que no se busca una mejora o mínima planeación de transporte urbano ya sea en modalidad de autobús, combi o taxi (en cuestión de rutas, horarios, precios, etc.), sino que únicamente tratan de evitar que la sociedad esté en un descontento general que les cause conflictos con su gestión; es decir, se trata de generar un clientelismo político que les permita permanecer en el poder por más tiempo, afectando con eso ampliamente las condiciones económicas de los ciudadanos veracruzanos y en este caso, a los taxistas xalapeños.

Una de las causas de mayor gravedad en cuanto a la precariedad laboral de los taxistas, es la entrega desmedida de concesiones, misma que permitió un incremento del clientelismo político que se ve reflejado en las elecciones locales, estatales y federales, este clientelismo no se genera únicamente con respecto al voto, sino que genera una relación donde el trabajador se ve cuasi obligado a cumplir con una serie de requisitos de "su" partido.

En este sentido, es importante resaltar que –tal y como se mencionó en el desarrollo del texto– Al ser trabajadores no clásicos y pertenecientes al sector informal; sus sindicatos no son realmente sindicatos, sino que se limitan a organizaciones de concesionarios que buscan establecer negociaciones con las autoridades políticas que imperan en el estado, con las que no pretenden buscar mejoras laborales, si no pactos políticos que les permitan continuar con el trabajo que desempeñan.

En el mismo tema de las concesiones, me parece interesante entablar una discusión sobre esta relación, se habla de que el gobierno del estado entrega concesiones de transporte público a ciudadanos para que éstos a su vez, operen las unidades y puedan con eso obtener ingresos, sin embargo, es claro que muchos concesionarios no son los que manejan las unidades de transporte público en la modalidad de taxi, ya que

como se mencionó en el desarrollo de la investigación, hay muchos políticos y servidores públicos que cuentan con más de una concesión y que buscan a otras personas (choferes) para que manejen la unidad, cobrándoles una cuenta diaria.

A partir de la situación planteada, expongo una permanente y evidente ilegalidad en el servicio de transporte público, pues las autoridades otorgan estas concesiones para que los beneficiados sean quienes manejen la unidad, puesto que incluso sólo se puede otorgar una concesión por nombre, sin embargo, para que una persona tenga más de un juego de placas, se entregan a las autoridades nombres de familiares, que sin embargo no son los dueños. Esta condición de ilegalidad es completamente legítima, puesto que se sabe abiertamente que hay concesionarios con más de un juego de placas y que no son choferes.

Otra situación importante a resaltar, es que los taxistas han sido utilizados con frecuencia por las autoridades de transporte del Estado de Veracruz, para establecer nuevos programas políticos que como se mencionó en el desarrollo de la investigación, no han prosperado en gran medida. Al término de la investigación, hay una confirmación para la instalación de taxímetros a todos los taxis de la ciudad de Xalapa, causando controversia entre algunas organizaciones sindicales y taxistas libres, así como una parte de la población xalapeña que se rehúsa a que esta situación se lleve a cabo. Además de avalar el programa "un día sin taxi" en el cual, existe la misma situación, habiendo taxistas y ciudadanos que están a favor o en contra.

Para poder observar todas estas situaciones, como mencioné antes, me basé en dos conceptos; en primer lugar fue al concepto de la identidad en sus modalidades individual y colectiva, dicho concepto me permitió ubicar todas las características de un taxista como individuo dentro de un grupo social, y al mismo tiempo, utilicé el concepto de identidad colectiva para tratar de buscar si el grupo de trabajadores del volante al menos en la ciudad de Xalapa, Veracruz, posee características similares que me permitan pensarlos como una colectividad.

Sin embargo con todas las características encontradas entre los taxistas y repensando todas las condiciones que se presentan, se

concluye que a pesar de haber una identidad colectiva de los taxistas, ésta se ha visto en un constante movimiento que no la cambia, pero que si podría crear una aparente división entre los taxistas, que en algún momento creen no pertenecer a esta colectividad, pero que sin embargo pertenecen; se rescata una de las propuestas que Melucci denominó como una identidad colectiva que de manera implícita generaba acuerdos entre los individuos que forman parte de un grupo establecido, de la misma forma, otra de las causas que ese incremento ha permitido, es que los trabajadores formen parte del grupo (debido a su trabajo) pero que sin embargo, de manera consciente no se sientan parte del mismo.

Por otro lado, otro de los conceptos que utilicé y que sin duda fue el más importante ya pude conocer todo el entorno de los taxistas y pensar todas las características de su vida de manera separada y al mismo tiempo ver la convergencia de todas esos aspectos, éste fue el concepto de mundo de vida. Al abordarlo desde la propuesta de Jürgen Habermas, además de recuperar las propuestas de Husserl y Schütz, se retomó propuesta de la teoría de la acción comunicativa donde, como él menciona, permite toda la interacción, conocimiento y autorreflexión, a partir de la racionalidad que permite entablar una comunicación entre dos o más individuos. (Habermas, 1987; 2002) Así mismo después de realizar toda la investigación y la descripción del mundo de vida de los taxistas de Xalapa, me di cuenta que como bien planteo al inicio de este apartado de conclusiones, los trabajadores viven en unas condiciones muy precarias de trabajo, estas condiciones, traen consigo un sinfín de nuevos problemas a la vida de un trabajador, ya que se convierte en una cadena de malestares para el trabajo de un taxista, es decir, debido a la precariedad de su trabajo, se genera al trabajador una serie de problemas con todos los aspectos de su vida, ya que no obtienen los recursos deseados por las complicaciones al desarrollar su trabajo, tienen problemas económicos que pueden generarle problemas en muchos aspectos de su vida.

Por lo cual, para concluir de manera general esta investigación, me gustaría resaltar esas principales problemáticas encontradas en el proceso de realización de esta tesis y que de resolverse, podrían mejorar las condiciones

precarias del trabajo de los taxistas de la ciudad.

En primer lugar, la forma de gobierno en sus tres niveles, ya que como es bien sabido por los ciudadanos mexicanos, las personas que ocupan los espacios como funcionarios públicos, buscan siempre beneficios propios.

El cambio en las prácticas realizadas por las autoridades gubernamentales o en la cultura política, podría desembocar en algunas situaciones que beneficiarían a la ciudadanía, y hablando de los taxistas en particular, podrían ser favorecidos al generar:

- Un verdadero interés por la planeación urbana, es decir, regular la forma de crecimiento de la ciudad regularizando los asentamientos improvisados pero buscando las mejores alternativas para un buen crecimiento de la ciudad.
- La disminución de la corrupción al mo-

mento de entrega de concesiones podría ayudar a muchas situaciones, en primer lugar, no se llevaría a cabo esta entrega desmedida de placas que han afectado a todos los taxistas, sino que también reduciría el acaparamiento de placas por parte de políticos y funcionarios públicos, dando oportunidad a los verdaderos choferes taxistas para obtener sus propias concesiones y mejorando directamente sus ingresos, ayudando con eso a mejorar todas sus condiciones de vida y abriendo la posibilidad de erradicar la precariedad laboral existente.

Bibliografía

- Covarrubias, A y Vicente Solís (Coords.) (2007). *¿crisis de la relación entre el sindicalismo y el Estado en México?* Hermosillo, Sonora: Colegio de Sonora
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2000). *Sindicato*. En L. Baca, *Lexico de Política*. FCE.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo : del concepto clásico al no clásico*. México, D.F.: Rubí, Barcelona : Anthropos.
- Fernández, D. C. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa (Vol. II)*. Madrid, España: Taurus.
- Habermas, J. (2002). *Teoría de la acción comunicativa (Vol. I)*. México D.F., México: Taurus.
- Hernández, T. (1995). *Los gremios de taxistas en Tijuana. Alternancia política y corporativimos cetemista*. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Marx, K. (1975.). *Trabajo asalariado y capital: y Salario, precio y ganancia (6a ed. ed.)*. Buenos Aires: Anteo.
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México D.F.: Colegio de México, Centro de Estudios sociológicos.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva (2da. ed.)*. México D.F.: FCE.
- Zabludovsky, G. (1993). *Patrimonilismo y modernización. Poder y dominación en la sociología de Max Weber*. México D.F.: FCE/UNAM.
- Combes, H. (2011). *¿Dónde estamos con el estudio del clientelismo?* *Desacatos*, 13-32.
- Giménez, G. (1997). *Materiales para una nueva teoría de las identidades sociales*. *Revista Frontera Norte*, Vol. 9., 9-28.
- González, R. (1993-1994). *Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber*. *Revista Sociología del Trabajo*, 33-60.
- Lozano, N. d. (1990). *trabajo formal, trabajo informal*. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, , 405-410.
- Maldonado, A. M., & Hernández Oliva, A. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. *Convergencia (núm 53)*, pp. 229-251.
- Quintero, C. (1989). *Sindicalismo subordinado eindustria maquiladora en Tijuana*. *Estudios sociológicos*, 455-484.
- Saavedra, M. E. (2000). *La vida y el mundo: distinción conceptual entre mundo de vida y vida cotidiana*. *Sociológica (43)*, 103-151.
- Schmitter, P. (1986). *¿Continuamos en el siglo del corporativismo?* *El buscón*, 135-157.
- Sjoberg, G. (1988). *Origen y evolución de las ciudades*. En M. Bassols, R. Donoso, A. Massolo, & A. Méndez, *Antología de sociología urbana (págs. 11-26)*. México, D.F.: UNAM.
- Vommaro, G., & Quirós, J. (2012). *Usted vino por su propia decisión": repensar el clientelismo en clave etnográfica*. *Desacatos*, 65-84.
- De la Garza , E. (2008). *El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo*. *VI Congreso Nacional de la AMET*. Querétaro, México.
- De la Garza, E. (2011). *informalidad, concepto clásico y no clásico del trabajo*. *ponencia en jueves de sociología, UAT*. Tlaxcala, México.
- Giménez, G. (s/f). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*.
- Pogliaghi, L. (s/f). *Seminario permanente de sociología del trabajo y la empresa*. Recuperado el 2011, de Los taxistas en la ciudad de México, trabajo e identidad: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/12Taxistas.pdf>
- Schmitter, P. (enero de 1997). *Corporativismo y democracia*. Una entrevista con Philippe Schmitter. (C. Cansino, Entrevistador)
- Moreno Andrade, S. (2003). *Cultura y sindicalismo petrolero en el Golfo de México*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de México).
- Giménez, Gilberto., *La sociología de Pierre Bourdieu*. Instituto DE investigaciones Sociales UNAM. (s/f) <http://www.paginas-prodigy.com/peimber/BOURDIEU.pdf> extraído el día 9 de marzo de 2013

Precariedad laboral (PL) en el sector servicios al productor. Una propuesta de aproximación

Juan Antonio López Cuevas¹

Resumen

Las últimas tres décadas representaron un cambio estructural que trajo consigo transformaciones importantes en el mundo del trabajo. Los mercados laborales se flexibilizaron y se implementaron nuevas formas de organización del trabajo, a consecuencia de ello comenzó una degradación generalizada de las condiciones laborales. A pesar de existir un paquete importante de constructos (trabajo atípico, informal, decente, entre otros) el concepto de PL se ha posicionado como uno de los más utilizados empíricamente para aproximarse a este fenómeno. El presente trabajo, sitúa el proceso de PL en un sector específico: servicios al productor (Browning y Singelman, 1972) -servicios financieros, inmobiliarios, profesionales y científicos, corporativos y de apoyo a los negocios... de acuerdo al SCIAN-, teniendo como objetivo determinar la magnitud, características y tendencias actuales del fenómeno, así como analizar críticamente los resultados de una mirada cuantitativa por medio de grandes encuestas, evaluando otras alternativas que enriquezcan nuestras aproximaciones. Haciendo uso de los resultados de la ENOE correspondientes al primer trimestre del 2012, analizamos los datos estadísticamente por medio de modelos logísticos ordenados. Para ello se construyó un índice sumatorio simple de precariedad laboral (IPL), bajo el supuesto de derechos, es decir no se ponderaron los indicadores que forman parte del índice debido a que se parte de la idea de que los trabajadores tienen el mismo derecho a cada uno de ellos. Una vez teniendo dichos resultados se analizaron los datos correspondientes al sector financiero (que forma parte de servicios al productor) contra entrevistas realizadas entre octubre 2012 y marzo 2013 a 6 empleados bancarios así como fuentes secundarias sobre el tema en busca de discrepancias. El análisis estadístico reportó que clasificando los resultados del IPL en cuatro categorías el 28.18% de la muestra analizada se encontró como no precario, el 23.38% en baja precariedad, 34.62% precariedad media a alta y el 13.82% en precariedad extrema. Las variables explicativas más relevantes del modelo fueron edad, nivel de escolaridad, tamaño de la empresa (tomado a partir del número de empleados), y sexo. De acuerdo al modelo de regresión

logística ordenada construido al incrementarse la edad y el nivel de escolaridad se reducen las probabilidades de estar en un empleo de extrema precariedad versus un empleo no precario. El pertenecer a una empresa de mayor tamaño en comparación a una más pequeña, reduce significativamente el riesgo de tener un empleo de precariedad extrema versus uno no precario. Al analizar los resultados estadísticos del sector financiero y compararlos con la información cualitativa se encontraron diferencias importantes que subrayan las limitaciones de solo aproximarse al fenómeno mediante grandes encuestas. Por ejemplo, se encontró que trabajadores que formalmente estaban sindicalizados, nunca tuvieron contacto con sus representantes, dejándolos de facto en una situación de desprotección, entre otras situaciones similares. Parece que la PL toma especificidades propias de cada sector e incluso empresa que son difíciles de captar por las encuestas de hogares, sobre todo cuando estas no fueron hechas ex profeso para ello. En otras palabras se concluye que éstos cálculos están subestimando la PL al pasar por alto indicadores importantes, lo que nos lleva a la necesidad de plantear diseños metodológicos que consideren la especificidad que puede tomar el fenómeno en cada caso.

Palabras Clave: Precariedad laboral, sector servicios al productor, servicios financieros, encuestas laborales a hogares

Introducción

En las últimas décadas del siglo pasado han tenido lugar conjunto de cambios que han sido promotores de un proceso de flexibilización de las relaciones laborales, donde el estado ha dejado de jugar un papel central en la regulación del mercado de trabajo y los trabajadores han sido objeto de un deterioro de sus condiciones laborales y por ende de sus condiciones de vida. Dichas transformaciones que tuvieron lugar en el mundo laboral, movieron la atención y preocupación de muchos estudiosos hacia el análisis de este proceso degenerativo.

Los procesos de precarización del empleo representan un tema que ha atraído fuertemente la atención de la academia en los últimos 20 años, siendo uno de los constructos más estudiados en el presente siglo. Los primeros estudios al respecto analizaron las distintas dimensiones¹ que conforman el fenómeno de la Precariedad Laboral (PL) de manera individualizada, es decir analizando en cada una de ellas su comportamiento en los mercados laborales y el riesgo de incidencia para los trabajadores.

A éstos, siguieron trabajos que mediante diversas técnicas estadísticas², han tratado de abordar el problema, mediante la construcción de índices que resuman dicha multidimensionalidad, y en la mayoría de los casos captan la PL en diversos grados. Dentro de estas aproximaciones la preguntas centrales continúan siendo la medición y extensión de la PL y la búsqueda de factores (tanto estructurales como sociodemográficos) que incidan en el riesgo de sufrir empleos precarios. (Oliveira, 2006; Castillo, 2008; Rubio, 2010; Mora Salas, 2010; Escoto, 2010).

No hay duda de que estas investigaciones han permitido entender parte del problema, y aproximarnos a comprender el funcionamiento de los procesos de precarización laboral, sin embargo

¹ Existe un consenso generalizado a que el fenómeno de la precariedad laboral es multidimensional, característica señalada desde los estudios pioneros de Rodgers (1989, pág. 3), donde se destaca la multidimensionalidad de la PL.

² Los métodos más comunes para la construcción de dichos índices, van desde índices sumatorios simples hasta el uso de técnicas de análisis multivariado.

¹ Estudiante de Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología. Centro de Estudios Sociológicos. Colegio de México. Se agradece el apoyo del CONACYT para realización del Doctorado y los productos resultantes. Líneas de investigación: Mercados de trabajo, precariedad laboral, aspectos subjetivos de la precariedad laboral. Correo electrónico: jlopez@colmex.mx

existen algunas limitaciones propias de las fuentes de información más recurrentemente utilizadas en los estudios de PL: las grandes encuestas laborales a hogares. Algunas limitantes de dichas bases de datos, ya han sido señaladas e identificadas por varios autores (Recio, 2007, pág. 7; Mora Salas, 2012, págs. 93-96;). Sin embargo, no se ha desarrollado a fondo y de manera crítica, las consecuencias y derivaciones del uso de dichas fuentes de información.

El presente trabajo intenta hacer un planteamiento crítico del uso de dichas bases de datos, presentando algunos de los posibles efectos que estas aproximaciones pueden tener sobre los resultados de investigación y postulando algunas alternativas que permitan controlarlos o al menos limitar sus secuelas.

Para ellos se ha dividido el presente en tres secciones. En la primera de ellas se desarrollará un índice sumatorio simple de PL que permita captar el fenómeno de PL en diversos grados. Esto mediante el uso de los microdatos correspondientes al primer trimestre del 2012 de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), delimitando el análisis en el sector servicios al productor (Browning y Singelman, 1972), y buscando determinar la incidencia de la PL en él, así como los factores aumentan el riesgo de experimentar un empleo precario.

La segunda sección consistirá en el análisis de un conjunto de entrevistas realizadas a trabajadores y ex-trabajadores bancarios (cajeros y ejecutivos), los cuales forman parte del sector servicios al productor, y aparentemente habían disfrutado durante muchos años de una posición laboral privilegiada en comparación de la media nacional.

En la tercera sección se presentará una comparación de los resultados de las dos anteriores, donde se intentará encontrar similitudes y diferencias de los resultados. Tratando de identificar las consecuencias y limitaciones de una aproximación que solo se centre de manera acrítica, en la información disponible de las grandes encuestas laborales a hogares, y proponiendo una aproximación que disminuya dichas desventajas y limitaciones.

I. La PL en el sector servicios al productor en México

Es ya bastante conocida la expansión del sector servicios en la economía nacional, en términos laborales a principios del 2012 el sector terciario ocupaba a 6 de cada 10 trabajadores. Si bien el sector servicios al productor sólo representa el cerca del 11% del total de la población ocupada en el terciario³, nuestro interés en él también radica en su relevancia por las características propias del tipo de trabajo que representa (regular y aparentemente con condiciones laborales relativamente superiores a la media).

En este primer apartado se intenta una aproximación acorde al núcleo central de investigaciones referentes a la PL, es decir se pretende mediante la construcción de un índice sumatorio simple de PL (IPL)⁴, medir la incidencia en el sector de interés, así como identificar los factores que incrementan el riesgo de tener un empleo precario.

Siguiendo a Rodgers (1989, pág. 3) quien destacó la característica multidimensional de la precariedad señalando los siguientes aspectos a considerar: continuidad en el puesto (o alto riesgo a perderlo), control sobre las condiciones de trabajo, protección laboral e ingreso (como una dimensión ambigua). Dicha propuesta coincide con otros autores como Cano (1998, pág. 208), Standing (2009, págs. 109-110), Reygadas (2011, pág. 33). Mostrando

³ Datos obtenidos de la consulta interactiva de la ENOE <http://www.inegi.org.mx>.

⁴ Se construye el mencionado índice bajo el supuesto de derechos, en otras palabras no se ponderan los distintos indicadores debido a que se parte de la idea de que los trabajadores tienen el mismo derecho a cada uno de ellos. Para ahondar en la pertinencia de este tipo de indicadores ver Mora Salas (2012).

concordancia con esto, en el presente texto se trabajará con las siguientes dimensiones: Inestabilidad, remuneración, prestaciones sociales y desprotección laboral.

Para la construcción del índice hemos tomado un conjunto de variables que hacen referencia a cada uno de las dimensiones mencionadas. Se han construido seis variables dicotómicas (estabilidad, ingreso, seguridad social, vacaciones, aguinaldo y sindicato) para una mejor comprensión de éstas ver el cuadro 1 presentado a continuación.

Cuadro 1. Descripción de indicadores de índice sumatorio simple de PL

Variable	Descripción	Abreviación	Dimensión
Estabilidad	Dicotómica. Se entiende por estable (0) aquellos trabajadores con contratos por escrito y con duración mayor de año. No estables el resto (1).	estab	Inestabilidad en el empleo
Ingreso	Dicotómica. Con valor 1 trabajadores con un remuneración menor a dos salarios mínimos, y 0 el resto.	ing2c	Remuneración
Seguridad social	Dicotómica. 1 los que no cuenten con seguridad social, y 0 el resto.	seguro	Prestaciones Sociales
Vacaciones	Dicotómica. 0 Los que gocen de vacaciones pagadas, 1 el resto.	vac	Prestaciones Sociales
Aguinaldo	Dicotómica. 1 trabajadores que no reciban aguinaldo, y 0 el resto.	agui	Prestaciones Sociales
Sindicato	Dicotómica. 0 trabajadores afiliados a algún sindicato, 1 los que no.	sind	Desprotección Laboral

Fuente: Elaboración propia en base a información y variables disponible en ENOE 2012

A continuación se muestran los resultados de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Cuadro 2. Resultados del test de confiabilidad Alfa de Cronbach

```
. alpha estab ing2c seguro agui vac sind, item
Test scale = mean(unstandardized items)
```

Item	obs	sign	item-test correlation	item-rest correlation	average interitem covariance	alpha
estab	8087	+	0.7515	0.5827	.0803704	0.7577
ing2c	11293	+	0.4160	0.1402	.1112169	0.8412
seguro	11251	+	0.8542	0.7318	.0627634	0.6868
agui	11296	+	0.8657	0.7485	.0619025	0.6818
vac	11296	+	0.8834	0.7808	.0592037	0.6687
sind	8237	+	0.2556	0.1326	.1106259	0.8113
Test scale					.0814794	0.7868

Fuente: Elaboración propia mediante datos de 1er trimestre de ENOE 2012

En el modelo 2 (cuadro 5), se cambia años de escolaridad por nivel educativo, teniendo como fundamento que la educación genera ventajas y poder de negociación en el mercado laboral al alcanzar niveles terminados, y se recodifica la variable emple7c (tamaño de la empresa) en menos categorías (micro, pequeña, mediana y grande)

En términos generales, se considera que un resultado de 0.7 ó mayor es aceptable para garantizar la fiabilidad de la medida, en este caso el resultado obtenido (0.7868) es satisfactorio, así mismo se cumple la condición de la misma dirección en todos los indicadores.

Teniendo el IPL⁶, se procede a construir mediante un análisis de clúster (4 grupos) una variable categórica (ordinal) de PL que indique diversos grados del fenómeno analizado. Dicha variable categórica, es la utilizada para los modelos de regresión logística como dependiente (variable a explicar).

Este primer resultado (ver cuadro 3) nos indica que aproximadamente sólo uno de cada diez trabajadores del sector en cuestión se encuen-

Cuadro 3. Grados de PL servicios al productor

Niveles de PL	Rango	Freq.	%	% Cum.
No precario a precariedad baja	0 a 0.25	54,081	1	3.46
Precariedad moderada	0.26 a 0.59	248,355	61.8	75.26
Precariedad alta	0.60 a 0.84	58,579	14.58	89.83
Precariedad extrema	0.85 a 1	865	10.17	100
Total		401,880	100	

Fuente: Elaboración propia mediante datos de 1er trimestre de ENOE 2012.

tran en empleos de precariedad extrema, y cerca de tres cuartas partes (75.26%) estarían en puestos no precarios/a baja precariedad o de moderada precariedad.

Debido al carácter ordinal de la variable PL, procedemos a probar modelos de regresión logística ordenada.

Modelo 1.

En el primer modelo (cuadro 4) usamos como variables explicativas la edad, los años de escolaridad, el sexo, y el tamaño de la empresa medido en número de trabajadores.

Cuadro 4. Modelo 1 (regresión logística ordenada).

```

*Modelo 1 m1
. ologit pl eda años_esc i.sex i.emple7c, or

Iteration 0: log likelihood = -55105.501
Iteration 1: log likelihood = -12487.074
Iteration 2: log likelihood = -12354.247
Iteration 3: log likelihood = -12353.38
Iteration 4: log likelihood = -12353.38

Ordered logistic regression      Number of obs = 11293
                                LR chi2(9) = 5496.24
                                Prob > chi2 = 0.0000
                                Pseudo R2 = 0.1820

Log likelihood = -12353.38

```

p1	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
eda	.9877299	.0013825	-8.82	0.000	.985024 .9904432
años_esc	.928206	.0038454	-20.40	0.000	.9106 .9258739
2.sex	.8282115	.0399014	-5.05	0.000	.7698073 .8910467
emple7c					
2	.1599982	.0217381	-16.93	0.000	.1198519 .4051836
3	.0730985	.0076235	-34.00	0.000	.0628673 .0849948
4	.0415265	.0039292	-33.62	0.000	.0344973 .049988
5	.0262751	.0018707	-51.11	0.000	.0229328 .0302098
6	.0293263	.0013787	-55.32	0.000	.0268047 .0322287
7	.0385925	.0033594	-37.39	0.000	.0323393 .0457717
/cut1	-5.33479	.11253	-5.55345		-5.114235
/cut2	-3.892786	.1087193	-4.101872		-3.6797
/cut3	-1.286643	.0999434	-1.482528		-1.090757

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

En el modelo 2 (cuadro 5), se cambia años de escolaridad por nivel educativo, teniendo como fundamento que la educación genera ventajas y poder de negociación en el mercado laboral al alcanzar niveles terminados, y se recodifica la variable emple7c (tamaño de la empresa) en menos categorías (micro, pequeña, mediana y grande)

Cuadro 5. Modelo 2 (regresión logística ordenada).

```

*Modelo 2 m2
. ologit pl eda i.o_niv_ins i.sex i.emple4c, or

Iteration 0: log likelihood = -14035.212
Iteration 1: log likelihood = -11581.876
Iteration 2: log likelihood = -11469.071
Iteration 3: log likelihood = -11468.614
Iteration 4: log likelihood = -11468.614

Ordered logistic regression      Number of obs = 10495
                                LR chi2(8) = 5133.20
                                Prob > chi2 = 0.0000
                                Pseudo R2 = 0.1829

Log likelihood = -11468.614

```

p1	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
eda	.9892521	.0014354	-7.45	0.000	.9864427 .9920695
o_niv_ins					
2	.5491095	.053502	-6.15	0.000	.453652 .6646531
3	.2981135	.0268514	-13.44	0.000	.2498695 .3556725
4	.2089663	.0178877	-18.29	0.000	.1766903 .2471381
2.sex	.7563251	.0293923	-7.19	0.000	.7008566 .8161836
emple4c					
2	.11936	.0069797	-36.35	0.000	.1064349 .1338547
3	.0515352	.0030479	-50.14	0.000	.0458947 .0578688
4	.0382756	.0022722	-54.96	0.000	.0340715 .0429985
/cut1	-4.896641	.1225275	-5.116791		-4.656492
/cut2	-3.464609	.1188336	-3.697518		-3.231899
/cut3	-.893057	.1128332	-1.114206		-.6719079

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

En el modelo 3 (cuadro 6), la variable o_niv_ins (educación por nivel terminado), es sustituida por esco, la cual presenta en categorías separadas los niveles carrera técnica, medio superior y superior.

Cuadro 6. Modelo 3 (regresión logística ordenada).

```

*Modelo 3 m3
. ologit pl eda i.esco i.sex i.emple4c, or

Iteration 0: log likelihood = -14039.857
Iteration 1: log likelihood = -11667.766
Iteration 2: log likelihood = -11564.791
Iteration 3: log likelihood = -11564.481
Iteration 4: log likelihood = -11564.481

Ordered logistic regression      Number of obs = 10499
                                LR chi2(10) = 4950.75
                                Prob > chi2 = 0.0000
                                Pseudo R2 = 0.1763

Log likelihood = -11564.481

```

p1	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
eda	.9966596	.0013944	-2.39	0.017	.9939304 .9993963
esco					
2	.4957358	.0436105	-7.98	0.000	.4172237 .5890222
3	.4543789	.0337628	-10.62	0.000	.392798 .5256142
4	.340406	.0284625	-12.89	0.000	.2889518 .4010228
5	.82178	.0768555	-2.10	0.036	.6841455 .9871033
6	.3226535	.0253946	-14.37	0.000	.27653 .3764702
2.sex	.762429	.0295467	-7.00	0.000	.7066631 .8225956
emple4c					
2	.1175529	.0068687	-36.64	0.000	.1048327 .1318165
3	.0528246	.0031183	-49.82	0.000	.0470532 .0593039
4	.0387526	.002303	-54.70	0.000	.0344918 .0435397
/cut1	-4.096148	.100136	-4.292411		-3.899885
/cut2	-2.673172	.0959869	-2.861305		-2.485041
/cut3	-.1345373	.0909853	-.128652		.0437906

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

⁶El IPL construido toma valores máximos de 1 (PL extrema) y 0 (no precario).

A continuación (ver cuadro 7) se muestra una comparación del ajuste de los modelos presentados.

Cuadro 7. Comparación de modelos

MODELO	Pseudo R2	BIC	BIC'	AIC
m1 (ord)	0.1820-80566.84	-5059.13		2.190
m2 (ord)	0.1829-74130.50	-5412.26		2.188
m3 (ord)	0.1763-73961.28	-4858.16		2.205

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

De acuerdo a la comparación entre los modelos m2 es el que mejor ajusta a los datos, ya que muestra valores menores en BIC y AIC, esto indica que la educación medida en niveles terminados, y el tamaño de la empresa ajustado a menos categorías captan mejor el comportamiento de los mercados de trabajo.

Resultados m2

Analizando los resultados de m2 (ver cuadro 5) podemos concluir que los jóvenes enfrentan mayor riesgo a experimentar un trabajo precario, ya que un incremento unitario en la edad genera una disminución de 1.2% en los momios de tener un empleo de precariedad extrema vs uno no precario/a precariedad baja.

La educación se establece como una herramienta para disminuir (al menos ligeramente) las chances de experimentar un empleo de precariedad extrema vs uno no precario/a baja precariedad. La variable sexo arroja un resultado "paradójico", ya que aparentemente las mujeres tendrían menor riesgo a tener un empleo de precariedad extrema vs uno no precario/a baja precariedad (los momios disminuyen en 24.4% en comparación a los hombres).

Finalmente el tamaño de la empresa nos indica que mientras ésta sea menor, se corre mayor riesgo de experimentar un empleo precario, lo que refleja la característica estructural del fenómeno, este resultado coincide con lo encontrado en otros trabajos (Mora Salas, 2006, pág. 187; Escoto, 2010, pág. 118).

Resultados en probabilidades estimadas

Si analizamos dichos resultados en términos de probabilidades estimadas tenemos lo siguiente:

Tomando dos edades extremas con diferencia de 40 años, es posible observar la mayor vulnerabilidad de los jóvenes a vivir experiencias laborales precarias (cuadro 9). Tener 18 años de edad conlleva una probabilidad de 0.16 de tener un trabajo no precario/a precariedad baja, el contar con 58 años de edad eleva dicha probabilidad a más de 0.22. Mientras que en el otro extremo de los niveles PL, tener 18 años de edad representa una probabilidad de casi 0.5 de experimentar un empleo de precariedad alta o extrema, mientras que con 58 años de edad dicha probabilidad baja aproximadamente a 0.40. (Ver cuadro 8).

Cuadro 8. Probabilidades estimadas edad

ologit: Predictions for pl		
edad:	18	58
No precario a p_baja	0.1583	0.2247
P_moderada	0.2823	0.3235
P_alta	0.4710	0.3925
P_extrema	0.0884	0.0592

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

Siguiendo con las probabilidades estimadas para las variables explicativas categóricas (cuadro 10), la educación, como ya se había mencionado, se posiciona como un medio para disminuir las chances de vivir PL, se observa que no contar con el nivel primaria significa una probabilidad de 0.22 de experimentar un empleo de precariedad extrema.

Mientras que para los que alcanzan niveles educativos medio superiores o superiores dicha probabilidad disminuye a 0.056, cabe mencionar que llama la atención la pequeña diferencia entre este último grupo y aquellos con solo secundaria terminada ($p=0.078$).

El tamaño de la empresa, parece ser, la variable con mayor poder explicativo en el fenómeno analizado. El pertenecer a una microempresa (5 o menos trabajadores) representa una probabilidad de casi 0.29 de tener un empleo de precariedad extrema, mientras que formar parte de una empresa pequeña (más de 5 y hasta 15 trabajadores), mediana (de 16 a 50 empleados) o grande (más de 50 empleados) disminuye dicha probabilidad a 0.046, 0.02 y 0.015, respectivamente. (Ver cuadro 9).

Cuadro 9.

Probabilidades estimadas de tener un empleo de precariedad extrema			
	Sexo	Nivel Escolar	
	Hombre	Sin primaria	0.2216
	Mujer	Primaria	0.1352
		Secundaria	0.0782
	Tamaño de la empresa	Media superior y superior	0.0562
	Micro		0.2881
	Pequeña		0.0461
	Mediana		0.0204
	Grande		0.0153

Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

II. El trabajador bancario, una aproximación cualitativa

En esta sección abordaremos el análisis de 6 entrevistas a trabajadores y ex-trabajadores bancarios, así como la revisión de fuentes secundarias, con el objetivo de indagar las condiciones laborales bajo las que se laboran en el sector y evaluar críticamente los resultados obtenidos en la primera sección.

Existen algunos esfuerzos interesantes y provechosos que han intentado analizar la precariedad laboral con el uso de técnicas cualitativas, la mayoría de ellos en la búsqueda de rescatar la dimensión subjetiva y la experiencia del trabajador ante condiciones precarias (Lindón, 2003; Cano, 2004; Guadarrama, Hualde & López Estrada, 2012). Sin embargo, tanto en este grupo de trabajos, como los que se inscriben en el núcleo de investigaciones basadas en herramientas estadísticas y el uso de grandes encuestas a hogares, no se observa un análisis crítico a las limitaciones y posibles sesgos resultantes del uso de dichas encuestas, aunque es justo apuntar que existen algunos importantes señalamientos preliminares en este sentido (Recio, 2007, pág. 7; Mora Salas, 2012, págs. 93-96; Maza, 2008, pág. 18)¹. El presente no pretende ser una crítica terminada al respecto, sino una contribución para comenzar a situar más sistemáticamente, lo ya identificado inicialmente en otros espacios.

Se ha decidido presentar el análisis de las entrevistas mencionadas, dividiendo en los temas centrales que contribuyen a bosquejar las condiciones laborales en el sector. Para ellos se abordarán los siguientes puntos: 1) contratación estabilidad laboral y sindicatos, 2) remuneración, y 3) jornada y horario.

Contratación, estabilidad laboral y sindicatos

La banca es uno más de los sectores que han hecho uso de los vacíos legales e institucionales para contratar bajo esquemas de aparente subcontratación, específicamente este esquema ha tomado fortaleza en el sector bancario en los últimos años llegando a niveles donde cerca de la mitad de los empleados son contratados por terceros².

"El banco no es la empresa que nos paga, en la nómina es otra empresa la que aparece pagándonos"... (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

"Como todos yo era contratado por otra empresa. Existe una empresa específica para contratar cajeros, otra para ejecutivos, y otra para promotores." (Entrevista realizada a cajero bancario en octubre 2012)

El problema de distinguir teórica y empíricamente los procesos de subcontratación que tienen lugar en la banca es complejo. Si consideramos que la diferencia fundamental radica en distinguir lo que realmente se está intercambiando en cada modelo de subcontratación, quedan a dos opciones: la subcontratación de bienes y servicios por un lado y la de trabajadores por otro (Echeverría, 2010, pág. 59).

En el primer caso se trata de un régimen donde la empresa contratante adquiere los servicios de otra (para una actividad específica) que cuenta con cierta autonomía en toma de decisiones, manejo de materiales, y control y supervisión de su personal (la responsabilidad patronal es claramente identificable), sin dejar de hacer notar que en muchas situaciones se ejerce una relación de subordinación entre empresas por el

mayor poderío de la contratante, salvo algunas excepciones. En la banca, el ejemplo más claro de dicha situación se da en el personal de seguridad privada y traslado de valores.

El segundo caso, se entiende más como una triangulación, donde una empresa busca obtener trabajadores de manera indirecta contratando no al personal, sino a otra entidad que será la encargada de las responsabilidades administrativas y salariales de los trabajadores, pero estos estarán bajo la subordinación de la empresa contratante. Por lo que supone una relación de mayor riesgo e incertidumbre para los asalariados ya que los somete a una relación confusa con dos empleadores, uno administrativo y otro operativo diluyendo las responsabilidades patronales y en la mayoría de los casos minando sus derechos laborales, así como sometiéndolos a relaciones desiguales al realizar trabajos similares con remuneraciones y/o prestaciones diferenciadas. Lo interesante en la banca es que dicha tercera entidad (que es la contratante formal de los trabajadores) regularmente pertenece al mismo grupo empresarial, cuya una actividad es la contratación del personal y la venta de este servicio al banco (como único cliente). En realidad lo que está sucediendo es una subcontratación de mano de obra simulada, ya que ésta tercer entidad, forma parte del mismo corporativo y responde a las mismas políticas, directrices y estrategias empresariales, dejando a los trabajadores en una posición de mayor incertidumbre e indefensión, ya que dicho patrón habitualmente no tiene rostro, representantes, ni domicilio ubicable.

Por otro lado, cinco de las seis personas entrevistadas reportan haber firmado su renuncia o una hoja en blanco al momento de su contratación, en dos casos también argumentan la firma de un pagaré en blanco, con la justificación de que la empresa maneja cantidades importantes de efectivo.

"... si no me cubres te vas a ir..., en una junta nos enteramos todos que la mayoría ya había firmado su renuncia, porque nuestro jefe comentó que no era si querías o no, ya tenían la firma, del mismo modo si querías demandar pues ya contaban con la renuncia firmada... También te hacen firmar un pagaré... en blanco." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013).

Sin duda la renuncia en blanco es una práctica recurrente por parte de los patrones, que funciona como "medida de seguridad" para facilitar los despidos y tener mecanismos de defensa frente a demandas laborales, en realidad además de vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, debería analizarse más profundamente las implicaciones que esta práctica tiene para la estabilidad real en el empleo, ya que parece ser que podría ser utilizada como un dispositivo que permita terminar la relación laboral de manera unilateral en cualquier momento, o en algunos casos como medio para presionar hacia la generación de comportamientos deseados por la empresa.

Los contratos, de acuerdo a estas seis entrevistas, suelen ser temporales en un principio (periodo de prueba que van desde 3 hasta 6 meses) para en caso de que se supere dicho periodo, de acuerdo a

¹Si bien el trabajo de Maza, tiene otro objetivo señala la imposibilidad de definir con ciertos indicadores si un trabajo es precario o no, destacando que la degradación del empleo puede darse en múltiples aspectos.

²De acuerdo a Datos de la CNBV (Comisión Nacional Bancaria y de Valores).

decisión del Gerente de Sucursal se otorga un contrato permanente.

"Al momento de ingresar te hacen firmar un contrato de 3 meses, dónde estás a prueba, pasando esos tres meses el gerente decide si te quedas o no te quedas". (Entrevista realizada a ex-cajera bancaria en febrero 2013)

"Son cinco meses de prueba que te pone la empresa, esos cinco meses no te dan seguro o vacaciones, solo tienes tu descanso y hasta ahí". (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013).

Si bien hay casos en la banca donde el trabajador hace carrera, recorriendo distintos puestos, hasta llegar incluso a la Gerencia de sucursal, ésta parece tener un límite de edad que es más marcado para las mujeres.

En un fragmento de entrevista citado en González Marín (2011, pág. 202) se señala lo siguiente:

"Todas las trabajadoras incluyendo a las altas funcionarias después de los 40 años, ya no son buena imagen para el Banco, se les obliga al retiro voluntario, y su vida se les desmorona, caen en depresión porque cuando buscan trabajo en otras empresas les dicen "mejor vaya a cuidar a sus nietos" o que trabaje de forma independiente dando asesorías de crédito, Afores o seguros de vida, pero sólo se les permite esa actividad hasta los 55 años, después "se pueden morir de hambre".

La contratación en la banca sigue esquemas contemporáneos, ya conocidos en el mercado laboral, como son: el uso de empresas filiales para la contratación del personal (a lo que hemos denominado "subcontratación de mano de obra simulada"), la renuncia en blanco como "mecanismo de seguridad y poder" para el patrón, periodos de prueba donde en algunos casos no se tienen prestaciones o éstas se ven disminuidas; y otros propios y característicos del sector: la edad como una limitante por imagen para mantenerse en la empresa³. En su conjunto estas características del trabajo bancario complican poder señalarlo como un empleo estable.

Respecto a la vida sindical algunos entrevistados señalaron la falta de sindicatos en sus empresas, mientras que otros sí reconocieron su existencia pero reportando el nulo contacto con ellos o con algunos de sus representantes, y la ausencia de alguna intervención en la defensa de algún compañero. Esto deja a la banca frente a la ya conocida práctica de simulación sindical, donde sólo se crean sindicatos para evitar la legítima organización colectiva de los trabajadores, disminuyendo sus recursos e instrumentos en la defensa de sus derechos laborales.

Remuneración

El sistema de remuneración en el sector es predominantemente por productividad, es decir el ingreso total del trabajador depende principalmente de lograr conseguir bonos por alcanzar o superar las cuotas impuestas por la empresa. Los cajeros deben realizar un número

³Sería conveniente indagar si ésta práctica no es más bien una excusa para evitar que los trabajadores generen demasiada antigüedad dentro de la empresa o una combinación de ambas.

ro mínimo de operaciones en ventanilla, y los ejecutivos vender cierta cantidad de productos y servicios financieros, lo cual es medido en ya sea montos totales o bajo sistemas de puntos (cada producto otorga un puntaje específico y el objetivo es alcanzar un cantidad predeterminada de puntos al final del mes). En varios casos, se reporta el uso de tarjetas de amonestación para sancionar a los ejecutivos que no alcancen la cuota, al tener de manera consecutiva cierto número de amonestaciones (regularmente tres) se procede a una baja de la empresa. También es frecuente la actualización de la cuotas, las cuales son incrementadas de manera constante, dificultando mantener un nivel de ingreso similar con el mismo esfuerzo.

Por otro lado, el cometer algún error, incumplir alguna política de la empresa o recibir alguna queja por escrito de algún cliente, puede significar perder el bono, que representa la mayor parte del ingreso de los trabajadores, lo que los somete a un estrés constante ya que no solo depende de lograr colocar los productos financieros solicitados, sino evitar fallos o errores en los expedientes y operaciones realizadas, así como mantener un nivel de atención con el cliente que logré evitar quejas formales de éstos.

En el caso de los cajeros también, es monitoreado el tiempo de cada operación en ventanilla, por lo que deben en un tiempo limitado procesar la operación logrando detectar billetes falsos y corroborando la cantidad de dinero entregada. Cualquier error es cobrado al propio cajero con un límite similar al ingreso mensual del trabajador.

"..., yo tenía un contrato por productividad..., lo que ellos buscan son mejores resultados..., me daban 900 quincenales fijos y el resto dependía de cuantas operaciones pudiera atender...,Estás obligado a atender rápido, además monitorean lo que tardas en cada turno y si te pasas del límite pues... te llaman la atención". (Entrevista realizada a cajero bancario en octubre 2012)

"Me pedían una cuota de 300 mil pesos semanales en aperturas de cuentas...yo tenía que ver de dónde sacaba a los clientes...Por cada cuenta que yo abriera me daban el 0.5%...si yo cubría los 300 mil me pagaban mi comisión más el 30%, pero si yo no alcanzaba los 300 mil me descontaban el 20% de mi sueldo total. A parte te van midiendo por tarjetas, si no cubres tu cuota semanal te dan una tarjeta amarilla, al cumplir con tres tarjetas amarillas te dan de baja." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)⁴

"Tienen todo amarrado para que trabajes mejor, todo es por productividad..., los ejecutivos debemos cumplir las cuotas... si las pasas te van dando bonos, sino solo ganas el fijo... pero si fallas 3 meses no sirves para el banco... no eres productivo y te sacan... Además debes hacer de todo, vender por teléfono, colocar tarjetas, seguros, inversiones antes no era así..." (Entrevista a ejecutivo en noviembre 2012).

La banca basa el control en sus esquemas de remuneración⁵, es

⁴ Corroborando la información del descuento señalado por esta entrevistada se logró identificar que dicho porcentaje no es fijo, sino que depende del monto faltante para alcanzar la cuota, es decir, si el ejecutivo solo alcanzó la mitad de su objetivo, del sueldo total se le descuenta el 50%.

⁵ Cabe señalar que existen otros mecanismos de control, como el llenado de reportes, la supervisión del Gerente, la reuniones de seguimiento, entrega de expedientes, entre otros.

decir apuesta a que el incentivo de alcanzar un mayor ingreso motive a los trabajadores hacia un mayor esfuerzo laboral y a la disminución de errores, vinculando tanto la productividad como la ineficiencia a consecuencias directas en la remuneración del trabajador, y en casos reiterativos a la propia permanencia en la empresa.

Parece que el sector bancario ha sido capaz de trasladar convenientemente una proporción del riesgo laboral a sus colaboradores, esto debido a que parte del costo laboral (las remuneraciones de los empleados), está ligado a sus propios resultados, garantizando que un mayor ingreso sea cubierto por los beneficios generados por las operaciones realizadas por el trabajador. En otras palabras, si los trabajadores no logran un mayor número de operaciones, y por tanto más beneficios para la empresa, no han ganado el derecho de obtener un mayor ingreso, generando un efecto de incertidumbre y en algunos casos estrés laboral. Si las operaciones de los empleados disminuyen, afectando con ellos los beneficios empresariales, también disminuye el costo laboral. Es una fórmula simple, pero que reduce en gran medida el riesgo laboral presente en toda actividad empresarial.

Jornada y horario

Probablemente la jornada extendida es la queja más recurrente por parte de las personas que trabajan o han trabajado en la banca, con horarios que van (en los casos extremos) desde las 8:00 hasta las 22:00 hrs. La necesidad de mantener la sucursal abierta en un horario que permita brindar un servicio cómodo y satisfactorio a los clientes, las actividades requeridas al cierre de la sucursal, así como la metas y cuotas impuestas en la colocación de productos financieros, provocan que la jornada de trabajo en el sector, exceda las 8 horas máximas legales, llegando a superar en la mayoría de los casos las 12 horas de trabajo.

"El horario pésimo, un día a la semana entraba a las 7:00 am y salía a las 10:00 pm, los demás días entraba 8:30 am y salía de 9:00 a 10:00 pm, los sábados sí es de 8:30 a 5:00 pm. (Entrevista realizada a ex-ejecutiva bancaria en febrero 2013)

"Mi horario muy extenso, de 8:30 am a 9:30 pm, después nos lo ampliaron a las 8:00 am, porque en las mañanas hacen reunión para ver los resultados del día anterior, las cuotas y lo que nos tocaba de cada día." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

"La sucursal cierra a las 4 pm, pero hay ciertas actividades que te tienes que quedar a hacer y vienes saliendo alrededor de las 6 o 7pm o más tarde y en dado caso de que tu trabajo esté retirado de tu casa, vienes llegando en la noche." (Entrevista realizada a ex-cajero bancario

en marzo 2013)

Por otro lado, la combinación de las exigencias en el logro de las metas y cuotas, y los esquemas de remuneración por productividad basados en dichos objetivos, hacen que el trabajador (directa o indirectamente) renuncie a algunos de los pocos espacios de descanso que le quedan disponibles.

"En Diciembre y enero te quitan el día de descanso... no tienes ni tiempo de respirar, vas llegando a tu casa a las 10:30 pm y al otro día otra vez, vámonos a las 7:30, yo salía 7:15... Ahí tu respiro es el 24 de Diciembre que nada más trabajan de 11:00 am a 7:00 pm, esas horas sientes un alivio, duermes un poco más y sales temprano." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

En la misma entrevista:
"A veces me quedaba sin comer, no salía a comer para estar ahí en el trabajo y seguir jalando clientes."

"Si es una sucursal que está muy activa, no te dan tiempo ni de ir al baño, si vas te cuentan 5 minutos, y entonces tienes que correr con todo y zapatilla." (Entrevista realizada a ex-cajera bancaria en febrero 2013)

La misma entrevistada sostiene:

"Te hacen firmar una bitácora donde hay roles de horario de comida o de almuerzo dependiendo del horario que te toque, pero eso no es cierto, tu trabajas desde las 8:00 am... y te quedas trabajando hasta las 6 o 7 pm, que es cuando vienes comiendo."

Extracto de entrevista citada por González Marín (2011, pág. 207)

"la empresa misma ejerce coerción al obligar a los ejecutivos a no des-

cansar para cumplir con la meta mensual y también, para realizar el cierre del ejercicio fiscal. Los domingos andas entregando tarjetas de crédito y no te pagan la gasolina, además tienes que utilizar tu carro que pasa a ser un instrumento de trabajo".

Síntesis de un bosquejo de las condiciones laborales en el banca mexicana

S de estabilidad, desprotegidos laboralmente, con jornadas excesivas y remuneraciones principalmente variables que se ven afectadas por no alcanzar las cuotas, lo que le da un toque de incertidumbre a sus percepciones monetarias.

III. Comparación entre ambas aproximaciones

En este último apartado se intenta una comparación de los resultados obtenidos en ambas aproximaciones. Teniendo en cuenta las muchas limitantes que surgen por las diferencias entre ellas.

Es necesario considerar que en el caso del análisis estadístico se está trabajando con el sector servicios al productor, mientras que las entrevistas corresponden solo a un grupo de 6 trabajadores y ex-trabajadores bancarios (cajeros y ejecutivos). Por lo que en este segundo caso, no podemos hablar de una representatividad estadística del sector financiero, ni mucho menos del sector servicios al productor. Sin embargo, dichas entrevistas aunque no son estadísticamente representativas, sí tienen una relevancia teórica importante y nos permiten generar un bosquejo general de la situación laboral del empleado bancario de sucursal. Así mismo, la banca fue elegida como caso relevante ya que es probablemente uno de los sectores más dinámicos de la economía nacional, y al analizar el grado de precariedad (resultante del primer análisis) por sub-sector integrante de la clasificación de servicios al productor, se observa que el sector financiero es uno de los sectores con menor porcentaje de trabajadores en precariedad alta (16.28%) y precariedad extrema (2.93%)⁶, y donde más de la mitad de los trabajadores son ubicados como no precarios/a precariedad baja (ver cuadro 11).

En otras palabras el sector financiero, de acuerdo al primer análisis estadístico realizado, estaría representando un sub-sector de servicios al productor, donde los procesos de precarización en el empleo no están tan extendidos y solo uno de cada cinco trabajadores experimenta empleos de alta a extrema PL y solo 3 de cada 100 PL extrema.

Sin embargo, de acuerdo al bosquejo de la situación laboral efectuado con las entrevistas analizadas, dicho dato no se confirma ni se mantiene convincente-

⁶ Solo es superado por servicios corporativos, sin embargo éstos solo representan un pequeño porcentaje del personal ocupado total en servicios al productor.

temente, sino que es cuestionado, debido a que las características del empleo bancario perfiladas en el segundo análisis parecen indicar cierto nivel de precariedad superior a los identificados.

La razón de esta incongruencia entre ambos análisis, radica en las propias limitantes de las encuestas laborales a hogares, como la ENOE, que en el fondo no buscan medir la PL, sino las características de la población ocupada (y desocupada). Esto genera que existan factores que pasan desapercibidos por dichas encuestas, pero que están afectando las diversas dimensiones que conforman el fenómeno de la PL. Los fenómenos aquí señalados en el análisis cualitativo (renuncias en blanco, simulación de subcontratación de mano de obra, sindicatos pro-empresariales, jornadas laborales extendidas, renuncia a espacios de descanso y alimentación, sistemas de remuneración variables, entre otros) no son captados en el primer análisis.

Por otro lado, en la variable sexo se obtuvo un resultado opuesto a lo que la mayoría de los trabajos al respecto han encontrado, al posicionar a los hombres como un grupo más vulnerable a la PL en comparación a las mujeres. Esta incongruencia también puede ser explicada por lo mencionado en el párrafo anterior, ya que es probable que muchas de las mujeres cuyos empleos fueron catalogados como no precarios/a precariedad baja o en precariedad moderada, en realidad estén sufriendo algunos de los fenómenos identificados en el análisis cualitativo.

Desde nuestro punto de vista, esto significa que se puede estar generando una subestimación de la PL al dejar de lado aspectos relevantes del problema en cuestión. Si bien, no se está proponiendo el abandono del uso de datos provenientes de este tipo de encuestas,

ya que no hay duda que han permitido avanzar en la comprensión de la dinámica laboral del país y específicamente de los procesos de precarización, resulta provechoso

ser conscientes de estas limitaciones y tomar las medidas convenientes para limitar sus efectos.

Cuadro 11. Grado de PL en los sectores (SCIAN) que conforman la clasificación servicios al productor

Grado de PL	Financieros y seguros	Inmobiliarios	Profesionales, científicos y técnicos	Corporativos	De apoyo a los negocios	Total servicios al productor
No precario a p. baja	55.30%	17.40%	20.31%	71.65%	26.57%	28.18%
P. moderada	25.49%	17.76%	16.00%	25.20%	30.34%	23.38%
P. alta	16.28%	49.51%	51.96%	1.57%	23.58%	34.62%
P. extrema	2.93%	15.34%	11.72%	1.57%	19.50%	13.82%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Fuente: elaboración propia en base a datos de 1er trimestre de ENOE 2012

Se considera necesario, desde nuestra postura, generar aproximaciones que en la medida de lo posible traten el tema aquí exhibido, teniendo presente que existen aspectos no observados de la PL y formas específicas a cada sector e incluso empresa en que ésta puede manifestarse.

Al respecto se presentan las siguientes propuestas para una aproximación consistente con lo mencionado. La principal opción debería pasar por captar los factores desapercibidos por las grandes encuestas a hogares o al menos intentar controlar sus efectos, para ello se propone lo siguiente. Generar nuestra información ya sea mediante encuestas propias diseñadas expreso para medir PL y que sean capaces de observar los fenómenos que se han destacado (entre otros), o mediante aproximaciones cualitativas (inmersiones etnográficas y/o entrevistas) que recuperen estos aspectos obviados. La selección de una u otra opción dependerá de las preguntas propias de cada investigación. No obstante, las limitaciones de tiempo y recursos pueden llegar a dificultar la generación de información propia; en estos casos y cuando las preguntas de investigación así lo demanden, el uso de bases de datos correspon-

dientes a estas grandes encuestas laborales a hogares, se posicionan como la única opción realmente viable. En dichos supuestos, el análisis y la interpretación de los resultados deberían ir acompañados de una validación mediante otros instrumentos, cómo entrevistas y/o fuentes secundarias, que permitan identificar la existencia o no de los probables problemas que se han apuntado en el presente. En caso afirmativo, la interpretación de los resultados tendría que considerar un ajuste por la subestimación (sesgo) que se haya identificado. Lo anterior permitirá aproximaciones más precisas y una mejor comprensión del mercado laboral y de los procesos de precarización del empleo.

Conclusiones generales

Se han presentado dos análisis bajo aproximaciones distintas, en el primero de ellos se identificó mediante la construcción de un índice sumatorio, los grados de PL y su extensión en el sector servicios al productor. Así como, los factores que aumentan el riesgo de experimentar un empleo precario, destacando los jóvenes como un grupo vulnerable, la educación como un elemento capaz de disminuir la chances de sufrir PL alta o extrema, y el tamaño de la empresa como el factor de mayor peso explicativo en el riesgo de tener empleos precarios. Con respecto al sexo se encontró a los hombres como un grupo más vulnerable a la PL, en comparación a las mujeres, lo que llamó nuestra atención al ser un resultado incompatible con otras investigaciones.

En la segunda sección se presentó un análisis cualitativo de seis entrevistas a trabajadores y ex-trabajadores bancarios. En él se identificaron una serie de fenómenos (renuncias en blanco, simulación de subcontratación de

mano de obra, sindicatos pro-empresariales, jornadas laborales extendidas, renuncia y/o reducción de espacios de descanso y alimentación, sistemas de remuneración variables, entre otros) que dificultan definir a este tipo de empleos como no precarios o de precariedad baja a moderada, ya que en su conjunto nos indican patrones de inestabilidad, desprotección laboral, incertidumbre, riesgo, y poco control sobre las condiciones de trabajo.

Las discrepancias encontradas entre ambos análisis, así como la incongruencia respecto al resultado relacionado a la mayor vulnerabilidad de los hombres, son consideradas producto de las propias limitantes de las grandes encuestas laborales a hogares, que no son capaces de captar fenómenos como los ya señalados.

La propuesta de aproximación explicada en la sección anterior pasa por ser conscientes de dichas limitantes e intentar identificar la probable existencia de sesgos que subestimen la PL, para estar en condiciones de eliminarlos o limitar sus efectos, ya sea mediante la generación de información propia o considerando la dirección y magnitud de dichos sesgos en los análisis e interpretaciones para hacer los ajustes necesarios.

Bibliografía

Browning, H. & Singelmann J. (1972) *Sectorial transformation of the labor force: a working paper*. Austin, Population Research Center, Universidad de Texas.

Cano, E. (1998). "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 13. Madrid, 207-227.

Cano, E. (2004). "Percepciones y consecuencias de la precariedad". *Mientras tanto*. 93, 67-81.

Castillo, D. (2008). *Precarización del empleo urbano privado en Panamá. Determinantes sociodemográficas y sociolaborales*. Tesis de Doctorado CE-DUA. Colegio de México. México.

González Marín, M. L. (2011). "Cambios en la banca y su impacto en las empleadas del sector financiero en México". *Investigaciones Femenistas*. UCM. Madrid (2), 195-213.

Guadarrama, R., Hualde, A., & López Estrada, S. (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico metodológica". *Revista Mexicana de Sociología*, 213-243.

Maza, O. (2008). *La dimensión subjetiva de la precariedad laboral*. Ponencia presentada en Congreso AMET 2008. Querétaro.

Mora Salas, M. (2006). *Ajuste estructural y el empleo precario: El caso Costa Rica*. Tesis de Doctorado. CES. COLMEX.

Mora Salas, M. (2010). *Ajuste y Empleo: La Precarización del Trabajo Asalariado en la Era de la Globalización*. Series estudios sociológicos. El Colegio de México. México.

Oliveira, O. de (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México". *Papeles de Población*. cieap / uaem. 49, 37-73.

Reygadas, L. (2011). "Introducción trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda?" En Pacheco, E., De la Garza, E. & Reygadas, L. *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México, D.F.: Colegio de México.

Rodgers, G. & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Genova: ILO. International Institute for Labour Studies.

Rubio Campos, J. (2010). "Precariedad Laboral en México. Una propuesta de medición integral". *Revista Enfoques*, 8 (13), 77-87.

Standing, G. (2009). *Work after globalization. Building occupational citizenship*. UK Edwar Elgar Publishing.

Recio, A. (2007). *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelos alternativo*. Recuperado de http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf, consultado el 1 de junio de 2013.

Escoto, A. (2010). *La precariedad laboral juvenil en El Salvador, 2003-2007*. (Tesis de Maestría en Población y Desarrollo, Flacso México) Recuperado de <http://flacsoandes.org/dspace/handle/10469/2806#UfrCzo2uo9s>, consultado el 10 de junio de 2013.

La interminable precariedad laboral en Jalisco

✧ María Guadalupe López Pedroza¹

✧ Yolanda Órnelas Uribe²

Resumen

Durante las últimas décadas, en Jalisco como el resto del país, los empleos se han caracterizado por una marcada inestabilidad y el deterioro de las condiciones laborales. Dicho deterioro mejor conocido como precariedad laboral se expresa en la multiplicación de contrataciones por tiempo determinado, la existencia de diversos mecanismos de intermediación en la contratación de la fuerza de trabajo (agencias de empleo privadas y de trabajo temporal), el aumento de los trabajadores sin cobertura social y sin jubilación, de empleos a tiempo parcial y de trabajadores sobreocupados, así como el descenso de los empleos a tiempo completo. En este contexto, el objetivo de este trabajo tiene como objetivo conocer la evolución de la precariedad laboral en el estado de Jalisco, a través del concepto de elasticidad para analizar algunas variables y su relación entre ellas

Palabras clave. Precariedad laboral, empleo, inseguridad laboral, concepto de elasticidad.

¹Profesor-Investigador. Centro de Estudios Observatorio Social. CUCSH. UdeG.

²Profesor-Investigador. Departamento de Estudios Políticos. CUCSH. UdeG.

Introducción

Desde principios de la década de los ochenta del siglo XX, la capacidad de la economía mexicana para generar empleos productivos, al menos al mismo ritmo que crece la población en edad laboral es uno de los principales retos que ha enfrentado el país. De los empleos que se generan un gran porcentaje es informal y carecen de protección social, así como un número importante de empleos formales no son permanentes. Estas tendencias se han acentuado a partir de las reformas económicas y los cambios estructurales, los cuales se vinculan a la competencia internacional, principalmente en la forma como se reproducen e invierten los capitales y a la necesidad de abaratar los costos. En este sentido, las condiciones del mercado laboral mexicano son cada vez más difíciles y hace cada vez más complejo el problema. Lo anterior se traduce en los puestos de trabajo que son cada vez más precarios y se caracterizan por la falta de seguridad en el empleo, la pérdida del poder adquisitivo del salario, las condiciones en las relaciones contractuales y la disminución de las prestaciones.

A este escenario, se suma la reciente reforma laboral implementada en el país en noviembre 2012, y posiblemente acentué aun más la precariedad laboral, puesto que las empresas ya no tienen presiones de tipo legal para utilizar discrecionalmente la mano de obra; los salarios se fijan según la eficiencia y la productividad de cada trabajador, además se flexibilizar el pago por hora, a destajo, a domicilio o por proyecto. El *outsourcing* o subcontratación también es legal y permite a los patrones evadir sus obligaciones patronales y prescindir de la mano de obra con facilidad. Por lo que, se afecta aún más la estabilidad en el empleo al aprobar los contratos temporales y a prueba, asimismo se legaliza la polivalencia de la mano de obra que afecta el derecho sindical y el derecho a huelga, limita a un año el pago de salarios caídos y se elimina la obligación del patrón de avisar por escrito las causas del despido, entre otras ventajas para los patrones. En pocas palabras, se institucionaliza más la precariedad de los empleos, sin derechos laborales y con ingresos insuficientes (López, 2012 a).

En este contexto, el objetivo de este trabajo es analizar la evolución de precariedad laboral que registran los empleos en el estado de Jalisco a partir de la primera década del siglo XXI. Esta investigación se divide en cuatro secciones. En la primera, se hacen algunas consideraciones sobre el empleo precario. En la

segunda, se analizan los principales hechos estilizados del mercado laboral de Jalisco a partir de la primera década del siglo XXI. En la tercera se da cuenta de la investigación cuantitativa, a través del análisis de las variables seleccionadas y la relación entre ellas para demostrar la evolución del fenómeno en el estado. Por último se recogen las principales conclusiones y se hacen algunas consideraciones analíticas.

1. Consideraciones sobre el Empleo Precario

A finales de la década de los ochenta, en Europa surge la discusión sobre el estudio de la precariedad laboral, debido a la preocupación de la ruptura de una norma de empleo generalizada para la mayoría de la población trabajadora y el debilitamiento de las condiciones de trabajo (Hualde, 2009). En cambio, en América Latina la atención hacia este fenómeno social ha sido relevante desde la década de los noventa y se relaciona con los cambios estructurales de las últimas décadas, lo que provocado una creciente precarización del empleo en la región (Mora, 2005).

En los últimos años, a pesar de la importante cantidad de investigaciones en torno a la precariedad laboral, se plantea que no se encuentra un cuerpo teórico que discuta el concepto (Hualde, 2009; Mora, 2005). Sin embargo, existe una relación con conceptos como vulnerabilidad, flexibilidad, informalidad y riesgo (Hualde, 2009).

Si bien, es cierto la falta una discusión teórica más profunda sobre el concepto de precariedad laboral, en cambio, a nivel empírico se han mostrado los efectos que han tenido las políticas de desregulación en la calidad del empleo en las últimas décadas. En este sentido, la precariedad laboral se ha relacionado con la emergencia y la expansión de contratos atípicos, temporales, trabajos no permanentes, trabajos a destajo y algunas otras denominaciones como trabajo estacional y a tiempo parcial. Además, se ha utilizado para dar cuenta del deterioro de las condiciones de trabajo en términos salariales y de derechos laborales (Mora, 2005).

Ante la dificultad de definir el concepto de precariedad laboral, en los países industrializados según el enfoque propuesto por Cano"

(1998:208), la precarización laboral es resultado de a) la flexibilidad laboral; b) los cambios en las relaciones de poder entre capital y trabajo, y c) las transformaciones en el sistema de relaciones laborales. Desde esta perspectiva, las nuevas formas de regulación han disminuido la protección legal de los trabajadores y ha aumentado su vulnerabilidad individual y colectiva. El autor define la precariedad como "un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y control de su trayectoria profesional. Ello comporta un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador tanto en lo que se refiere a la estabilidad del empleo como a la calidad de las condiciones de trabajo.

En América Latina se han hecho esfuerzos para conceptualizar la precarización laboral. Pérez Sáinz (2002) propone algunas dimensiones para explicar dicho fenómeno: a) la desregulación laboral como característica del nuevo modelo económico basado en el consenso de Washington. Esta dimensión plantea modificaciones legales orientadas a transformar las modalidades de contratación y despido que afectan la seguridad social de los trabajadores; b) la reestructuración productiva y flexibilidad laboral, y c) debilitamiento del actor sindical, ya que a partir de la inserción de las empresas al mercado global, los costos salariales se transfieren a los trabajadores; a partir de esto, el sindicato ha sido uno de los grandes perdedores de la crisis de los ochentas.

Recientemente, algunos estudios proponen una cuarta dimensión sobre la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social, esta dimensión se relaciona en mayor medida con las condiciones de pobreza y vulnerabilidad social que caracterizan a las sociedades latinoamericanas. Mora (2005) observa como los procesos de desregulación fomentan la inestabilidad laboral y que los hogares integrados por personas con empleos inestables están en riesgo de caer en mayor o menor medida en procesos de vulnerabilidad social. En este sentido, el nivel de bienestar está sujeto a las condiciones de incertidumbre y de riesgo estructural; además, para salir de la pobreza o evadir condiciones de vulnerabilidad social, se requiere que los empleos de los sujetos y sus familias no sean precarios.

En México, los estudios de precariedad labo-

ral son escasos, según Rojas y Salas, (2008) se debe a: 1) la falta de acuerdo en los estudios con respecto a los indicadores para estimar la magnitud de la precariedad en el empleo; 2) las limitaciones propias de las fuentes de información disponibles; y 3) la tendencia de las investigaciones sobre el sector informal. A pesar de estas limitaciones, podemos constatar dos tipos de investigaciones para estudiar el fenómeno. Por una parte, encontramos los estudios de corte cuantitativo (Rojas y Salas, 2008; Oliveira, 2006; Bayón, 2006; Salvia y Tissera, 2004; Mora y Oliveira, 2010), las cuales tratan la precariedad laboral a través de indicadores estadísticos y analizan las características del empleo, el salario y la seguridad social. Por la otra, existen algunos estudios de corte cualitativo, cuyo objetivo es estudiar la precariedad desde una perspectiva multidimensional y la percepción de los sujetos sobre dicho fenómeno, como son los trabajos realizados por De la O (2008) y Lindón (2003).

Ahora bien, desde una perspectiva cuantitativa, Mora y Oliveira (2010: 223) construyen un índice sintético de precariedad donde retoman los siguientes indicadores: la estabilidad (contrato por tiempo determinado), el salario y la protección social. Estos indicadores remiten a factores laborales, de género, territoriales y familiares. Sin embargo, los autores consideran que la persistencia y profundización de la heterogeneidad de la estructura productiva y de los mercados laborales siguen siendo poderosos elementos explicativos de la precariedad en el México actual.

Actualmente, los estudios del problema reconocen la enorme heterogeneidad de la precariedad que en algunos países tiende a abarcar la mayor parte del mercado de trabajo y convertirse en permanente. Por ello, este fenómeno no se reduce a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un *continuum*, expresado por grados de precariedad y vulnerabilidad que puede afectar a empleos aparentemente seguros (ESOPE, 2004: 48).

Ante las dificultades para identificar y hacer operativas las dimensiones que permiten ciertos acuerdos en la investigación empírica orientada a estudios de caso o comparativos, ESOPE (2004: 46) propone delimitar estrictamente el concepto de precariedad laboral a las formas de empleo (empleo temporal, su-

bempleo, cuasi autoempleo, empleo casual y trabajo por “llamadas”) “establecidas por debajo de los niveles normativos aceptados expresados en derechos de protección legal del empleo y de protección colectiva”. Para posibilitar su observación empírica, ESOPE distingue cuatro dimensiones: **temporal**: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo; **organizacional**: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad); **económica**: pago suficiente y progresión salarial, y **social**: protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo).

Sin embargo, como aseguran Guadarrama, Hualde y López (2012: 219), esta propuesta tiene la ventaja de simplificar en cuatro dimensiones los aspectos más sobresalientes de la precariedad del trabajo. Pero presenta también las limitaciones de los estudios exclusivamente cuantitativos, basados en encuestas, que ignoran aspectos como la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo tal y como son vividos por los sujetos, así como sus consecuencias sociales. De ahí que proponen una visión ampliada de la precariedad, con extensión hacia lo social, que rescate el punto de vista del actor social.

En este trabajo retomamos la propuesta cuantitativa de Mora y Oliveira (2010: 223) para construir un índice sintético de precariedad y retomamos los siguientes indicadores: la estabilidad (contrato por tiempo determinado), el salario y la protección social, para conocer la evolución de la precariedad laboral en Jalisco.

2. Hechos estilizados del mercado laboral de Jalisco en la primera década del siglo XXI

Para el segundo trimestre del 2013, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Jalisco contaba con una población de un poco más de 7.7 millones de habitantes, de los cuales 3.3 millones eran trabajadores ocupados y alrededor de 160,000 desocupados. Los otros 3.8 millones eran menores de 14 años (cerca de 1.9 millones) y el resto es población no económicamente activa (PNEA) constituida principalmente por amas de casa y estudiantes, y en menor medida por jubilados, pensionados, personas discapacitadas para trabajar y personas disponibles para trabajar pero que no están buscando trabajo (por falta de recursos o porque piensan que no lo encontrarán).

Además, el panorama laboral de Jalisco se caracteriza por un déficit creciente en la generación de puestos de trabajo. Esto lo podemos comprobar a través de la diferencia que existe entre la PEA y el ER, lo cual nos indica las plazas que el mercado laboral jalisciense no lograr cubrir. Por lo anterior, retomamos la evolución de la población económica activa (PEA) y de la población ocupada asalariada o empleo remunerado (ER) que proporciona la ENOE. Así en nuestro periodo de estudio 2005-2013, podemos observar que en el estado de Jalisco la PEA registró un mayor dinamismo que el empleo remunerado (ER), ya que la primera pasó de casi 3 millones de personas a un poco más de 3.5 millones, es decir, que en este periodo un poco más de 554 mil personas trataron de incorporarse al mercado de trabajo. Mientras que el empleo remune-

rado lo hizo al pasar de 1.8 millones de personas con puesto de trabajo a 2.3 millones, lo que significa que un poco más de 453 mil personas encontraron un empleo. Pero cuando hacemos la diferencia (PEA-ER)¹, podemos constatar que entre 2005 y 2010 un poco más de 52 mil personas no encontraron un empleo, mientras que entre 2010 y el segundo trimestre del 2013, pareciera que recupero un poco la creación de empleo en el estado puesto que 49,567 no lograron colocarse en un puesto de trabajo, como se puede observar en la siguiente gráfica.

En cuanto a la evolución de la población ocupada por sector de actividad en Jalisco, podemos constatar que una terciarización del empleo, debido a:

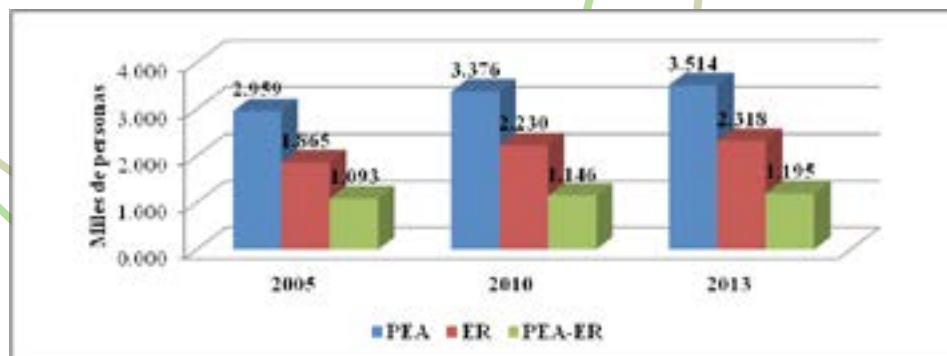
i) Ligera disminución en términos relativos del sector primario.

Puesto que el sector a transitado a pasos acelerados de ser productora de granos en condiciones de temporal a la búsqueda de nuevos cultivos con mayor valor agregado, pero que al mismo tiempo sean más rentables al incorporarse a las cadenas agroindustriales y de comercialización nacional e internacional. Este proceso ha sido impulsado por el gobierno estatal debido a: 1) la creciente urbanización de Jalisco y su mayor interrelación con el resto del país y del comercio internacional; 2) la posición estratégica del estado para el desarrollo de ciertos cultivos; 3) la vocación hacia la actividad agroindustrial; y 4) la apertura económica y comercial, así como la orientación de las actividades económicas a las tendencias del mercado. De esta forma, partir de la apertura económica y comercial, en Jalisco constatamos dos tipos de agricultura: una moderna, que alberga a importantes empresas exportadoras de la industria del tequila; del azúcar, y el desarrollo en gran escala la agricultura de ruta y hortalizas principalmente en la costa del estado. Otra tradicional caracterizada por extensiones de tierra con pocas posibilidades de ser competitivos; un nivel de tecnificación del campo medio bajo, en relación con otros estados, y muchas unidades productivas de propiedad ejidal muy grandes y otras pequeñas (López, 2012 b: 80-82).

Entre 2005 y 2010, los acontecimientos anteriores repercutieron positivamente en el empleo del sector al aumentar en términos absolutos de 300,232 personas ocupadas a 312,786, sin embargo en términos relativos se mantiene casi constante de 10.5% a 10.1%. Mientras que de 2010 al segundo semestre del 2013, como podemos observar en el cuadro 1, se registró una ligera disminución del empleo en términos absolutos (323,356 a 312,786) y relativos (de 10.1% a 9.3%), esto significó la pérdida de 10,570 puestos de trabajo. Una explicación del descenso en el empleo en el sector primario se debe a la gripe aviar registrada en los municipios de los Altos de Jalisco, principalmente en el municipio de Tepatitlán, donde más de 12 mil las familias que dependen de dicha actividad y por los estragos de la influenza aviar se perdieron 1,800 puestos de trabajo, ya que el 15% de esas familias se vieron afectadas y el impacto económico de la gripe aviar ascendió a los 88 millones de pesos (Unión Jalisco, 2012).

¹ Cabe aclarar que, la PEA se mide en personas, mientras que el ER se mide en plazas laborales, lo que supone que cada persona ocupa sólo una plaza laboral remunerada. En la práctica puede no suceder así, si una persona ocupa 2 o más plazas simultáneamente en 2 o más jornadas laborales.

Gráfica 1. Panorama de la demanda laboral. Jalisco 2005-2013



Notas. 1/ Miles de personas económicamente activas.
2/ Miles de plazas remuneradas.

Fuente. Elaboración propia con base en los datos del ENOE. 2005, 2010 y 2013. www.stps.gob.mx.

Cuadro 1. Evolución de la población ocupada por sector de actividad. Jalisco 2005-2013

Sector de actividad económica	2005		2010		2013*	
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Primario	300,232	10.5	323,356	10.1	312,786	9.3
Secundario	815,624	28.6	823,129	25.8	844,163	25.1
Terciario	1,723,438	60.4	2,033,657	63.7	2,188,655	65.2
No especificado	13,624	0.5	13,249	0.4	12,244	0.4

Nota. *Datos preliminares al segundo semestre del año.

Fuente. Elaboración propia con datos del ENOE. www.stps.gob.mx.

ii) La caída en el sector secundario en términos relativos, a partir de la década de los años noventa, gracias a la promoción del gobierno del estado, Jalisco se vio beneficiado por la llegada de la inversión extranjera directa (IED), la cual se tradujo en el establecimiento y desarrollo de las empresas maquiladoras de exportación, lo que contribuyó al aumento sustancial en las exportaciones y la generación del empleo. Sin embargo, en México a partir del 2001, la industria electrónica registró su primera crisis productiva después del auge que había mostrado en la década pasada. Con la caída temporal de la demanda de productos del sector, se inició un drástico descenso en los niveles de inversión, que culminó con una migración masiva de empresas hacia el continente asiático. Jalisco como principal exportador internacional de equipo de cómputo y de telecomunicaciones, resistió la crisis de forma inmediata con importantes disminuciones en el volumen de producción, exportación y empleo. Debido a que la causa aparente de esta crisis era la desaceleración de la economía estadounidense en el año 2001, se pensó que sus efectos sólo serían temporales. Sin embargo, la industria electrónica ya había mostrado síntomas de debilitamiento desde años anteriores, que mostraban la existencia de un problema interno de tipo estructural aún más grave, que llegó a afectar incluso a la economía nacional en su conjunto (López, 2012 b: 82-86).

De acuerdo a los datos de la ENOE, podemos constatar que entre 2005-2013 el empleo de este sector logró recuperarse en términos absolutos, con la creación de 28,539 puestos de trabajo. Sin embargo, en términos relativos se puede constatar una disminución de 3.5 puntos porcentuales. Si bien, a partir del 2007 con la crisis económica internacional, el empleo en este sector se mantuvo casi estable, ya que sólo ha descen-

dió 0.8 puntos porcentuales, pero representó la pérdida un poco más de 72 mil puestos de trabajo. Aunque, como lo señala el informe socioeconómico del estado de Jalisco (CESJAL, 2009: 41) el crecimiento del empleo industrial se concentró en la rama de la construcción al generar 54,000 empleos (ver cuadro 1).

iii) El aumento del empleo en términos absolutos y relativos en el sector de los servicios. Como hemos constatado en otros trabajos (López, 2012 b: 86-88), en México en los últimos años, la terciarización del empleo ha sido lo más característico. El dinamismo de este sector es resultado de nuevas inversiones que se concentraron en el comercio y los servicios mucho más que en el pasado (principalmente de capital nacional), y por una estrategia de sobrevivencia para numerosos sectores de la población, deseosos de contrarrestar la caída de los salarios reales y la insuficiente creación de empleos en otros sectores.

A partir de los años noventa, con la llegada masiva de la IED el sector terciario registró un crecimiento económico significativo, lo que permitió a Jalisco mantener una posición de liderazgo al incrementarse los servicios financieros, las sucursales bancarias, los centros de exposiciones, de numerosas universidades, preparatorias, colegios de comunidad, escuelas de entrenamiento técnico y centros de entrenamiento para el trabajo. Últimamente ha adquirido una gran presencia en el turismo de negocios y numerosos establecimientos de hospedaje, así como diferentes servicios (profesionales, técnicos y especializados, agencias inmobiliarias, restaurantes, bares y centros nocturnos). El sector del comercial, a pesar de su escasa IED ha registrado una expansión con la instalación de nuevas cadenas comerciales, centros comerciales, la apertura de nuevos negocios, y distribuidoras de vehículos producidos en el país o importados.

El dinamismo de este sector terciario un crecimiento destacado en términos de empleo, ya que como se puede constatar en el cuadro 1, entre 2005 y el 2013, el personal ocupado en este sector registró un crecimiento de 4.8 puntos porcentuales al pasar de 60.4% a 65.2%, lo que significó la generación de casi medio millón de puestos de trabajo (465,217), lo que muestra la incapacidad de los sectores primario y secundario para generar los empleos demandados por la población.

De esta forma, podemos afirmar continua desde la década de los noventa en México al igual que Jalisco, la mayor generación del empleo se da en el sector de los servicios, explicado por dos factores: En primer lugar, a diferencia del sector manufacturero, el sector de terciario proporciona una mayor flexibilidad en las opciones de empleo, dada su diversidad y facilidad de acceso, aún en condiciones de dinamismo económico limitado. En segundo lugar, este sector produce bienes no comerciables, por lo que su reacción al proceso de apertura es mínima y en todo caso indirecta, dependiente del nivel de actividad económica local (López, 2007: 139-188 y 240-290).

Si bien, como hemos podido constatar en Jalisco para el segundo trimestre del 2013, pareciera que la generación de empleo empieza a recuperarse. Sin embargo, aquí cabe preguntarse los empleos que se crean continúan siendo precarios como se ha podido constatar en trabajos anteriores (López, 2011 y 2009), los cuales se caracterizan por la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, el aumento de la inseguridad laboral, la desarticulación de las organizaciones sindicales, entre otras, como se verá enseguida.

3. La continuación de la precariedad laboral en Jalisco 2005-2013

Para cumplir el objetivo de este trabajo de investigación, que es analizar la evolución de la precariedad laboral que registran los empleos en el estado de Jalisco a partir de la primera década del siglo XXI, en esta sección realizamos un estimado estadístico, el cual consiste en relacionar el cambio porcentual de una variable en función de otra con base en el concepto de elasticidad¹, el cual es útil para conocer que tanto una determinada variable está en función de otra. Para realizar este ejercicio se tomaron: por una parte, los datos que proporciona la ENOE sobre la población remunerada o subordinada del estado de Jalisco con respecto a los niveles de ingreso, el acceso a servicios de salud y el tipo de contrato. Por la otra, el concepto de elasticidad para determinar el crecimiento porcentual de una variable con respecto al crecimiento porcentual de otra variable, lo cual nos permitirá conocer la evolución de la precariedad laboral en los trabajadores subordinados (o remunerados) en Jalisco para el periodo comprendido entre 2005 y el segundo trimestre de 2013.

Como se indicó anteriormente, en economía, la relación entre las variables precio y demanda es negativa, en nuestro caso la relación entre la población subordinada y el acceso a los servicios de salud, a mejores ingresos y a contratos permanentes debería ser positiva, ya que se espera que al incrementarse la población que cuenta con empleo asalariado, las condiciones laborales deberían mejorar.

De esta forma, podemos constatar que entre 2010 y 2013, la población subordinada con respecto a la población ocupada, en ambos casos el índice de elasticidad es positivo, lo que indica que cuando la población ocupada crece también la subordinada tiene un incremento. Si continuamos con el concepto de elasticidad en economía, éste índice siempre es negativo debido a la relación negativa entre las variables que se relacionan, el valor absoluto del indicador es lo que muestra la sensibilidad a los cambios en la variable independiente. Es decir, independientemente del signo ya sea. En este caso, el índice de elasticidad 2010 es mayor que uno, lo que indica que el incremento en la población ocupada² es mayor que el incremento en la población subordinada³. En cambio, en el índice 2013, la elasticidad es menor a uno, lo que indica que los trabajadores subordinados crecieron, en mayor proporción que la población ocupada, como se puede observar en el gráfico.

No cabe duda que una de las variables más importantes para determinar la precarización del empleo son las remuneraciones al trabajo. Estas son un claro indicador de la calidad de los empleos que se ofrecen en un país, de las diferencias sociales y de las pocas posibilidades de bienestar que tienen sus pobladores. A partir de la década de los ochenta, los salarios han jugado un papel muy importante para el desarrollo económico, al convertirse en un elemento para incrementar la flexibilidad del trabajo y una de las principales de las variables del ajuste económico. Lo anterior, como resultado de los pactos económicos sucesivos implementados desde 1982, y por el control corporativo de los líderes sindicales que han permitido instrumentar una política salarial restrictiva, a través de incrementos salariales por debajo del índice inflacionario. Pero, otro problema en la evolución salarial, es que el salario

¹Este es un término económico y es utilizado para medir el grado de sensibilidad que tiene la demanda frente a los cambios en los precios. En este caso la hipótesis que se indica en la teoría es que la relación entre ambas variables es negativa, ya que un aumento en el cambio de precios dará como resultado que la demanda disminuya.

²De acuerdo con la ENOE la población ocupada se refiere a las personas que durante la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, estando en cualquiera de las siguientes situaciones: Trabajando por lo menos una hora o un día, para producir bienes y/o servicios de manera independiente o subordinada, con o sin remuneración. Ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica. Incluye: a los ocupados del sector primario que se dedican a la producción para el autoconsumo (excepto la recolección de leña).

³La población subordinada según la ENOE es la población ocupada, con o sin pago, que trabaja para una unidad económica en la que depende de un patrón, jefe o superior.

Gráfica 2. Porcentaje de la población ocupada y trabajadores subordinados. Jalisco 2005-2013



Fuente. Elaboración propia con base en la ENOE, 2005, 2010 y 2013. www.inegi.org.mx.

Cuadro 2. Índice población subordinada y nivel de ingresos. Jalisco 2005-2013

Nivel de ingresos	Índice de elasticidad 2010	Índice de elasticidad 2013
Hasta un salario mínimo	-0.73346613	4.52359163
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	1.80481812	8.51209942
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	3.92834285	3.51197338
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1.38525375	5.35356288
Más de 5 salarios mínimos	-0.83023536	1.2845258

Fuente. Elaboración propia con datos del ENOE 2005, 2010 y 2013. www.inegi.org.mx

mínimo (SM) no es el mismo en las regiones del país ni al interior del estado de Jalisco. De acuerdo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) que es la institución encargada de regular los SM en nuestro país, existen tres áreas geográficas. Por lo tanto, de acuerdo a esta clasificación Jalisco se encontraría dividida en dos áreas: la zona "A" donde se localiza la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG)⁴ y la zona "B" donde se ubican el resto de los municipios. Esta clasificación, permite una heterogeneidad salarial en el estado, lo que se puede traducir en enormes beneficios para las numerosas empresas extranjeras al poder elegir su zona de instalación en detrimento de las remuneraciones. Así, se puede confirmar que la política salarial es una variable del ajuste económico y no permite que el nivel de ingreso de los trabajadores aumente (López, 2012: 89).

Efectivamente, de acuerdo la ENOE, en Jalisco podemos constatar la existencia de salarios extremos (menos de un salario mínimo y más de cinco salarios mínimos). Al calcular su elasticidad su resultado es negativo para 2010, lo que nos indica que cuando la población subordinada se incrementa, la población en estos dos niveles de ingresos disminuye, esto se debe a que la población subordinada con niveles de 2 y hasta tres salarios mínimos creció en un 40% de 2005 a 2010. Mientras que el índice de elasticidad de 2013 resulta en todos los niveles de ingreso positivo, esto nos indica que cuando se incrementa la población subordinada también lo hace la población en los distintos niveles de ingresos.

Sin embargo, al comparar el valor absoluto del indicador salarial para los dos periodos estudiados, tenemos que el incremento en la población subordinada de 2010

⁴La ZMG está integrada por los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan.

fue menor al incremento de la población con un ingreso menor a un salario mínimo, en cambio en 2013 esa misma población creció en mucho más proporción que la población subordinada, lo mismo sucede con la población que gana entre uno y dos salarios mínimos, como se puede observar en el siguiente cuadro. Lo que confirma que continúa la precariedad salarial en Jalisco, ya que en trabajos anteriores (López, 2007: 271) se había manifestado que la contracción de los ingresos obviamente no es reciente, sino que remontan a principios de los años ochenta. La pérdida de legitimidad del salario mínimo data de 1988 y la voluntad de los gobiernos sucesivos en México se orienta hacia una destrucción progresiva del salario mínimo como referencia, lo que permite fácilmente aumentar la flexibilidad del mercado laboral. Esta política muy activa y apreciada por muchas empresas sobretodo extranjeras, lo que posiciona México en las primeras filas globales en términos de competitividad salarial.

Otra faceta de la precariedad laboral que se presenta en Jalisco, se refiere a los trabajadores que no tienen acceso a los cuidados médicos ni al seguro social establecidos por la ley de trabajo actual. De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores tienen derecho a una serie de beneficios sociales, tales como, el cuidado médico y los servicios de seguridad social (fondos de retiro incluidos). Sin embargo, la proporción de la población ocupada asalariada que no tienen acceso a esos beneficios estipulados en la ley se ha incrementado en el corto plazo, en particular en la última década. La caída sistemática en la proporción de los trabajadores que no reciben los beneficios legales obligatorios se traduce en una precarización del empleo y muestra la estrategia que siguen los empleadores para reducir sus costos (López, 2012 93-94).

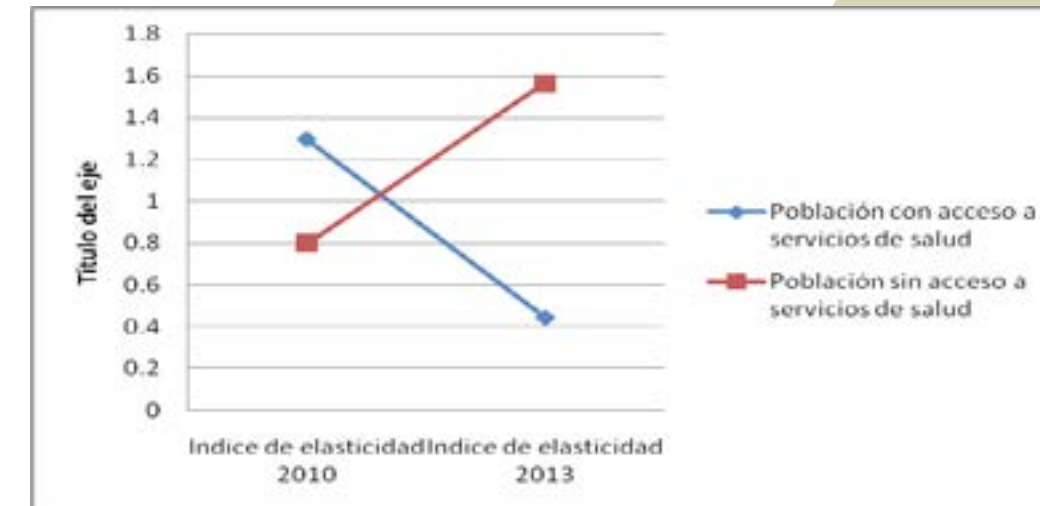
En este caso únicamente pudimos corroborar lo que pasa con la población que cuenta con o sin servicios de salud, y se observa que guarda una relación positiva con respecto a la población subordinada, esto es, cuando se incrementa una la otra también lo hace, lo cual es de esperarse. Sin embargo, al analizar los valores absolutos del índice de elasticidad, vemos que la población con acceso a servicios de salud creció proporcionalmente más que la población subordinada de 2005 a 2010. Muy probablemente se debe al ingreso de muchos trabajadores y sus familias fueron incorporadas al Seguro Popular. Por el contrario, de 2010 a 2013 la variable población sin servicios de salud creció más que proporcionalmente a la población subordinada en el mismo periodo de tiempo. Es decir, aunque se incrementaron los empleos, las personas no obtuvieron el beneficio de los servicios de salud (ver gráfica 2).

La seguridad social es un aspecto trascendental en un mercado laboral, ya que considera la población ocupada que tiene derecho a los servicios de salud. Sin embargo, como pudimos constatar la cifra en Jalisco aún es alta, puesto que aproximadamente la mitad de su población está en esta situación precaria.

Una tercera faceta de la precarización del empleo se refiere al tipo de contrato de trabajo. Si bien, anteriormente la mayor parte de los trabajadores contaban con un contrato indefinido, en cambio, en los últimos años se ha comenzado a expandir los contratos a tiempo determinado, así como las que no cuentan con un contrato escrito, lo que repercute indudablemente en el no acceso a ningún tipo de prestaciones ni derechos que todo trabajador tiene derecho.

En este estudio, la población que cuenta con contrato escrito, tanto de forma temporal como indefinida se relacionan de forma positiva con respecto a los trabajadores subordinados, es decir, el índice de elasticidad es positivo.

Gráfica 2. Índice de la población subordinada y con acceso a servicios de salud. Jalisco 2005-2013

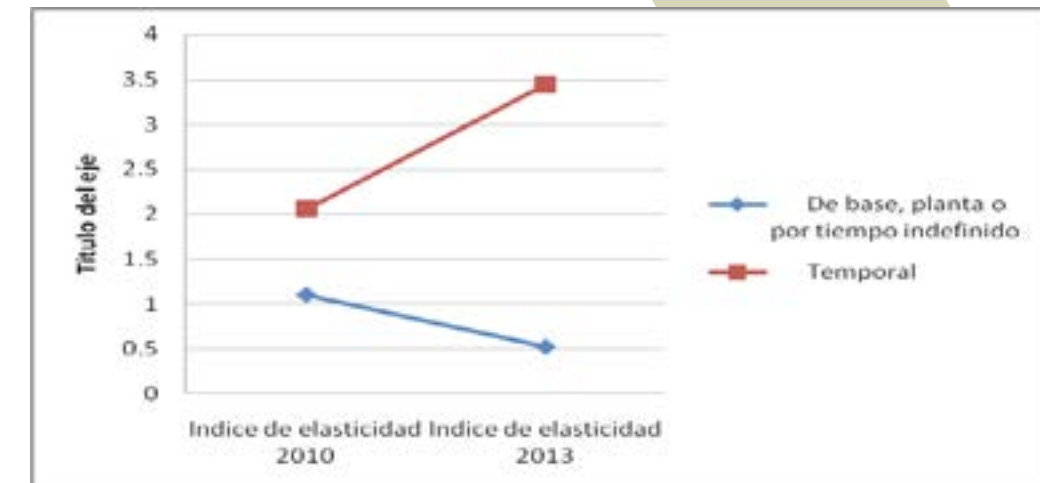


Fuente. Elaboración propia con base en la ENOE, 2005, 2010 y 2013. www.inegi.org.mx.

Al comparar los índices para 2010 y 2013 se puede observar que el aumento en la población subordinada es más alto en proporción con el incremento en los empleados con contrato por tiempo indefinido para el índice de 2010, a diferencia de el indicador de empleos temporales, en donde el incremento porcentual del personas subordinadas creció menos que proporcionalmente al incremento de personas con contrato temporal para los dos indicadores estudiados (ver siguiente gráfica).

Si bien, de acuerdo a nuestro análisis, la población asalariada con contrato escrito definido y temporal tienden a aumentar. Sin embargo, ante la falta de empleos y la latente amenaza de desempleo, las personas que necesitan un empleo tienden aceptar uno, no importa si dichos empleos no les proporcionan el acceso a los beneficios establecidos en la ley. Esta caída sistemática se traduce a una precarización del empleo y pone de relieve la estrategia para reducir los costos de los empleadores.

Gráfica 3. Índice de la población subordinada y tipo de contrato. Jalisco 2005-2013



Fuente. Elaboración propia con base en la ENOE, 2005, 2010 y 2013. www.inegi.or.mx.

Conclusiones

En este trabajo pudimos constatar en la primera parte, la falta una discusión teórica más profunda sobre el concepto de precariedad laboral, pero se ha relacionado con la emergencia y la expansión de contratos atípicos (temporales, trabajos no permanentes, a destajo, estacional y a tiempo parcial), y el deterioro de las condiciones de trabajo en términos salariales y de derechos laborales. En México, los estudios sobre el tema son escasos, pero encontramos dos tipos de investigaciones: de tipo cuantitativo que tratan la precariedad laboral a través de indicadores estadísticos y analizan las características del empleo, salario y seguridad social, así como de tipo cualitativo para estudiar la precariedad desde una perspectiva multidimensional y la percepción de los sujetos sobre dicho fenómeno.

En la segunda parte, entre 2005 y 2013 observamos en Jalisco un aumento de la población total, de la PEA y PNEA, lo que provocado un déficit creciente en la generación de puestos de trabajo. En cuanto a la evolución de la población ocupada por sector de actividad en Jalisco constatamos una terciarización del empleo, debido a que el sector de los servicios proporciona 1) una mayor flexibilidad en las opciones laborales, dada su diversidad y facilidad de acceso, aún en condiciones de dinamismo económico limitado, y 2) produce bienes no comerciables, por lo que su reacción al proceso de apertura es mínima y en todo caso indirecta, dependiente del nivel de actividad económica local.

En la tercera parte, constatamos que el crecimiento de la población total debería reflejar también incrementos porcentuales en la población ocupada y en consecuencia en la población que cuenta con un empleo, sin embargo los cambios no se dan en la misma proporción ni en el mismo sentido, lo que indica que existen desequilibrios en sector laboral en nuestro estado.

De igual forma se podría pensar que el incremen-

to de empleos asalariados traería consigo mejores condiciones laborales como son el contar con un nivel de ingreso aceptable que permita a las personas un nivel de vida satisfactorio, acceso a servicios de salud y contar con un empleo de forma indefinida, sin embargo como se ha visto, éstas han decrecido para dar paso a condiciones laborales en las que los mayores beneficiarios no son precisamente los propietarios de la fuerza de trabajo. Es importante continuar desarrollando investigaciones a mayor profundidad sobre este tema, ya que el solo cálculo del crecimiento de las distintas variables muestra una realidad distorsionada, ya que los incrementos si se reflejan en las estadísticas oficiales que publican las instituciones como se observa en las siguientes tasas de crecimiento.

Cuadro 3. Tasa de Crecimiento Porcentual según variables seleccionadas. Jalisco 2005-2013

Variable	Tasa de crecimiento % 2010	Tasa de crecimiento % 2012
Trabajadores subordinados con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos	14.63	21.90
Trabajadores subordinados con ingresos de más de 5 salarios mínimos	-8.77	5.25
Trabajadores subordinados sin acceso a servicios de salud	8.43	6.40
Trabajadores subordinados con contrato escrito temporal	37.25	8.95

Fuente. Elaboración propia con datos del ENOE 2005, 2010 y 2013.

De esta forma, la precarización laboral afecta negativamente a los trabajadores no solo a nivel nacional y estatal, al ver mermados sus derechos laborales, y se ven en la necesidad de aceptar un empleo en condiciones cada vez más inaceptables (de inestabilidad e inseguridad, falta de prestaciones y la inexistencia de salarios inadecuados) por el temor de caer en el desempleo. Por lo que es necesario un nuevo planteamiento de política económica en el país, puesto que la vigente data desde de 1982 que de continuar, la precarización laboral será interminable, lo que sin duda afectará a un número importante de trabajadores y sus familias.

Bibliografía

- Bayón María Cristina (2006). "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales". *Revista de la CEPAL*: No. 88. 133-151.
- Cano Cano Ernesto (1998). "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 207-227. <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA9898220297A.PDF>. Consultado en 16 de mayo del 2013.
- Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad. CESJAL (2009). Informe socioeconómico del estado de Jalisco. Balance de una década.
- De la O María Eugenia y Medina Nora (2008). "La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México". *Carta Económica Regional*. En <http://cartaeconomica.cucea.udg.mx/preliminar/administracion/uploads/articulo826.pdf>. Consultado 16 de mayo del 2013.
- ESOPÉ (2004). "Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies". Informe final. Bruselas: European Commission.
- Guadarrama Olivera Rocío, Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica". *Revista Mexicana de Sociología*. 74 (2). 213-243. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/31199>. Consultado 30 de junio 2013.
- Hualde Alfredo (2009). "El concepto de precariedad: una revisión de los enfoques europeos y latinoamericanos". El Colegio de la Frontera Norte. En *Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de género en México*. Ciudad de México.
- Lindón Alicia (2003). "La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida". *Gaceta Laboral*. 9 (3). 333-352. www.redalyc.org/articulo.oa?id=33609302. Consultado 10 de julio 2013.
- López Pedroza María Guadalupe (2012 a). "El surrealismo de la Reforma Laboral". Ponencia presentada en el Foro de Análisis "Retos y perspectivas de México para el próximo sexenio". Guadalajara. Jalisco. Documento en Prensa.
- (2012 b). "El mercado de trabajo en las doce regiones de Jalisco en la primera década del siglo XII. En El perfil competitivo de la región universitaria en Jalisco". Sustay (coord.). Universidad de Guadalajara y Coecytjal. Guadalajara. Jalisco.
- (2011). "La precarización del mercado de trabajo en dos regiones de Jalisco. 1990-2010". Memoria Electrónica. VII Congreso Nacional de la AMET. Mérida. Yucatán.
- (2009). "La transformación y la precarización del empleo en Jalisco". Memoria Electrónica. I Congreso de Investigación en Estudios Políticos y Sociales. Guadalajara. Jalisco.
- (2007). "Les intermédiaires du marché du travail: acteurs incontournables. Étude Comparative des zones métropolitaines de Guadalajara et Mérida au Mexique". (Tesis doctoral, Universidad de Picardie Julio Verne, Amiens Francia).
- Mora Salas Minor (2009). "La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México". *Papeles de Población*. 15 (61). 195-231.
- (2005). "Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado". *Revista de Ciencias Sociales*. II (108). 27-39. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/153/15310803.pdf>. Consultado el 30 de julio del 2010.
- Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira (2010). "Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias". En *Los grandes problemas de México*. Tomo V. Desigualdad social. El Colegio de México. México. D.F.
- Oliveira Orlandina de (2006). "Jóvenes y Precariedad Laboral En México". *Papeles de Población*. 049. 37-73. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204902>. Consultado 5 mayo del 2013.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2002). "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias". *Sociología del Trabajo*, 47 (invierno). 107-138.
- Rojas Georgina y Carlos Salas (2008). "La precarización del empleo en México, 1995-2004". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 13. 39-48.

Rubio Campos Jesús (2010). "Precariedad e Informalidad Laboral en México 1995-2010" Tesis Doctoral en Política Pública. EGAP del Tecnológico de Monterrey. México. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/47732802/Rubio-Campos-Jesus-2010-%E2%80%9CPrecariedad-e-Informalidad-Laboral-en-Mexico-1995-2010%E2%80%9D-Tesis-del-Doctorado-en-Politica-Publica-EGAP-del-Tecnologico-de-M>. Consultado 10 de julio de 2013.

Salvia Agustín y Tissera Silvana (2004). "Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del 90". <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economía/Ceped/publicaciones/cuadernosceped/Cuad%204/4%20Salvia%20Tissera.PDF>. Consultado 10 de julio del 2013.

Unión Jalisco (2012). Recuperado de <http://www.unionjalisco.mx/nota/la-gripe-aviar-quita-mil-800-empleos>. Consultado 10 Agosto del 2013.

Explorando las políticas de apoyo a la microempresa informal en México: Una revisión crítica

✧ Nidia López Lira¹

✧ René Rivera Huerta²

Resumen

Poco a poco, se ha ido aceptando que, a pesar de su baja productividad, la contribución de la economía informal como generadora de empleo y de ingreso a la economía de los países menos desarrollados es importante. Por estas razones, no es extraño que organismos enfocadas a la investigación de los problemas sociales en países en proceso de desarrollo, así como al financiamiento de soluciones potenciales a dichos problemas (Banco Mundial y el *International Development Research Centre*), promuevan cada vez más políticas dirigidas a impulsar el desarrollo de la productividad de la empresa informal al mismo tiempo que reducir su marginalidad.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo es explorar lo que, concierne el tema, ha realizado el gobierno mexicano. En otras palabras, lo que se busca es observar y analizar las políticas y mecanismos implementados en México para incrementar la competitividad de las empresas en el denominado sector no-estructurado en México y acercarlas a la formalidad. La metodología aplicada es de carácter documental y abarca el análisis de programas cuyas reglas de operación se encuentran vigentes al 2013; de esta forma se considera que la información es actual y de primera mano.

Palabras Clave: Empresas, Programas Públicos, Productividad, Competitividad, Economía Informal

¹Estudiante del Doctorado en Ciencias de la Administración de la UNAM; Profesora de Tiempo Completo del Centro Universitario Valle de Chalco de la Universidad Autónoma del Estado de México. Líneas de investigación: Competitividad en MIPYMES, Vinculación Universidad-Empresa y Capacidades Empresariales en MIPYMES; correo: n.lopezlira@hotmail.com

²PhD in Economics and Management. Profesor-investigador del Departamento de Producción Económica en la Maestría/Doctorado en Economía y Gestión de la Innovación en la UAM-X. Líneas de Investigación: Innovación y Desarrollo inclusivo, Vinculación Universidad-Empresa; correo: rivera.uam@gmail.com.

Introducción

En torno a la economía informal existe una serie de elementos que la definen, así como de criterios que se han utilizado para clasificar a los agentes que operan en ella y puntos de vista con relación al tratamiento que se le debe dar. Es en estos mismos sentidos, la contribución del presente trabajo transcurre en tres vertientes; la primera tiene que ver con la discusión de la definición conceptual y operacional del denominado sector informal, con las diferentes dimensiones que le asignan el estatus de “informal” a una empresa y con los puntos de vista encontrados que existen en cuanto a qué hacer con la actividad económica informal. La segunda es una sección exploratoria de programas en la cual se detecta que el gobierno mexicano no realiza un apoyo explícito y legal a las microempresas informales. En efecto, aun cuando existen programas federales de apoyo a la microempresa (muchas de las cuales comparten características con las empresas informales), para acceder a prácticamente todos ellos es requisito indispensable la inscripción de la empresa al Registro Federal de Contribuyentes, esto es, se exige la formalización legal, *a priori*, de la empresa. La tercera y última contribución consiste en el análisis y discusión sobre la pertinencia y viabilidad de las políticas implementadas para el desarrollo de las microempresas informales y la legalización de los mismos. En particular, se discute si los requisitos para acceder a los programas (formalidad dentro de la órbita del fisco) resultan en un obstáculo y en un freno para la gran mayoría de las empresas en su tránsito hacia la formalidad y hacia mayores niveles de productividad y competitividad. Cada una de estas tres vertientes se desarrollan en los tres apartados principales que conforman el artículo, finalizando con las conclusiones a las cuales hemos llegado hasta el momento, quedándonos claro que el objeto de estudio tiene por el momento un alto grado de dinamismo, por los cambios recientes que se están dando en algunos de los programas.

1. Conceptualización de la economía informal

1.1. Informalidad como una medida de ilegalidad

Generalmente se entiende al sector informal como un conjunto de agentes productivos que escapan de los requisitos y las obligaciones que el Estado le impone y, por tanto, es excluido (al menos parcialmente) de los beneficios que el mismo le otorga. Este sector, debido a su escasa productividad, su incapacidad de brindar protección social a sus trabajadores, su desafío más o menos abierto al Estado y la cercanía que mantiene con actividades propiamente ilícitas, no es en general visto con buenos ojos y es tolerado como un mal menor, sólo preferible al desempleo abierto (Tokman, 2004).

Se observa entonces que, de acuerdo a la definición apenas mencionada, lo que otorga el estatus de informalidad al agente económico es la cercanía que este mantiene con el Estado. Entonces, en palabras de Tokman (2001) “una empresa sería formal en la medida que cumple el sistema regulatorio vigente”. Una empresa que no cumple con ninguno de los requisitos vigentes es pues informal total (economía subterránea).

Sin embargo, la definición apenas presentada acepta matices en el grado de la informalidad. Así, por un lado, en los extremos se encuen-

tran, aquellas empresas que cumplen con todos los requisitos impuestos por el Estado (formales totales) y por el otro, aquellas empresas que no cumplen con ninguno de los requisitos (informales totales). No obstante, en medio de ambos extremos, se encuentran aquellas empresas que cumplen parcialmente con sus obligaciones. A estos puntos intermedios Tokman (*ibid*) las definiría como “zonas grises” (Ver Figura 1).

Figura 1. Zonas grises de la informalidad



Elaboración propia, basado en Tokman (2001).

Así, por ejemplo, una microempresa puede estar registrada ante el fisco y pagar impuestos y no atender las obligaciones que le corresponde en cuanto al registro y la protección social de sus trabajadores. Por ejemplo, Tokman (*ibid*) reporta que, para el caso de México, sólo aproximadamente 25% de la PEA actúa en la informalidad total, mientras que aproximadamente el 55% de la PEA se desempeña en las denominadas “zonas grises” de la informalidad (el resto se desempeña en el sector formal de la economía).

1.2. Formas de clasificación de la economía informal

Hemos visto, por tanto, que una empresa puede ser clasificada como informal de acuerdo a su nivel de legalidad. Clasificaciones adicionales consideran que el personal ocupado puede ser también clasificado de acuerdo al tipo de empleo del trabajador (INEGI, 2004). Dicha clasificación afecta también, por supuesto, a los informales.

Empresarios y trabajadores por cuenta propia: es decir propietarios de micro-empresas. Una microempresa se define, de acuerdo al criterio del INEGI, dependiendo del sector. Así, si una empresa se desempeña dentro del sector manufacturero y tiene menos de 15 trabajadores será clasificado micro. En cualquier otro sector (servicios o agricultura) una empresa se considera micro si cuenta con 5 o menos trabajadores.

Trabajadores asalariados: todos aquellos trabajadores remunerados quienes no son independientes.

Trabajadores sin pago: trabajadores dependientes que trabajan sin percibir remuneración (por ejemplo, los mismos familiares del trabajador).

Personas fuera de la población económicamente activa: personas en edad de trabajar que, por diversos motivos (estudio, trabajo doméstico, pensionados), no desean enrolarse como fuerza de trabajo.

Considerando las dimensiones apenas mencionadas podemos presentar una clasificación de la fuerza laboral (Ver Tabla 1); por supuesto, éstas no son las únicas formas de clasificación; por ejemplo, Chen, Jhabvala y Lund (2001) presentan una clasificación alternativa donde distinguen entre trabajadores no asalariados y asalariados. El segmento de asalariados incluye a propietarios de empresa, jefes de negocios familiares, trabajadores por cuenta propia, y trabajadores familiares no pagados. Los trabajadores asalariados incluyen a los empleados de las empresas informales, trabajadores casuales sin un empleador fijo, trabajadores temporales y de tiempo parcial y trabajadores no registrados.

Tabla 1. Clasificación del personal ocupado de acuerdo al tipo de empleo y requisitos legales que cumple

Tipo Empleo	Estatus	Tamaño Firma	Aseguración Médica	Situación Legal
Auto-empleo	Formal	Micro	Indefinido	Empresa Legalmente Registrada
Asalariado	Formal	Pequeño, mediano, grande	Si	Empresa Legalmente Registrada
Auto-empleo	Informal	Micro	No	Empresa no registrada
Asalariado	Informal	Micro	No	Empresa no registrada
Sin-Pago	Informal	Cualquiera	Indefinido	Indefinida
Fuera de la población activa				

Fuente: Rivera, Barigozzi y Capasso, 2008.

1.3. El dilema de incentivar el sector informal

En forma sucinta se puede afirmar que existen tres escuelas teóricas que se han enfocado a estudiar los orígenes y determinantes del sector informal. La primera señala que este fenómeno surge ante la incapacidad de la economía formal de absorber una creciente oferta de empleo, la cual, con el fin de sobrevivir, se ve forzada a aceptar empleos de baja calidad aun cuando las condiciones que estos brinden no sean las deseables (Fields, 2004 y 2005; Bourguignon, 2005, desde una perspectiva latinoamericana véanse también los trabajos de Tokman; 1991 y 2004; Ros, 2000 y Cimoli *et al*, 2005). La segunda escuela de pensamiento considera que el sector informal está constituido mayoritariamente por trabajadores que eligen libre y racionalmente su estatus (Maloney; 1999 y 2004) siguiendo preferencias personales o un hipotético estímulo económico. Existe una tercera vía, la cual observa a la informalidad como el resultado de una serie de reglas burocráticas irracionales e inaplicables que, aparte de desincentivar el espíritu empresarial de los trabajadores más pobres, los margina de los mecanismos institu-

cionales formales (De Soto, 1987)¹. Evidencia teórica y empírica a favor o en contra de una u otra escuela de pensamiento se siguen presentando hasta la fecha con resultados poco concluyentes (al respecto, véanse los recientes trabajos de Esquivel y Ordaz, 2008 y Levy, 2010).

Las primeras dos escuelas mencionadas en el párrafo anterior otorgan un papel pasivo o francamente negativo al sector informal dentro del proceso de desarrollo económico (Cimoli, 2005 y Levy, 2010). Ambas corrientes parecerían sugerir que la solución al problema que representa dicho sector proviene necesariamente de una mejora en el desempeño de la economía en general, la cual, acompañada de los adecuados canales institucionales, desembocaría en la absorción de los trabajadores informales por parte del sector formal (Ros, 2000 y Maloney, 2004). Es en este sentido que los trabajos de Hernando De Soto (1987, 2000) constituyen una excepción. En efecto, para De Soto, el trabajador dentro del sector informal tiene un alto potencial empresarial el cual, una vez liberado de las trabas burocráticas e institucionales impuestas por el Estado, y una vez legalizados sus activos informales, es capaz de generar una solución a los crónicos problemas de pobreza que afectan a los países subdesarrollados. Los trabajos de De Soto han sido favorablemente recibidos en ciertas áreas del espectro político²

¹Portes y Benton (1987) proporcionan una posible cuarta teoría explicativa sobre la existencia y persistencia de la economía informal. Bajo su perspectiva, el trabajador informal pierde totalmente su autonomía y se convierten de facto en "asalariados ocultos" de las empresas capitalistas deseosas de subcontratar con el fin de flexibilizar su proceso y así mejorar su competitividad. Sin embargo, en este breve artículo no se considera debido a que algunos trabajos empíricos (Maloney, 2004) presentan evidencia de que la subcontratación representa un porcentaje mínimo del total del sector informal en México.

² Un número de personalidades – generalmente ubicadas a la derecha de la geometría política- se ha expresado favorablemente de la obra de De Soto; entre ellas se cuentan Koffi Annan, Margaret Thatcher y el mismo Vicente Fox. La opinión de Thatcher resulta representativa de todas ellas y por lo tanto la transcribimos: "El misterio del capital tiene el potencial para crear una revolución nueva y enormemente beneficiosa. Debería ser lectura obligatoria para todos aquellos que tienen a su cargo la riqueza de las naciones" (De Soto, 2000 cubierta posterior).

pero han sido acremente criticados desde la perspectiva académica, tanto por la debilidad metodológica de su trabajo, como por lo reductivo de su razonamiento, al exagerar el potencial económico proveniente de la legalización de los activos informales y, por ende, en disminuir la importancia de otros determinantes sociales, económicos y/o culturales³.

A pesar de las críticas recibidas, cierta evidencia empírica parece apoyar la propuesta de De Soto, al sugerir que un número relativamente importante de trabajadores informales, en particular aquellos denominados como empleados por cuenta propia y/o microempresarios, no son necesariamente pasivos ni forzosa-mente los más pobres de la estructura económica⁴. Así, un número de estudios estadísticos (Lehmann y Pignatti 2007;56 Marcouiller et al,1997; Maloney, 1999; Rivera, 2008) muestran que no hay diferencias significativas en los ingresos de aquellos trabajadores que, por alguna razón, se mueven de un estatus de empleados en el sector formal al de empleados por cuenta propia en el informal o viceversa, indicando que individuos con determinadas características perciben, en promedio, ingresos similares en ambos sectores. Más aún, ciertos estudios mostrarían que algunos empresarios informales han llegado a construir casos de relativo éxito empresarial⁵. Diversos trabajos muestran que los ingresos de los microempresarios informales pueden llegar a ser significativamente mayores que los que les correspondería como asalariados con las mismas características en el sector formal (Marcouiller et al, 1997 y Orlando, 2001); al respecto Gauffryau y Maldonado (1998) han mencionado que este diferencial positivo en los ingresos es sobre todo evidente para aquellos informales que se dedican al comercio de bienes y servicios que no son de consumo inmediato. Evidencia adicional ha mostrado que empresas informales en presencia de una estructura social que privilegia las vinculaciones y las interacciones entre los agentes - las cuales facilitan su accionar cotidiano- y en combinación con otros factores tales como la organización y el aprendizaje, han llegado incluso a crear pequeños conglomerados productivos (Carpio, 2007).

En un sentido más macro, Chen, Jhabvala y Lund (2001) han mencionado la existencia de una relación en-

³ Las críticas a De Soto abundan, en particular son interesantes las opiniones vertidas por Bromley (1990) y Tokman (2004). Véanse también los comentarios de Graner (2007).

⁴ Quizá el primero que insinuó que el trabajador informal no era necesariamente un agente pasivo fue Keith Hart, el creador mismo del término "empleo informal". En efecto, este autor argumenta en su conocido artículo de 1973, refiriéndose a los trabajadores informales, lo siguiente: "the reserve army of underemployed and unemployed may be or may not be the economic disaster it is often thought to be" (Hart, 1973).

⁵Diversos trabajos muestran que los ingresos de los microempresarios informales puede llegar a ser significativamente mayores que al que le correspondería como asalariados con las mismas características en el sector formal (Marcouiller et al ,1997, Orlando, 2001); al respecto Gauffryau y Maldonado (1998) han mencionado que este diferencial positivo en los ingresos es sobre todo evidente para aquellos informales que se dedican al comercio de bienes y servicios que no son de consumo inmediato.

⁶ Sin embargo, a pesar de estos ejemplos, resulta claro que los dinámicas exitosas no constituyen la regla, sino la excepción: baste decir que es reconocido que en este sector se concentra la pobreza y que la rotación de trabajadores -signo

tre el sector informal y crecimiento. En este sentido, resulta representativo lo mencionado por Weeks (1975, citado en Chen, Jhabvala y Lund, 2001).

"Those who make the case for state intervention on **efficiency principles** argue that the informal sector contributes to GDP; produces a large share of consumer goods, particularly those bought by middle and low-income groups; represents a potential source of capital goods; and provides a training ground for entrepreneurs (Weeks 1975). They also recognize that growth in the informal sector is more labour-intensive and, therefore, more labour-absorbing or job-creating than growth in the formal economy. They argue that governments should intervene to promote productivity and growth in the informal economy."

Seguramente, es debido a estos argumentos (o argumentos similares a estos) que diversos estudiosos de la informalidad han sugerido la creación de políticas dirigidas a incentivar la productividad de las empresas y el bienestar de sus integrantes y de que, eventualmente, se integren a la parte formal de la economía. De hecho, de acuerdo con Tokman (2004), hay un número creciente de programas destinados a apoyar las actividades informales, en diferentes países con características similares. En la misma línea, Carr y Chen (2001), abogan por la creación de ambientes favorables de políticas de apoyo y extienden una guía de posibles políticas a seguir y sugieren la creación y el apoyo para la creación de organizaciones de base social (las llamadas *grassroots organizations*), de las cuales incluso citan ejemplos internacionales. Proponen además, programas de acción para ayudar a los

empresarios/trabajadores en informalidad a tener un mayor poder de negociación en los mercados. También Tokman (2004) apoya la creación de políticas públicas destinadas al sector informal, aun cuando sus medidas son más radicales: las políticas deben, según Tokman, pasar por un filtro de tolerancia donde el bienestar social se anteponga a una política de fiscalización y sanción, una política que incluya apoyos para la obtención de crédito y un soporte para la vinculación de las microempresas con las grandes industrias con alcance mundial (Política de Ciudadanía Económica). No obstante, según dicho autor, para que resulte el apoyo a la empresa informal la política debe ser multidimensional (Tokman, 2004).

Para aprovecharla se requiere, sin embargo, de un cambio fundamental en el comportamiento de los microempresarios, que implica una profunda transformación cultural del sector, que requerirá a su vez de campañas, programas de capacitación y de una cierta inversión en el esfuerzo del cambio orientada a promover la *asociatividad*. Deben pasar desde el individualismo, estrechamente asociado a su tradición de surgir a través de sus propios medios en un escenario de competencia salvaje, a la cultura de trabajar en grupo, pues existen ventajas indudables de la asociación para la producción y la penetración de los mercados. Adicionalmente, resulta también necesario modificar las formas cómo estos microempresarios se relacionan con sus clientes y proveedores y explorar formas inéditas de comunicación con diferentes actores. Del trabajo individual, aislado y sin crédito, donde el mercado constituye un cliente con el cual, por lo general, se mantienen relaciones basadas en lazos personales, se debe avanzar hacia una producción para el mercado, donde el cliente se despersonaliza, exige calidad, plazos definidos y responsabilidad en las entregas. Así como existe flexibilidad en los modos de producción informal, el sector no dispone de una cultura de producir para un mercado más exigente.

En este sentido y contribuyendo a la discusión, en el siguiente apartado se mencionan los pormenores de la exploración realizada para identificar la postura gubernamental en México en torno al apoyo/no apoyo a este sector, así como otros aspectos relativos a la claridad de la información contenida en los portales de las distintas entidades que coordinan los programas.

2. ¿Cuál es la postura de México en cuanto al apoyo a la informalidad?

De lo apenas expuesto se entiende que las microempresas informales tienen un potencial de crecimiento y que pueden aportar al desarrollo de la economía. Teniendo en cuenta esto, es relevante preguntarse ¿Qué está haciendo el gobierno mexicano para apoyar dicho potencial? ¿Cuál es el apoyo que brinda México a las microempresas informales? ¿Existe alguna estrategia que facilite el tránsito de estas empresas hacia la formalidad? Estas preguntas cobran relevancia por el elevado número de personas cuyo empleo y economía familiar están sustentados en la actividad informal, así como por el hecho de que en el ámbito internacional se están tomando cartas en el asunto a través del establecimiento de estrategias de apoyo a este sector.

El presente apartado muestra los resultados de la exploración de 87 programas federales de apoyo que se analizaron para contribuir a

dar respuesta a tales interrogantes; está formado por dos subtemas, en el primero se describe brevemente la metodología empleada y en el segundo los principales hallazgos, mencionando si se apoya o no al sector informal, el tipo de apoyos que brindan los programas analizados y cuál es la facilidad o dificultad que presenta la información de los portales para ser identificado y comprendida por los usuarios.

2.1. Metodología

Revisamos la gama de posibilidades de apoyo empresarial que ofrece el gobierno mexicano a través de programas federales, en lo concerniente a las diferentes modalidades de *capacitación, asesoría, incubación y financiamiento*; delimitando el alcance del análisis a seis dependencias que en mayor o menor medida coordinan programas enfocados al sector empresarial (Ver Tabla 2). La investigación se realizó entre los meses de marzo y agosto de 2013, considerando como unidades de análisis los “fondos” y “programas” a cargo de las seis entidades mencionadas. Los documentos fuente fueron los portales de internet de cada entidad, profundizando en las convocatorias y/o las reglas de operación publicadas en los propios portales y/o en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

La totalidad de programas cuyas reglas de operación y/o convocatorias se analizaron hasta el mes de agosto se muestran en el Anexo 1. De cada programa se revisó en particular, la *vigencia* de la convocatoria, los *requisitos* para poder participar (sobre todo, el tipo de registro o inscripción con que debería contar la empresa o persona interesada) y la *población objetivo*.

Tabla 2. Entidades gubernamentales que coordinan programas de apoyo a empresas y al empleo

Entidad	Fuente: Portales de internet de las entidades (2013)
Secretaría de Economía (SE)	
Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM)	
Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT) ¹	
Nacional Financiera (NAFIN)	
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) ²	
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ³	

Los principales hallazgos se muestran en el siguiente subtema; cabe mencionar que debido al dinamismo de las unidades de análisis, particularmente en lo referente a programas de la SE y del INADEM, los resultados fueron muy variados y podrían continuar variando en el corto plazo.

2.2. Resultados

Al iniciar nuestro análisis en el mes de marzo, identificamos 25 programas o fondos dirigidos al sector empresarial mexicano o a personas físicas desempleadas o subempleadas (éstos últimos enfocados a mejorar posibilidades de emplearse o auto emplearse); derivados todos de fuentes federales y coordinados por cinco de las seis entidades antes mencionadas. Evidentemente, no todos los programas van enfocados a microempresas, sin embargo se quiso hacer una revisión amplia de los programas, aun sabiendo esto de antemano.

¹Esta entidad menciona “servicios”, más que programas.

²No se consideró el programa de becas para estudios de posgrado de esta entidad, por estar enfocado básicamente al apoyo de estudiantes.

³Se consideró la inclusión de esta entidad en el análisis debido a que en un congreso relativo a empleo y de acuerdo con el tema del artículo, resulta interesante indagar cuál es su política en materia de programas de apoyo.

Conforme avanzamos en la investigación, notamos diversos cambios en el portal de la SE derivados de la creación del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM¹) (Decreto publicado el 14 de enero de 2013), observando que está en curso una reorganización de programas que eran coordinados directamente por la SE, así mismo se evidenció el surgimiento de otros nuevos, y la creación de un nuevo fondo; de tal suerte que haciendo un corte al mes de julio, se identificó que de las cinco Direcciones Generales que coordinan programas en el recién creado INADEM, dependían 17 programas genéricos distintos, de los cuales se desprendían 43 programas específicos y el nuevo fondo, denominado Fondo Emprendedor. Estos programas se hacían públicos a través de 19 convocatorias². En los programas coordinados por las otras cuatro entidades no se observaron mayores cambios en dicho lapso. Hasta donde se lleva la investigación (finales de agosto), la oferta del INADEM consiste en cuatro bloques de programas genéricos de los que se desprenden 16 programas específicos. Considerando estos cambios, analizamos en total 87 programas y 2 fondos³.

Se logró identificar que en todos aquellos programas dirigidos a empresas, uno de los requisitos es

¹Órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría (de Economía), que tiene por objeto instrumentar, ejecutar y coordinar la política nacional de apoyo incluyente a emprendedores y a las micro, pequeñas y medianas empresas, impulsando su innovación, competitividad y proyección en los mercados nacional e internacional para aumentar su contribución al desarrollo económico y bienestar social, así como coadyuvar al desarrollo de políticas que fomenten la cultura y productividad empresarial” Art. 57-BIS del Reglamento Interno de la Secretaría de Economía.

² Esta información se encontró en el portal del INADEM en el mes de julio; al mes de agosto el portal había cambiado por lo que no hay evidencia en él de estos datos, sin embargo, CANACINTRA publicó en internet una presentación fechada el 15 de abril de 2013 que concentra prácticamente todo el contenido anterior del portal; se puede consultar en: http://www.canacintra.org.mx/ftpsintesis/consejo_directivo/abril/presentaciones/instituto_nacional_emprendedor.pdf.

³Algunos programas se derivan de dichos fondos; otros, aparecen de manera independiente, sin explicitar el fondo al cual pertenecen.

que éstas sean formales; la manera que comúnmente utilizan los programas para hacer esta precisión se encuentra en la sección en la que se define el destinatario de los beneficios de los mismos, a través del texto: “empresas legalmente constituidas bajo las leyes mexicanas” u otros textos afines, así como en la sección de requisitos, dentro de los cuales se menciona que la empresa interesada deberá proporcionar su número de Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

Se identificaron tres programas, que van destinados al apoyo de personas físicas, en los cuales no se especifica que la persona debe proporcionar dicho registro: FONAES y los dos programas ofertados por STPS, aun cuando es necesario precisar que éstos dos van dirigidos a trabajadores asalariados, no a empresas.

Así mismo, se identificó que los beneficios que otorgan son variados, existiendo una gama de posibilidades que para facilitar el análisis agrupamos en *asesoría, capacitación, incubación de negocios y financiamiento*. En cada una de ellas existen modalidades específicas por actividad (giro), tamaño de las empresas, tipo de servicio, etc., sin embargo, esta gran diversidad de información nos llevó a preguntarnos qué tan fácil es para un empresario común acceder a ella y encontrar su utilidad.

En este sentido, se observa que existe demasiada información diseminada en muchos portales, e incluso en un mismo portal a veces es difícil conjuntar toda; también se encontró que alguna información dentro de los portales no estaba vigente, por ello surgió la necesidad de contrastarla con las reglas de operación publicadas en el DOF.

Esta problemática, para un emprendedor común o un micro empresario podría resultar en sí misma una limitante para acceder a

los programas; de hecho, existe un estudio a nivel nacional respecto a la transparencia de la información que emite el gobierno, el cual incluyó a 15 dependencias federales y dentro de sus hallazgos se encontró que en los portales de internet “hay mucha información, pero dispersa y desorganizada”. En este estudio, resalta el hecho de que una de las limitantes para llevarlo a cabo fue que las PYMES no fueron capaces de contestar una pregunta que tenía que ver con la identificación de dependencias que les puedan proporcionar información, en su mayoría sólo fueron capaces de identificar al IAFAI (ITESM, 2012).

El citado estudio evaluó la transparencia de los portales, y reportó que el de STPS se encuentra por debajo de la media nacional que es de 60.06, con 50.79 puntos, mientras que SE y BANCOMEXT apenas rebasan la media con 63.81 y 67.92 puntos respectivamente; CONACYT y NAFIN se ubican dentro de los promedios más altos con 70.34 y 86.72 respectivamente (ITESM, 2012).

Así mismo se identificó cierta duplicidad entre algunos de los programas que aparecen en los portales del INADEM y de la SE, situación que denota el proceso transitorio en el cual se encuentra la organización de los programas coordinados por ambas entidades. Con base en los resultados obtenidos, nos propusimos hacer la discusión de los mismos, adoptando una postura académica crítica y tratando de ponernos en la posición de un microempresario común.

3. Discusión

Realizando el análisis de los resultados de los 87 programas es posible emitir opiniones respecto a varios temas; el punto medular sobre el que gira nuestra discusión es que se especifica dentro de los requisitos de aquellos dirigidos a empresas, que el programa se enfoca a “em-

presas legalmente constituidas”, e incluso en algunos programas se especifica la figura jurídica que debe adoptar la empresa que pretenda acceder al apoyo (es el caso del CONACYT) y algunos otros especifican el régimen fiscal que se favorece (caso del Fondo Emprendedor).

Como primer punto, es importante discutir en torno a las diversas consecuencias que ello puede tener, y consideramos que entre ellas se encuentran las derivadas de la limitación de acceso al financiamiento y la falta de acceso a formación técnica-empresarial, las cuales son mencionadas, entre otras, como unas de las causas del fracaso de las empresas en América Latina (Gutiérrez-Cuevas, 2008). Efectivamente, dado que la microempresa informal existe y tiene necesidades técnicas y financieras como cualquier otra empresa, al no tener acceso a las fuentes de financiamiento gubernamentales, recurre muchas veces a organizaciones agiotistas, disfrazadas de empresas micro financieras dedicadas al apoyo de sectores vulnerables, o de alguna manera “desprotegidos”, contribuyendo de alguna manera a la descapitalización de estas personas y de sus familias. Asimismo, se contribuye a que la competitividad del sector sea baja, dado que los programas de asesoría, capacitación e innovación tecnológica también las excluyen.

Ya que en todos los casos es necesario el registro ante el SAT para poder participar (excepto en tres, con las precisiones previamente mencionadas), la discusión en este punto es, al formalizarse el registro ante la autoridad hacendaria, ¿cómo se incide favorablemente, en la competitividad de este sector y cuál es la estrategia para atraer a estas microempresas al ámbito de la formalidad? En este sentido, la pregunta que se formula el empresario común es “¿y qué gano al registrar-

me en Hacienda?"⁴. Aun cuando la respuesta puede darse en varios aspectos, lo que subyace a la pregunta de los empresarios es la inquietud de que su carga financiera se verá incrementada con el pago de impuestos que actualmente no pagan; así como el temor de incumplir con algunas de las obligaciones que se deriven de su registro ("formalización") y la penalización que esto traiga consigo⁵; de manera que en un balance "costo-beneficio" que hace el empresario, los beneficios de operar en la formalidad no "alcanzan" a cubrir los "costos" que ésta implica.

Atendiendo a lo anterior, se aprecia que el empresario común no percibe la inscripción ante hacienda como una necesidad, es decir, la formalización viene como una exigencia exterior; cuando lo ideal es que el propio empresario se formalice convencido de que dicha situación le reportará mayores ventajas que la de mantenerse como informal; una de las formas de que esto ocurra es a través del crecimiento de la empresa, ya que a través de las relaciones comerciales que establece con clientes y proveedores, no se puede sustraer a la formalidad, debido a una exigencia comercial, de esta forma el propio empresario ve como una necesidad el formalizar su situación porque los beneficios superan a los "costos" y a los riesgos.

Se podría afirmar entonces, que las motivaciones detrás de los programas dados por las diferentes entidades gubernamentales no han impactado a la generalidad de los microempresarios, debido en gran medida a una especie de inconsciencia del empresario respecto a sus responsabilidades, y porque asume una actitud reactiva, es decir, se formaliza como una necesidad; no conoce los programas ni se preocupa por conocerlos; incluso se han visto casos de empresarios que participan en programas de apoyo gubernamental, que se dan de alta ante hacienda como personas físicas con actividad empresarial mientras pasa el proceso de evaluación de proyectos de negocio, y si su proyecto no es beneficiado, proceden a la suspensión ante la autoridad hacendaria en la primera oportunidad.

Ante esta situación, puede haber por parte del gobierno un problema de comunicación y difusión de los programas, de tal suerte que se tendría que pensar en estrategias inte-

grales que lleven al empresario a su formalización, sin que vea amenazado su patrimonio y/o su libertad. En todo caso, el tipo de formalidad exigida, favorece un tipo de formalidad ficticia que no cumple su papel (o lo cumple de forma incompleta); el papel que se esperaría es el de generadora de empleo formal: estable y con las prestaciones sociales de ley.

Conclusiones

Casos reportados para Italia, India y Tanzania constituyen ejemplos de que el sector informal, cuando recibe apoyo institucional y se combina con otros factores tales como son capital humano y educación (puede verse un resumen de los casos en Rivera y Juárez, 2013, en este misma conferencia) puede ser productivo y, de hecho, conformarse en un importante elemento a considerar para el desarrollo de un sistema social, una región o incluso un país. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es explorar si el gobierno mexicano ha implementado algún tipo de apoyo para incentivar la productividad de las empresas informales.

Los resultados hasta el momento indican que no hay una estrategia para lograr este objetivo. Más aún, lo que los resultados de nuestro análisis mostrarían es que la estrategia es exactamente la contraria: generar programas que constituyen un incentivo para formalizarse (el registro con fines fiscales).

La mayoría de la información para acceder a los programas resulta poco clara. Esto dificultaría el acceso de los microempresarios informales (un alto porcentaje de ellos con un bajo nivel de educación) a la comprensión de los beneficios que estos otorgan.

El enfoque de la mayoría de los programas no es compatible con las necesidades ni con los alcances de la mayoría de las empresas informales. En particular, los dos beneficios que en nuestra opinión impactarían el desempeño de los microempresarios serían pequeños montos de financiamiento y formación técnico-empresarial. Por tanto, los beneficios no son visibles a los microempresarios.

Aun cuando existen mecanismos de financiamiento para la microempresa (por ejemplo, PRONAFIN) esta tiene que ser en cualquier caso formal. Adicionalmente, los mecanismos pasan a través de micro-financiadoras que

pueden resultar poco confiables a los ojos del microempresarios.

En resumen, la política que el gobierno mexicano sigue con las microempresas informales son o bien punitivas o de incentivos con un fin de formalización fiscal. En nuestra opinión, esta no sería la política correcta: la evidencia parecería mostrar que el microempresario tiende a formalizarse en la medida que se desarrolla y estrecha vínculos con el sector formal y no al revés. Por tanto, la política debería cambiar de tal forma que a) el gobierno se acercase a los informales de manera incluyente dejando claro los beneficios que los programas gubernamentales pueden proporcionarles y b) apoyando el crecimiento de los empresarios informales fomentando su crecimiento económico y sus vínculos con la formalidad esperando que ellos se formalicen cuando sus actividades lo requieran.

Anexo 1. Programas federales de apoyo empresarial y al empleo

SE

Programas Presupuestarios de Modalidad "S" sujetos a Reglas de Operación

Fondo de Microfinanciamiento a

Mujeres Rurales (FOMMUR)

Programa Nacional de Apoyo

para las Empresas de Solidaridad (FONAES)

Fondo de Apoyo para la Micro,

Pequeña y Mediana Empresa (FONDO

PYME). Integrado por:

Programas para Emprendedores:

Emprendedores

Incubadoras de Empresas

Capital Semilla

Programas para Microempresas:

Mi tortilla

Franquicias

Mi tienda

Programas para PYMES:

Sistema nacional de garantías

Programas emergentes

Asesoría financiera

Intermediarios financieros no bancarios

Proyectos productivos

Promoción

Centros México emprend

de

Capacitación y consulto

ría empresarial
Moderniza
Pyme-Jica

Programas para empresas gacela

Innovación y desarrollo
tecnológico

Parques tecnológicos

Aceleradoras de negocios

Programas para empresas tractoras

Centros PYMEXPORTA

Exportaciones: capacita

ción ,consultoría y

estudios en materia de

comercio exterior

Organismos de comercio

exterior

Exportaciones: centro de

atención empresarial,

puntos de venta en el ex

tranjero y comercializa

doras;

Empresas tractoras

Empresas integradoras

Parques industriales

Proyectos estratégicos

Desarrollo sectorial

Hecho en México

Fuente: Secretaría de Economía, 2013. Disponible en:

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=1;>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=2;>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=3;>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=4;>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=5;>

Programa para el Desarrollo de las Industrias de Alta Tecnología (PRODIAT)

Programa de Competitividad en Logística y Centrales de Abasto (PROLOGYCA)

Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario

(PRONAFIM)

Programa para el Desarrollo de la Industria del Software

(PROSOFT)

Programas Presupuestarios de Modalidad "U" Otros Subsidios

Fondo Sectorial de Innovación

⁴Esta pregunta es recurrente en la mayoría de los empresarios que acuden a solicitar asesoría para servicios de incubación de negocios en un centro en el cual participa uno de los autores.

⁵A partir de 2012 el artículo 109 del Código Fiscal de la Federación establece que la omisión en la presentación de declaraciones definitivas por más de 12 meses será sancionada como delito de defraudación fiscal, el cual se castiga con cárcel.

(FINNOVA)

Fondo Emprendedor
Proyectos Estratégicos para la Atracción de la Inversión Extranjera (Fondo ProMéxico)
Programa para la Creación de Empleo en Zonas Marginadas (PCEZM)
Programa para Impulsar la Competitividad de los Sectores Industriales (PROIND)

Fuente. Secretaría de Economía 2013.

Disponible en: <http://www.economia.gob.mx/conoce-la-se/programas-se/programas-de-subsidios/reglas-de-operacion-y-padron-de-beneficiarios>

INADEM

Programas de sectores estratégicos y desarrollo regional

Desarrollo de Proveedores
Competitividad Regional
Reactivación Económica
Obtención de apoyos para proyectos de mejora regulatoria

Programas de desarrollo empresarial

Creación, fortalecimiento de incubadoras de empresas y esquemas no tradicionales de incubación de la "Red para Mover a México"
Creación y fortalecimiento de Aceleradoras de Empresas de la Red para Mover a México
Realización de campañas y Talleres de sensibilización para la cultura emprendedora y desarrollo de habilidades empresariales
Fomento a las Iniciativas de Innovación

Programa de Emprendedores y Financiamiento

Asesoría para el Acceso al Financiamiento
Desarrollo del Ecosistema de Capital Emprendedor
Impulso a emprendedores y empresas a través del programa de

Emprendimiento de Alto Impacto

Fortalecimiento Institucional de entidades de fomento de los Gobiernos Estatales

Programas para MIPYMES

Fondo Emprendedor
Formación de Capacidades
Otorgamiento de Apoyos para el Desarrollo y Adquisición de

Franquicias

Integración de Mipymes a las cadenas productivas globales
Desarrollo de la oferta exportable

Fuente: INADEM, 2013.

Disponible en:

http://www.inadem.gob.mx/direccion_general_de_programas_de_sectores_estrategicos_y_desarrollo_regional.html

BANCOMEXT

Servicios Financieros

Cartas de Crédito

De Exportación
De importación
Stand by
Domésticas

Crédito

Capital de trabajo
Equipamiento
Proyectos de inversión
Construcción de naves industriales
Arrendamiento de naves industriales
Crédito estructurado
Crédito sindicado
Crédito corporativo

Capital de Riesgo

Garantías

Avales y garantías
Garantía bursátil
Garantía comprador

Factoraje

De importación
De exportación

Avalúos

Servicios fiduciarios

Fuente: Banco Nacional de Comercio Exterior, 2013.

Disponible en:

<http://www.bancomext.com.mx/Bancomext/secciones/servicios-financieros/>

<http://www.bancomext.com.mx/Bancomext/secciones/servicios-fiduciarios/index.html>

NAFIN

Programa cadena productiva (Para proveedores de empresas grandes)

Programa de garantías (empresas que emiten certificados bursátiles)

Programa de apoyo a empresas desarrolladoras de software

Programa de apoyo a proyectos sustentables

Fuente: Nacional Financiera, 2013.

Disponible en: <http://www.nafin.com/portalnf/content/productos-y-servicios/programas-empresariales/>

CONACYT

Programas de estímulo a la innovación⁶

INNOVAPYME. Exclusivamente para empresas MIPYME

INNOVATEC. Exclusivamente para empresas grandes

PROINNOVA. Exclusivamente a propuestas y proyectos que se

presentan en vinculación con al menos dos Instituciones de Educación Superior (IES) o dos Centros de Investigación.

Fondos mixtos

Fondos sectoriales

Fuente: CONACYT, 2013.

Disponible en: <http://www.conacyt.gob.mx/Paginas/InicioNueva.aspx>

STPS

Programa de apoyo al empleo

Bécate

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013.

Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/Reglas%20de%20Operaci%C3%B3n%20PAE%202013%20DOF%2028022013.pdf

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/becate.html

⁶Enfocado a personas morales, con personalidad jurídica y patrimonio propio, legalmente constituidas, registradas en el RENIECYT, que persigan fines de lucro y que se encuentren dentro de las siguientes figuras jurídicas: S. en N. C., S.A., Sociedades Cooperativas, S. de R. L., Sociedades en Comandita Simple, Sociedad en Comandita por Acciones, Sociedades Anónimas Promotoras de Inversión, Sociedades Bursátiles y S.P.R.

Bibliografía

Gutiérrez-Cuevas, C. (2008). "Gestión del conocimiento y PYME como opción para el desarrollo en Latinoamérica". En Micheli J., Medellín E., Hidalgo A. y Jasso J. Conocimiento e innovación: retos de la gestión empresarial, (Eds.), UAM, UNAM, Plaza y Valdés. México.

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=1>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=2>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=3>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=4>

<http://www.fondopyme.gob.mx/2010/segmento.asp?Tema=5>

Banco Nacional de Comercio Exterior (2013). Recuperado de: <http://www.bancomext.com.mx/Bancomext/secciones/servicios-financieros/>, consultado el 31 de Julio de 2013.

Banco Nacional de Comercio Exterior (2013). Recuperado de: <http://www.bancomext.com.mx/Bancomext/secciones/servicios-fiduciarios/index.html>, consultado el 31 de Julio de 2013.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2013). Recuperado de: <http://www.conacyt.gob.mx/Paginas/InicioNueva.aspx>, consultado el 20 de mayo de 2013.

Nacional Financiera (2013). Recuperado de: <http://www.nafin.com/portalInf/content/productos-y-servicios/programas-empresariales>, consultado el 20 de Junio de 2013.

Secretaría de Economía (2013). Recuperado de <http://www.economia.gob.mx/conoce-la-se/programas-se/programas-de-subsidios/reglas-de-operacion-y-padron-de-beneficiarios>, consultado el 26 de Agosto de 2013.

Secretaría de Economía (2013). Recuperado de: http://www.inadem.gob.mx/direccion_general_de_programas_de_sectores_estrategicos_y_desarrollo_regional.html, consultado el 26 de Agosto de 2013.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013). Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/programas_sociales/Reglas%20de%20Operaci%C3%B3n%20PAE%202013%20DOF%2028022013.pdf, consultado el 9 de abril de 2013.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013). Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/becate.html, consultado el 9 de abril de 2013.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2012), "Índice de Transparencia focalizada para PYMES". Reporte Ejecutivo. Recuperado de: http://sitios.itesm.mx/egap/aspirantes/Indice_de_transparencia_focalizada_para_pymes.pdf

Secretaría de Economía (2013, 27 de febrero), "PRODIAT", REGLAS DE OPERACIÓN PUBLICADAS EN EL DOF. Recuperado de <http://www.economia.gob.mx/conoce-la-se/programas-se/programas-de-subsidios/reglas-de-ope>

[racion-y-padron-de-beneficiarios](#), consultado el 26 de Agosto de 2013.

Secretaría de Economía (2013, 27 de febrero), "PROSOFT" REGLAS DE OPERACIÓN PUBLICADAS EN EL DOF. Recuperado de <http://www.economia.gob.mx/conoce-la-se/programas-se/programas-de-subsidios/reglas-de-operacion-y-padron-de-beneficiarios>, consultado el 26 de Agosto de 2013.

Secretaría de Economía (2013, 28 de febrero), "FONDO PYME" REGLAS DE OPERACIÓN PUBLICADAS EN EL DOF. Recuperado de http://www.inadem.gob.mx/direccion_general_de_programas_de_sectores_estrategicos_y_desarrollo_regional.html, consultado el 26 de Agosto de 2013.

Secretaría de Economía (2013, 5 de julio), "FONDO EMPRENDEDOR" LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS RECURSOS PUBLICADOS EN EL DOF. Recuperado de http://www.inadem.gob.mx/direccion_general_de_programas_de_sectores_estrategicos_y_desarrollo_regional.html, consultado el 26 de Agosto de 2013.

Bourguignon, F. (2005). "Development Strategies for More and Better Jobs" Presented at the conference "Help Wanted: More and Better Jobs in a Globalized Economy". Organized by the Carnegie Endowment for International Peace". April 14, 2005 Washington, DC.

Carpio J. (2007). Formalidad e informalidad en los mercados de trabajo en la región: Los programas de promoción de la microempresa. INPADE, Instituto para la Participación y el Desarrollo. Serie: Documentos de Trabajo N° 5.

Carr M y Chen M (2001). Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor. WIEGO.

Chen M.A., Jhabvala R y Lund F. (2001). Supporting Workers in the Informal Economy. A Policy Framework. WIEGO

Cimoli, M., A. Primi and M. Pugno (2005). An Enclave-Led Model of Growth: the Structural Problem of Informality Persistence in Latin America. GRADE, Discussion Paper No. 4. Group of Research and Analysis on Development, Trento, Italy.

De Soto, H. (1986). El Otro Sendero. Lima, Perú, El Barranco.

Esquivel G. y Ordaz J.L. (2008). "¿Es correcto vincular la política social a la informalidad en México? Una prueba simple de las premisas de esta hipótesis", en CEPAL, Serie estudios y perspectivas No. 104.

Fields, G. S. (2004). "Dualism in the Labor Market: a Perspective on the Lewis Model after half Century." The Manchester School 72(6): 724-735.

Gaufryau B., Maldonado C. (1998). Secteur informel: fonction macro-économiques et politiques gouvernementales: le cas de la Côte d'Ivoire. En Organisation Internationale du Travail (OIT), Département du développement des entreprises et de coopératives, Micro-entreprises et secteur informel, Document de recherche S-INF-1-13.: <http://www.ilo.org/public/french/employment/ent/papers/cvi.htm>

INEGI (2004). La Ocupación en el Sector no Estructurado en México,

1995-2003. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. México D.F.

Lehmann, H. and N. Pignatti (2007). *Informal Employment Relationships and Labor Market Segmentation in Transition Economies: Evidence from Ukraine*. IZA Discussion Paper No 3269. Institute for the Study of Labor, Bonn.

Levy, S. (2010). *Buenas Intenciones, Malos Resultados: Política Social, Informalidad y Crecimiento Económico en México*. Editorial Océano, México.

Maloney, W. F. (1999). "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico." *The World Bank Economic Review* 13(12): 275-302.

Maloney, W. F. (2004). "Informality Revisited." *World Development* 32(7): 1159-1178.

Marcouiller, D., V. Ruiz de Castilla and C. Woodruff (1997). "Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador and Peru", *Economic Development and Cultural Change* 45: 367-392.

Orlando, B. M. (2001). *The Informal Sector in Venezuela: Catalyst or Hindrance for Poverty Reduction*. Social Science Research Network Electronic Paper Collection: <http://papers.ssrn.com/abstract=299776>.

Portes, A. y L.A. Benton (1987). "Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación", en *Estudios Sociológicos, El Colegio de México*, enero-abril, 1987,

Rivera R, Barigozzi M. y Capasso M (2008). "Incentives to informality: Evidence from Mexican job flows", PUBLICADO en memorias del congreso internacional GLOBELICS MEXICO, 2008, *New insights for understanding innovation and competence building for sustainable development and social justice*, September 22-24, 2008, Ciudad de México.

Ros, J. (2000). "Employment, Structural Adjustment and Sustainable Growth in Mexico" *The Journal of Development Studies* 36(4): 100-119.

Tokman V. (1991). "Introducción: dos décadas del sector informal en América Latina" en Tokman (ed) *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D.F

Tokman V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*, OIT. Santiago de Chile, Chile.

Tokman V. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile, Chile.

Crecimiento económico, informalidad y desempleo en México, 2000.2-2013.2. Un cambio estructural

Eduardo Loría¹
Mallinalli Aupart²

Resumen

Desde 1982 México ha experimentado una fase de bajo crecimiento, acompañada de cambios estructurales importantes. A eso se añade la ocurrencia de dos crisis en la década pasada: la recesión 2001-2003 y la gran depresión de 2009, cuyos efectos se han transmitido de manera muy relevante a los mercados laborales. Específicamente, se han elevado sustancialmente la informalidad y el desempleo, a pesar de que se ha restablecido el crecimiento económico desde 2010. Con el objetivo de encontrar relaciones de largo plazo entre esas tres variables, se estima un VECM para tratar de encontrar regularidades importantes entre estas variables. Se encontró una relación de cointegración para el periodo 2000.2-2011.1, y se reporta que por cada punto porcentual que crece el producto, la informalidad se reduce en 0.33% y por cada punto porcentual que crece la tasa de desempleo, la informalidad lo hace en 0.09%.

Sin embargo, al tomar toda la muestra (2000.2-2013.2) no se encontró cointegración, lo que indica que tanto desempleo como informalidad han adquirido dinámicas propias, ajenas a las del crecimiento, particularmente desde 2011. En otras palabras, sugerimos que después de la crisis de 2009 la informalidad ya no responde al crecimiento económico sino a una dinámica propia. Palabras clave: Informalidad, desempleo, crecimiento económico, Vector de Corrección de error, Cointegración.

¹Doctor en Economía, Profesor de tiempo completo Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Centro de Modelística y Pronósticos Económicos. Facultad de Economía. Director y coordinador del Centro de Modelística y Pronóstico Económico (CEMPE) Líneas de Investigación: Modelación macroeconómica de la economía mexicana y Macroeconometría abierta. Email: eduardol@unam.mx

²Alumna de Licenciatura del núcleo terminal en la Facultad de Economía, UNAM. Email: malimaliaupart@gmail.com

Introducción

Uno de los grandes problemas que enfrenta México desde comienzos de la década de los ochenta es el estancamiento del crecimiento económico. La tasa media de crecimiento anual del PIB de 1982 a 2012 fue apenas de 2.4 %.

Como consecuencia del lento crecimiento, el desempleo, la informalidad, la violencia social, la emigración a Estados Unidos, el desaliento y la precarización del empleo han surgido como grandes problemas de la economía mexicana. Estos fenómenos se presentan con mayor fuerza en periodos posteriores a las crisis macroeconómicas, en particular y sólo considerando la primera variable, si el producto cae o se reduce, la tasa desempleo aumenta tal y como lo demuestra la ley de Okun¹(1962). Si a lo anterior además añadimos que la población está en constante crecimiento, lo que deriva en que ahora habrá más gente ingresando al mercado laboral y en busca de un empleo, si a esto le sumamos los desempleados que se generan por las crisis ocurridas en la última década, el panorama es desalentador. Prueba de esto es que la tasa de crecimiento promedio de la PEA a partir de 1990 hasta 2012 fue de 2.62%, tasa mayor a la del crecimiento económico.

Si la economía se desacelera o entra en una etapa de crisis, la creación de empleos se frena y esto da lugar a que surja una válvula de escape ante el desempleo: la informalidad, que es uno de los problemas que en la actualidad son muy discutidos y de gran importancia en la agenda de políticas públicas del gobierno federal y que es uno de los principales objetivos que tienen las reformas estructurales que ha venido promoviendo el actual gobierno mexicano.

El actual secretario de Hacienda Luis Videgaray expresó en su discurso del 9 de abril de 2013 en la VII cumbre financiera mexicana: “Si algo ha dañado la productividad en la economía mexicana, es el hecho de que según las estadísticas más recientes, más de la mitad de la fuerza de trabajo está en la informalidad.

En la informalidad no se invierte en tecnología, no se invierte en capital humano, no hay capacitación, y por lo tanto la productividad promedio en el sector informal es apenas un tercio de la productividad en el sector formal....hoy tenemos una estructura de gasto que promueve la informalidad.... Esto lo tenemos que cambiar, los programas sociales tienen que cambiar su orientación para convertirse en inductores de la formalidad...”

De acuerdo con Ros (2013:5) muchos de los grandes problemas que México enfrenta como la pobreza y la informalidad en el mercado de trabajo, el rezago educativo y de salud, la bomba de tiempo del sistema de pensiones y la violencia social proveniente del crimen organizado son en buena parte resultado de la falta de crecimiento y de la precarización que se ha venido dando en los mercados laborales.

Por otra parte, parece que después de la gran depresión de 2009 las economías del mundo y la de México han cambiado de manera estructural, particularmente en la relación crecimiento económico – desempleo. Por ejemplo entre 2010 y 2012 la economía ha registrado tasas positivas de crecimiento, 5.06 % ,3.73 y 3.78% respectivamente, INEGI (varios años). Pero la desocupación sólo ha registrado una ligera disminución al pasar de 5.3%, 4.9% y 5.01% para los mismos años. Esto quiere decir que alrededor de 2.7 millones de personas siguen desempleadas y que la reactivación económica no ha sido suficiente para resolver el proble-

ma del desempleo y mucho menos el de la informalidad. El problema es que, no sólo no se están generando suficientes empleos formales, sino que avanzan crecientemente los empleos informales, al menos desde 1982, Ros (2013:16).

En torno la evolución de esta variable existen diferentes opiniones, en ocasiones contradictorias. Mientras que para unos es un factor dañino para la economía, pues estimula la evasión de impuestos, la competencia desleal a los negocios formales, corrupción y en ocasiones delincuencia; para otros representa una válvula de escape en la que los desempleados han encontrado un medio de subsistencia ante la carencia de empleos en el sector formal de la economía.

Siendo más precisos, en los últimos 12 años la economía mexicana ha sufrido una serie de choques negativos que han resultado en cambios estructurales muy importantes tanto en la dinámica de crecimiento como en los mercados laborales. El claro ejemplo son las dos crisis que se manifestaron en ese periodo, la recesión de 2001-2003 y la gran crisis financiera de 2009, ambas con origen en Estados Unidos pero con importantes y negativas repercusiones en la economía mexicana.

Muy poco se han analizado las consecuencias de la primera, pero en este trabajo sugerimos que tuvo efectos fundamentalmente sobre los mercados laborales, en virtud de que desde 2002 la tasa natural de desempleo ha crecido sostenidamente así como la informalidad.

La presente investigación tiene como propósito comprobar que los cambios estructurales afectaron de manera muy importante el crecimiento económico y cambió la dinámica de los mercados laborales, formando un círculo vicioso entre el crecimiento económico, el desempleo y la informalidad.

Este círculo vicioso se refiere a que el crecimiento posterior a 2003 no ha detenido el desempleo, y éste a su vez incrementa la informalidad. Para esta investigación se usan datos trimestrales de México del periodo 2000.2 a 2013.2².

Para demostrar nuestra hipótesis se estimó un VECM que arrojó los siguientes resultados: por cada punto porcentual que crece el producto, la informalidad se reduce en 0.33% y por cada punto porcentual que crece la tasa de desempleo, la informalidad lo hace en 0.09%.

El documento se estructura de la siguiente manera: En el primer apartado se analiza las dos crisis que afectaron la economía mexicana entre 2000 y 2013. En el segundo se presentan algunos hechos estilizados sobre el desempleo, la informalidad y el crecimiento económico y se analiza la relación que existe entre las variables y como se explica ese círculo vicioso entre el crecimiento económico, el desempleo y la informalidad. En el tercer apartado presentamos un modelo de cointegración que permite analizar la relación de largo plazo entre estas tres variables. Por último se presentan las conclusiones y algunos comentarios finales.

1.- Las Dos Crisis

Entre 2000 y 2012 la economía mexicana padeció dos crisis económicas que mermaron la capacidad para crecer a mayores tasas y para impulsar la creación de empleos formales.

En este periodo, la tasa de crecimiento del PIB fue de alrededor de 2% y la de la población de 1.52%, esto refleja el gran estancamiento del producto per cápita. Por otro lado el desempleo pasó del 2.5% a 4.95 en el mismo periodo.

La recesión de 2001-2003 tuvo origen en Estados Unidos debido a una contracción de la actividad industrial, una sobre acumulación de capital

¹ La ley de Okun establece que cada punto adicional de desempleo cuesta dos por ciento al PIB. Evidencia empírica para México. (ver) Loría y Ramos (2007), Cortes e Islas-Camargo (2009).

² No se utilizan datos anteriores ya que no existen datos trimestrales sobre la informalidad anterior a 2000.2. Aunque existen sólo para los segundos trimestres desde 1995. Pero para cuestiones económicas utilizaremos la serie más larga que es de 2000.2 -2013.2.

y caída de la rentabilidad empresarial precipitada por el estallido de la burbuja bursátil centrada en los sectores electrónico e informático, que son unos de los más dinámicos de la actividad industrial. Según Ordoñez (2006:551) todo esto se profundizó a partir de los acontecimientos del 11 de Septiembre de 2001 ya que se desencadenó una serie de factores extraeconómicos que acentuaron la trasmisión internacional de la crisis, como la crisis de la aviación comercial mundial, la guerra de Irak y el crecimiento acelerado de los precios del petróleo.

Por si fuera poco, ese mismo año China ingresó a la Organización Mundial del Comercio, este hecho trajo cambios adversos sobre la evolución del intercambio comercial entre los países que comercian con Estados Unidos, lo cual representó para estos países una amenaza, en la medida en que los productos chinos son extremadamente competitivos y pueden desplazarlos parcialmente de los mercados. Los países que se encuentran en esta situación son, mayoritariamente, exportadores de textiles y de productos de confección. México y los países del Caribe y de América Latina, que en este caso se verían desplazados del mercado estadounidense.

De acuerdo con Nápoles y Ordaz (2011:99), la industria maquiladora de exportación, después de cuatro años de expulsión de la fuerza de trabajo entre 2000 y 2003, esto por la incursión de China a la OMC y el desplazamiento que tuvo en el comercio con Estados Unidos, y una tímida recuperación en 2004, incrementó su generación de empleo a una tasa de 5%, en 2005.

En México afectó de tal manera que hubo una disminución en la actividad económica. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2006) precisa que el desempeño de la economía mexicana en estos años se explica, básicamente, por la caída en la inversión y en las exportaciones.

Cuadro 1. México: PIB, exportaciones e IED.
-Variación porcentual -

Año	PIB	Exportaciones	IED
2000	6.0	21.8	53.1
2001	-0.9	-4.4	65.1
2002	0.1	1.4	-20.4
2003	1.4	2.3	-30.5
2004	4.1	14.1	43.6
2005	3.2	14.0	-7.3
2006	5.2	16.7	-11.9
2007	3.3	8.9	41.2
2008	1.2	7.6	-19.2
2009	-6.1	-21.5	-36.3
2010	5.5	29.8	-12.4

Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de México e INEGI (2013).

La OCDE revela que el proceso de ajuste llevó más tiempo debido a las inversiones de menor calidad, restricción crediticia, altas tasas de interés, crisis cambiaria y un mercado laboral débil. Sin embargo, destaca que las políticas macroeconómicas fueron la clave para que no hubiera una crisis de confianza y que la recuperación no tomara tanto tiempo como en crisis anteriores.

Como podemos observar en la tabla, en la etapa de recesión 2001-2003 el dinamismo tanto de las exportaciones como de la IED cayó notablemente y eso puede explicar la pérdida de empleos.

La Crisis financiera de 2009 ha ocasionado un fuerte impacto en la economía mundial, y México no pudo ser la excepción.

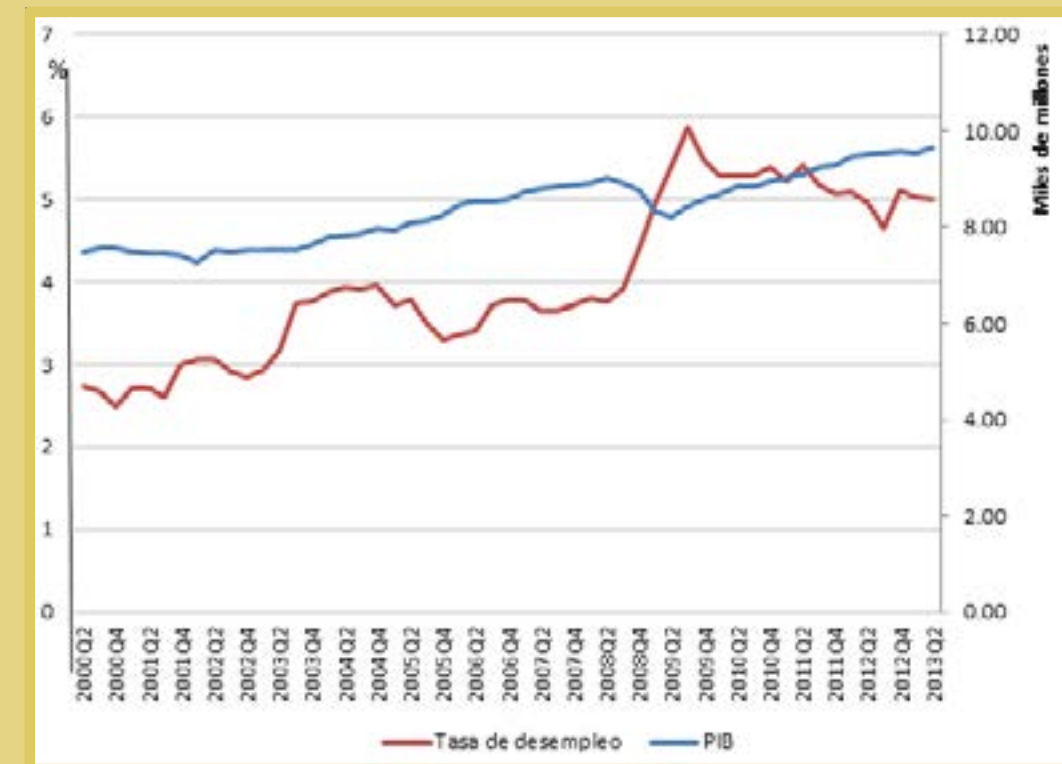
Como resultado de la contracción de la producción y del comercio global y es-

pecíficamente de Estados Unidos desde 2007, la economía mexicana registró una notable contracción en su actividad económica que se reflejó directamente sobre las exportaciones e importaciones, cuyas caídas fueron muy importantes, particularmente en 2009.

Loría, *et al* (2013:2) señalan que existe una relación estructural que da elementos para partir del hecho de que existe una fuerte vinculación entre la actividad económica (particularmente en la industrial) de ambos países, de forma tal que existe un fuerte canal de transmisión que afecta al PIB y consecuentemente a la tasa de desempleo de México.

Para poder ilustrar algunos efectos de esta crisis podemos observar en la tabla (1), igualmente que en la recesión 2001-2003, las exportaciones y la IED tuvieron variaciones negativas lo cual supone que como pasó en la crisis anterior la pérdida de empleos en el sector exportador sería mayor y la falta de IED provocaron aumentos del desempleo.

Gráfica 1 México: Tasa de desempleo total y PIB (2000.2-2013.2)
-valores desestacionalizados -

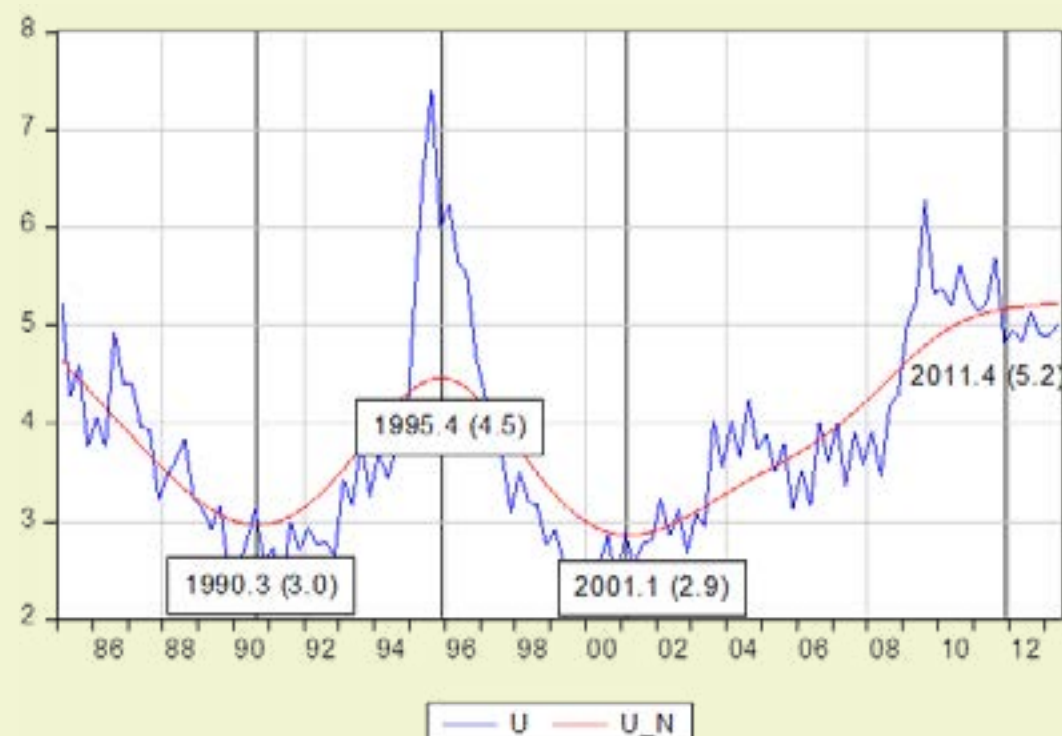


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2013)

Si comparamos las dos últimas crisis podemos concluir que la de 2009 tuvo mayor impacto negativo sobre el producto, mientras que la de 2001-2003 sólo evitó que el producto creciera. Sin embargo tuvo un efecto irreversible en la tasa natural de desempleo.

En la gráfica 2 se muestra la tasa natural de desempleo y la tasa de desempleo total desde 1985. La tasa natural de desempleo se muestra en aumento sostenido por el hecho de que la tasa de desempleo total sigue en aumento y no ha podido regresar a los niveles previos de antes de la recesión de 2001-2003. Podemos observar que este crecimiento tanto del desempleo total como de la tasa natural a partir del año 2000.1 las cuales muestran una elevación sustancial hasta 2013.2.

Gráfica 2 México: Tasa de Desempleo Total y Natural, 1985.1-2013.2



Fuente: Elaboración propia utilizando el filtro Hodrick Prescott.

En la gráfica 2 se muestra la tasa natural de desempleo y la tasa de desempleo total desde 1985. La tasa natural de desempleo se muestra en aumento sostenido por el hecho de que la tasa de desempleo total sigue en aumento y no ha podido regresar a los niveles previos de antes de la recesión de 2001-2003. Podemos observar que este crecimiento tanto del desempleo total como de la tasa natural a partir del año 2000.1 las cuales muestran una elevación sustancial hasta 2013.2.

2.- Hechos Estilizados.

A continuación analizaremos una serie de hechos que nos sirven para poder sugerir relaciones importantes entre las variables que nos ocupan¹, y así poder explicar su comportamiento durante los últimos doce años.

En la gráfica 3 observamos el producto interno bruto y a la tasa de ocupación en el sector informal. La gráfica está dividida en tres secciones. En la primera sección que corresponde al periodo 200.2-2003.3, mismo en el cual ocurrió la recesión, en esta fase el producto no muestra tendencia más bien denota un estancamiento, mientras que la informalidad crece muy rápidamente. En la segunda sección (2003.4-2008.2) se muestra la recuperación del producto y por otro lado la informalidad muestra una caída sustancial durante todo el periodo. En la tercera sección ilustra la depresión de 2009 y el periodo post crisis, sin embargo a pesar de la recuperación la informalidad muestra un comportamiento creciente.

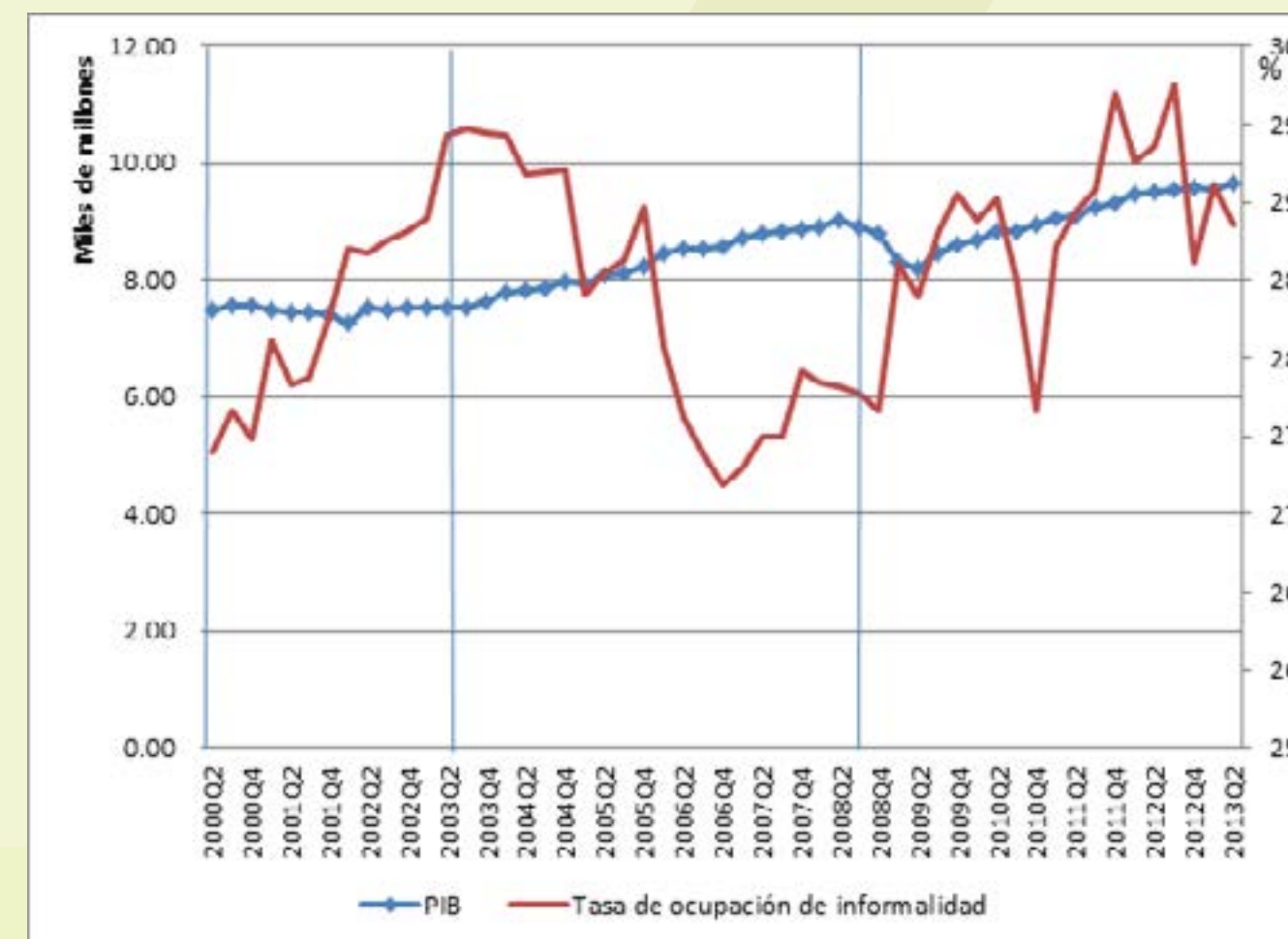
Uno de los indicadores más relevantes para medir el grado de impacto de una recesión a nivel mundial, y en cada país, es la pérdida de empleos.

Observando la gráfica 3, a lo largo del periodo 2000.2-2013.2, el desempleo se ha mantenido con una tendencia creciente. Su punto más bajo lo podemos observar en 2000.4 en ese momento la tasa de desocupación fue de 2.3%. Después de la crisis de 2001, el desempleo llegó a estar en

¹Crecimiento económico (PIB), informalidad (INF) y desempleo (U).

3.7% en 2003.3, su tasa de crecimiento media de 2000 a 2003 fue de 11.4 %. Posteriormente se ve una nueva fase en la que la tasa de desempleo oscilaba entre el 3% y 4% entre 2003.4 a 2008.2, en este periodo la tasa media de crecimiento del desempleo fue de 5.2%, para después llegar a una tercera etapa en el cual la tasa estuvo entre el 4 y 5% de 2008.3 a 2013.2, el punto más alto de la tasa de desempleo fue en 2009.3 cuando llegó a 5.9%.

Gráfica 2. México: Producto Interno Bruto y Tasa de ocupación en el sector informal (2000.2-2013.2)



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2013).

De acuerdo con Hernández (2012:39), en la medida en que ha crecido la tasa desempleo, también ha crecido también ha crecido la tasa de personas que salieron del mercado laboral para dejar de buscar empleo. Mientras que en el año 2000 estas dos tasas representaban el 11.9% de la PEA, hacia 2012 habían pasado a 17%.

Como podemos ver el desempleo creció más durante el periodo de la recesión de 2001-2003. Esto sugiere que el desempleo tuvo un cambio muy importante en este periodo, pero si observamos la tasa neta de participación laboral, una variable muy importante para poder analizar el mercado laboral, nos muestra que en el periodo donde se observa el incremento del desempleo, también se incrementó la tasa de participación laboral, lo que indicaría que más personas están participando en el mercado laboral: una hipótesis sobre este hecho es que si el desempleo se eleva, los ingresos de las familias disminuyen y ahora más miembros de la familia estarán en busca de un empleo.

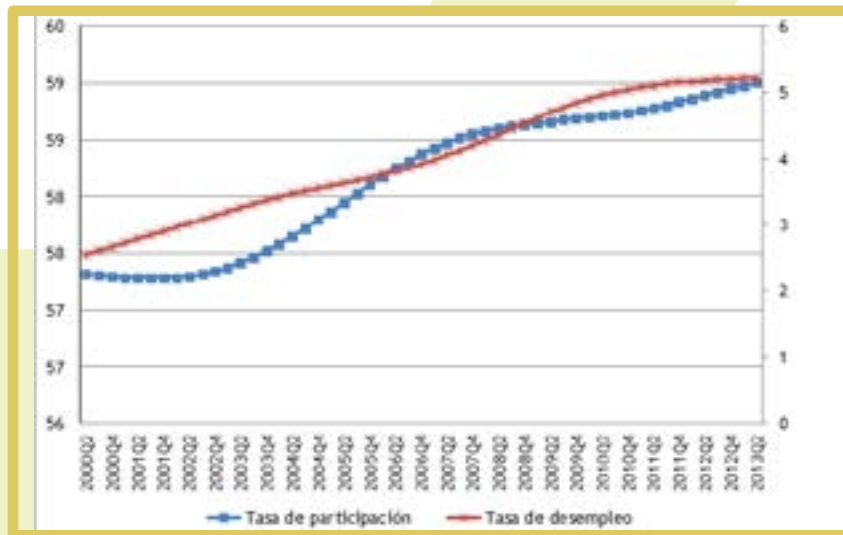
Cuadro 2 Ocupación y desempleo en México (2000-2013)

Año	PEA	Ocupados		Desempleados		Personas que dejaron de buscar empleo		Desempleados y personas que dejaron de buscar empleo	
2000	39,152	38,142	97.4%	1,010	2.58%	3,669	9.62%	4,678	11.9%
2001	39,425	38,338	97.2%	1,087	2.76%	3,587	9.36%	4,674	11.9%
2002	40,085	38,892	97.0%	1,193	2.98%	3,575	9.19%	4,769	11.9%
2003	40,866	39,472	96.6%	1,394	3.41%	3,943	9.99%	5,337	13.1%
2004	41,962	40,320	96.1%	1,643	3.91%	4,190	10.39%	5,833	13.9%
2005	42,698	41,171	96.4%	1,527	3.58%	4,420	10.74%	5,947	13.9%
2006	43,915	42,342	96.4%	1,573	3.58%	4,825	11.40%	6,398	14.6%
2007	44,712	43,057	96.3%	1,655	3.70%	5,039	11.70%	6,694	15.0%
2008	45,318	43,517	96.0%	1,801	3.97%	5,072	11.65%	6,873	15.2%
2009	46,199	43,678	94.5%	2,521	5.46%	5,707	13.07%	8,228	17.8%
2010	48,172	45,600	94.7%	2,572	5.34%	5,944	13.03%	8,516	17.7%
2011	49,171	46,609	94.8%	2,561	5.21%	6,204	13.31%	8,765	17.8%
2012	51,511	48,977	95.0%	2,533	4.91%	6,240	12.10%	8,774	17.00%
2013	51,609	49,057	95.0%	5,552	4.94%	6,408	12.41%	8,961	17.36%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.

Como podemos ver el desempleo creció más durante el periodo de la recesión de 2001-2003. Esto sugiere que el desempleo tuvo un cambio muy importante en este periodo, pero si observamos la tasa neta de participación laboral, una variable muy importante para poder analizar el mercado laboral, nos muestra que en el periodo donde se observa el incremento del desempleo, también se incrementó la tasa de participación laboral, lo que indicaría que más personas están participando en el mercado laboral: una hipótesis sobre este hecho es que si el desempleo se eleva, los ingresos de las familias disminuyen y ahora más miembros de la familia estarán en busca de un empleo.

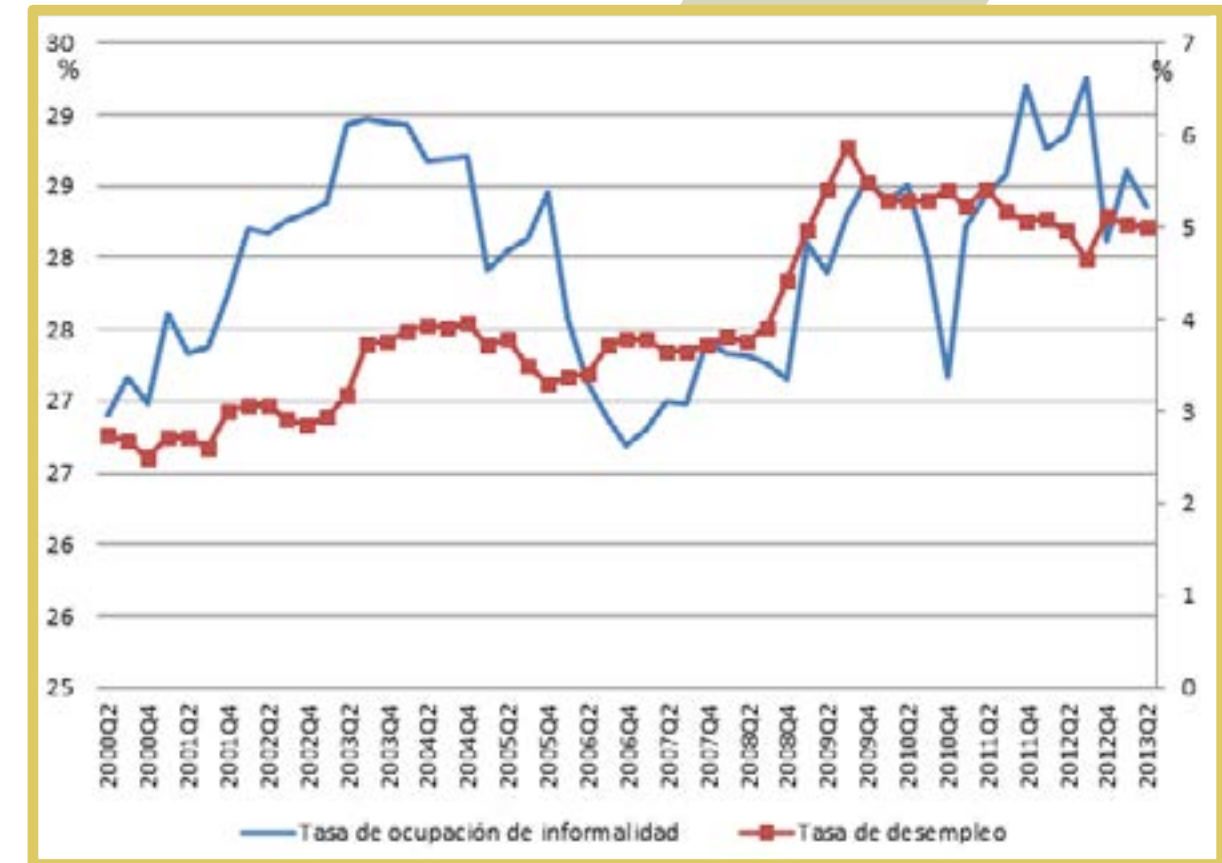
Gráfica 3: México: Tasa de participación y desempleo (2000.2-2013.2)
-Tendencias -



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2013).
Nota: El INEGI define como tasa de participación al cociente entre población económicamente activa PEA y la población total de 14 años y más. Tasa de participación = población económicamente activa/población de 14 años y más

La gráfica 4 muestra que la informalidad después de 2000.4 siguió una tendencia ascendente, que se explica por la crisis de 2001 en donde el desempleo aumentó lo que provocó que la informalidad surgiera como alternativa. No obstante que la tasa de participación laboral sea creciente lo que puede explicarse por el aumento de la población y por la hipótesis que se refiera a que al aumentar el número de desempleados por familia, habrá más personas en busca de trabajo ya sea formal preferiblemente o en última instancia encontrar uno informal, lo que aumentara la presión laboral, la precarización y los empleos informales serán más.

Gráfica 4 México: Tasas de ocupación en el sector informal y desempleo (2000.2-2013.2) -Valores desestacionalizados -



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2013)

Se observa que como consecuencia de la recesión, desempleo e informalidad crecen muy rápidamente y se estabilizan hacia 2008.4. En adelante crecen nuevamente, aunque pareciera que existe una ligera reducción en el desempleo frente a una elevación de la informalidad. Este hecho sugiere de una relación importante entre ambas variables. Es decir, que el desempleo no creció más debido a que lo ha hecho la informalidad.

Por otro lado, si tomamos los datos anualizados trimestrales de estas dos variables desde 1995¹, resulta ser más clara esta relación (ver gráfica 5).

Sin embargo podemos hacer un mayor análisis calculando las elasticidades informalidad- desempleo para darnos una idea de cómo el desempleo está afectando a la informalidad.

En la gráfica 6 se muestran tres fases que tuvo la relación desempleo- informalidad en la primera sección la elasticidad informalidad-desempleo fue de 4.6 es decir que por cada punto porcentual que incremente el desempleo la informalidad lo hará en 4.6%. En el segundo periodo la elasticidad fue de 6.29, mientras que en el último periodo fue de 2.14. Lo anterior nos sugiere que la re-

¹ Se utiliza una serie que se obtuvo de la Secretaría de trabajo y previsión social que va de 1995 a 2013 que sólo contiene los segundos trimestres de cada año.

lación más fuerte se dio en el segundo periodo comprendido de 2004.4 a 2008.2. En la cuadro 3 se muestran las tasas de crecimiento medias anuales de cada periodo que hemos subdividido. Se puede observar en el caso del desempleo que en el primer periodo (2000-2003) la tasa de crecimiento media anual fue la más grande en comparación con los otros dos periodos lo que sugiere que la recesión de 2001-2003 si tuvo efectos importantes sobre el desempleo, incrementándolo a partir de ese periodo. En el caso de la informalidad es en el tercer periodo en el cual crece con mayor fuerza. Sin embargo el producto muestra su mayor tasa de crecimiento en el segundo periodo que sería el periodo después de la recesión de 2001-2003. Podemos observar que en este periodo de estancamiento la tasa de crecimiento del producto se acerca al cero.

Cuadro 3. México. Tasa medias de crecimiento anual, PIB, tasa de ocupación en el sector informal y tasa de desempleo.

Tasa media de crecimiento anual			
Año	PIB	TOSI	U
2000-2003	0.16%	2.52%	11.35%
2003-2008	3.36%	0.85%	5.26%
2008-2012	1.68%	4.04%	8.67%

Fuente: Elaboración propia.

A diferencia de la crisis de 1995, que fue originada en México y no tuvo implicaciones mundiales, las dos últimas crisis fueron originadas en EEUU que es el primer socio comercial de México, los efectos de recuperación, en el caso más específico en el desempleo, tuvieron mayor impacto que hasta ahora no se ha podido borrar. En la gráfica 6 se muestran la tasa de desempleo y de la ocupación en el sector informal a partir de 1995 a 2013.

Un punto importante es que la tasa de desempleo más alta que se ha tenido en México entre 1995 y 2013 fue la que se observó en la crisis de 1995; no obstante que esta crisis tuviera una recuperación bastante rápida lo cual hizo disminuir la tasa de desempleo a los niveles previos a esta crisis. Lo contrario pasa en la crisis de 2001-2003, en donde la tasa de desempleo aumento de 2.8% (2001.1) a 4% (2004.1) y continuo aumentando en adelante a pesar de la recuperación económica.

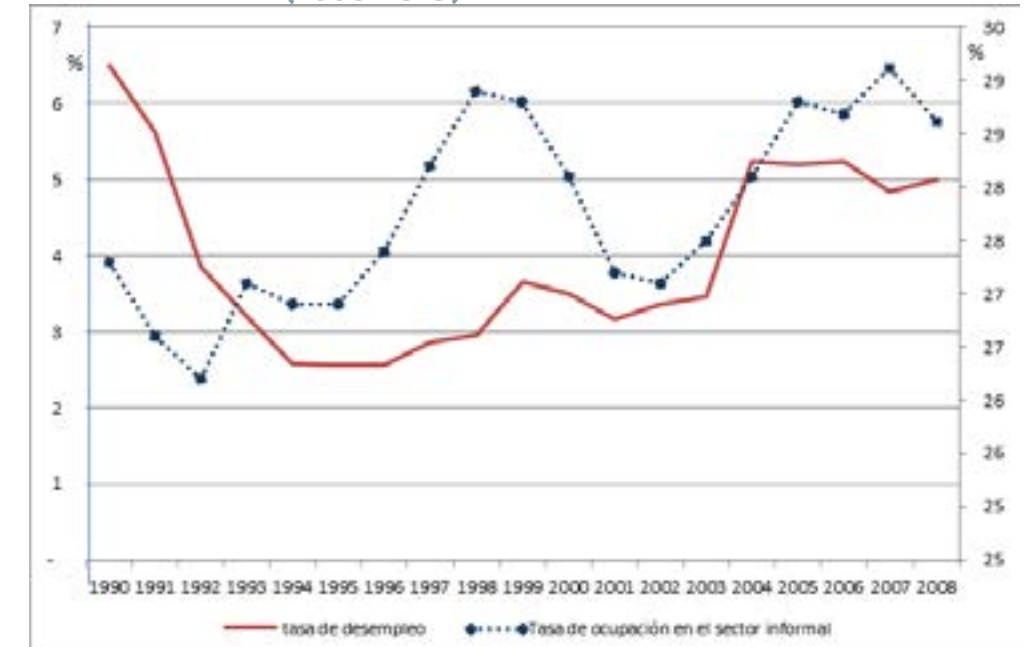
A lo largo de todo el periodo se puede observar que existe una relación directa, aunque más que proporcional entre la tasa de desempleo y la ocupación en el sector informal.

Por otro lado, si sabemos que en México una de las principales salidas de emergencia al problema del desempleo ha sido la emigración de trabajadores mexicanos hacia Estados Unidos. Pero con las crisis de 2001-2003 el desempleo de los mexicanos en ese país se ha incrementado notablemente, por tal motivo ahora la emigración de mexicanos hacia estados unidos ha dejado de ser la alternativa ante el desempleo en México. Siguiendo a Chávez (2013) México tenía en 2010 el mayor número de migrantes, casi 12 millones. Tal emigración está muy por arriba

⁴Para esta gráfica se tomaron datos de la tasa de ocupación en el sector informal a partir de 1995 ya que no se cuenta con datos anteriores, y sólo se tienen datos del segundo trimestre de cada año. Para el caso del desempleo se tiene datos desde 1995 trimestrales, pero para un mejor referente sólo se tomaron los segundos trimestres de cada año.

de la que registraron por separado naciones tan pobladas como India, Rusia y China. Ya para 2011 los inmigrantes mexicanos en EU eran 11.6 millones, cifra un poco menor que la de 2010, de 11.7 millones; esta leve tendencia a la baja expresa el menor flujo anual migratorio observado en los últimos cinco años.

Gráfica 5 México: Tasa de Desempleo y Tasa de ocupación en el sector informal (1995-2013)



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI y Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2013)

Nota: cifras correspondientes al segundo trimestre de cada año.

La informalidad en México.

La informalidad es un fenómeno multifacético que aqueja desde hace ya algunos años a la economía mexicana y que se ha vuelto un problema estructural.

De acuerdo con De La iglesia (2009:12), por lo general los términos informalidad o sector informal hacen referencia a las actividades económicas efectuadas fuera del entorno institucional. La Organización Internacional del Trabajo (2012) considera que el sector informal abarca a las empresas (formadas o que pertenecen al sector de los hogares) que ocasionalmente emplean a familiares o empleados, y a las empresas de empleadores informales que son pequeñas o que no registran a sus trabajadores. Bajo esta definición el empleo informal puede también incluir a empleadores, empleados, operadores por cuenta propia y trabajadores familiares sin pago en empresas informales, además del servicio doméstico, los trabajadores casuales, temporales o de turno parcial y los trabajadores no registrados. Para el caso de México, Santiago Levy (2008:45) define como trabajadores formales a aquellos afiliados a los sistemas de seguridad social (del IMSS, del ISSSTE, etc.), mientras que los trabajadores informales son los independientes, los pagados por co-

misión y los que pudiendo ingresar al IMSS no lo hicieron. Este concepto gira en torno a la condición del acceso a las prestaciones y los servicios de salud públicos que conforman el sistema de seguridad social.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presentó los resultados de la medición del empleo informal en México, con base en el manual 1 dado a conocer de manera oficial por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el tercer trimestre de 2012.

Con base en lo anterior, INEGI dio a conocer la medición ampliada de informalidad¹, a la definición de trabajo informal que venía difundiendo añadiendo las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.

Según el Banco Mundial (2008) “La informalidad ha ganado una creciente atención como un posible lastre económico y al aumento del bienestar social, y como fuerza corrosiva para la integridad de las sociedades en Latinoamérica”.

Cimoli (2006:5) señala que “Cada vez más la informalidad es un rasgo persistente de las economías latinoamericanas. No solo tiene efectos adversos en el desempeño de la economía en términos de exclusión, marginalización, precariedad y disparidades de salarios, sino que afecta directamente la productividad agregada y por ende el crecimiento, reduciendo la productividad media de la economía. Las actividades informales son de baja productividad y la concentración de la fuerza de trabajo en el sector menos productivo hace caer la productividad agregada.”

En México han aumentado los empleos del tipo informal, los cuales son trabajos precarios, de baja productividad, realizados en muy pequeñas empresas por individuos que cuentan con poca o casi nada de calificación ni capital físico.

Los empleos que se han generado en México en los últimos años han sido en su mayoría informales, debido al bajo crecimiento al que hemos hecho referencia. Dicho de otro modo la informalidad es una opción ante el desempleo. Esto por su parte sugiere que hemos encontrado dos aspectos muy relevantes. Primero, ante un aumento de esta variable, la informalidad ha crecido también. Pero también ocurre que al crecer la informalidad se ha detenido el crecimiento del desempleo, porque los

desempleados toman como alternativa la informalidad y si encuentran un empleo de este tipo dejarán de buscar trabajo y en teoría ya no serán desempleados.

Las causas que alimentan la existencia de una economía informal creciente, como es el caso de México, son múltiples y de diversa índole. Por ello existen diferentes enfoques que intentan explicarlas.

Según Duval (2010:37), la descentralización productiva la cual se refiere a que el crecimiento de la globalización ha dado lugar a cambios en la división internacional del trabajo, ahora las empresas requieren adaptarse a una demanda más inestable, por lo que recurren a sistemas de producción que les permitan una mayor flexibilidad y eficiencia. Por tanto, buscan descentralizar sus procesos de producción y reducir sus costos laborales mediante nuevas modalidades que faciliten la contratación y el despido y flexibilicen los horarios de trabajo.

3.- El Cambio Estructural.

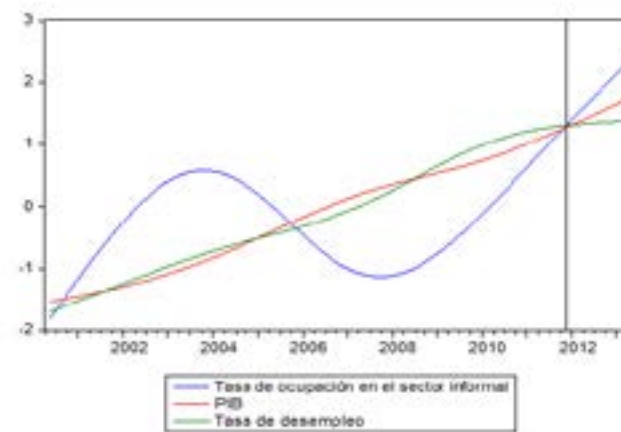
Mucho hemos hablado del impacto que tuvieron las dos crisis de la última década y de su impacto sobre el producto y los mercados laborales mexicanos.

En un periodo post crisis a partir de 2010 en el cual ya existían tasas positivas de crecimiento del producto, (ver gráfica 2) se observa que la informalidad se comporta ahora de manera similar que el PIB, lo raro es que anteriormente la informalidad parece que muestra una relación inversa con el crecimiento económico y positiva con el desempleo. Después de 2011.1 parece que ahora la informalidad está tomando la misma tendencia que el producto.

Por otro lado, el desempleo y el

crecimiento económico siempre muestran la evidencia de la ley de Okun (1962), aun en periodo post crisis el desempleo disminuyó, no considerablemente como se esperaría, y en este caso podíamos hablar de un efecto de histéresis² que en economía, el término se usa para explicar por qué en algunos casos, luego de un aumento del desempleo existe una dificultad en lograr que vuelva a bajar³ pero esto puede ser causa de que el crecimiento no fue suficiente para poder generar nuevos empleos. Por otro lado Chávez (2013) señala que la válvula de escape del mercado laboral mexicano declina a pasos acelerados, es decir la emigración hacia los Estados Unidos ha disminuido en los últimos años. El problema es que ahora debido a que en Estados Unidos el desempleo también es elevado, y que los primeros en perder el empleo son los latinos, principalmente los mexicanos, por lo tanto el problema que hemos venido analizando sobre las dos crisis y los problemas que han ocasionado, tiene un efecto doblemente negativo para la economía mexicana ya que por un lado si los mexicanos están desempleados y no encuentran trabajo en el país vecino tendrán que regresar a su país en busca de una fuente de ingresos y entonces ahora habrá más personas en busca de un empleo en México, el otro efecto es que si ahora es más difícil cruzar la frontera y además resulta más complicado encontrar un empleo. Ahora el “sueño americano” ya no resulta ser una opción ante el desempleo de los mexicanos. Ahora los mexicanos tienen varias opciones antes el desempleo, pero ninguna de estas es favorable. La primera es insertarse en el mercado informal de trabajo, la segunda emigrar a otro país, la tercera el desaliento, es decir dejar de buscar trabajo, y la última, y la que se considera la más grave de todas es la delincuencia.

Gráfica 7. Tendencias: tasa de ocupación en el sector informal, PIB, tasa de desempleo, (2000.2- 2013.2)



Fuente: Elaboración propia.

La gráfica 7 muestra el componente de tendencia¹ de cada una de las series a lo largo de todo el periodo. Se puede observar que el PIB muestra una tendencia creciente, mientras que el desempleo muestra una ligera tendencia creciente, aunque después de 2011 parece que muestra una estabilización de la tasa de desempleo que no sabemos si pueda descender o peor seguir creciendo. Lo preocupante es que la informalidad a partir de 2008 muestra una tendencia creciente mayor que la del PIB y que la tasa de desempleo lo que sugeriría la hipótesis de que la informalidad ha adquirido una dinámica propia, que no responde al crecimiento económico positivo que se ha tenido en los últimos años.

Es claro que México sufrió un gran cambio estructural con la crisis 2001-2003, no sólo estancando aún más el crecimiento económico, sino también cambiando la dinámica de los mercados laborales, provocando que el desempleo siga en aumento al igual que la informalidad y la precarización laboral. Esto sin mencionar la pérdida de competitividad ante Estados Unidos por la entrada de China a la OMC, lo que también es parte del cambio estructural que agravó la situación económica de México y que como hemos dicho puede ser una explicación del aumento del desempleo y el consecuente incremento de la informalidad.

4. Aspectos Econométricos.

Para poder hacer un análisis más robusto y con evidencia estadística de los hechos que se han presentado, se definió un sistema de información para el periodo 2000.2-2011.1 en que existe integración con las variables de interés: PIB (pib), tasa de desempleo (u) y tasa de ocupación en el sector informal (inf).

En virtud de que todas nuestras variables son I (1), es conveniente

¹Calculado en el filtro Hodrick Prescott.

¹Existe una serie construida por INEGI en el tercer trimestre de 2012 llamada tasa de informalidad que barca la nueva metodología para medir la informalidad, esta comienza en 2010.1 a 2013.2. La reciente adaptación de la medición de la informalidad en México del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) a las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) agrega a la definición tradicional del sector informal a los trabajadores subordinados no registrados ante la seguridad social, los trabajadores domésticos y los trabajadores informales agropecuarios. Con esta nueva definición, calculamos que la informalidad predomina en el mercado de trabajo, al representar alrededor de 60% de la población ocupada.

²La histéresis es un fenómeno que expresan los materiales y refiere a la tendencia a conservar una de sus propiedades en ausencia del estímulo que la ha generado.

³De acuerdo con la hipótesis de la histéresis, no existen razones para suponer que en una situación de alto y prolongado desempleo, el descenso del nivel de salarios pueda provocar en el corto plazo un descenso de la tasa de desempleo.

usar el procedimiento de cointegración de Johansen (1988), para detectar si existe una relación de equilibrio en el largo plazo. Para tal efecto se estimó un Modelo VEC (Vector de corrección de error). El uso más importante de esta técnica consiste en encontrar el número de relaciones de cointegración que existen, así como la estructura del mecanismo de corrección de error.

De acuerdo con la prueba de la Traza², se encontró un solo vector de cointegración. A través de los criterios de Akaike-Schwartz, Hannan-Quinn se encontró que el número óptimo de rezagos es 3, de lo que resulta que la ecuación estimada es:

$$\text{Inf} = 10.74 - 0.33 \text{ pibt} + 0.09 \text{ ut} + \epsilon_t$$

t	(-8.55523)	-5.94249	(-5.12488)
---	------------	----------	------------

Esta ecuación está dada para el periodo en el que existió cointegración 2000.2-2011.2.

Para esta estimación se utilizó una variable dummy de ajuste que captura las elevaciones abruptas de la variable informalidad.

Con base en las pruebas de causalidad en el sentido de Granger dentro del espacio de cointegración se encontró que la variable endógena es la informalidad (inf).

Prueba Causalidad de Granger :

D(LOG(INF))

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
D(LOG(PIB))	8.610644	3	0.0349
D(LOG(U))	10.81943	3	0.0127
All	15.96895	6	0.0139

Así mismo, el mecanismo de corrección de error es significativo y con el signo correcto, lo que demuestra que hay una cierta lentitud de ajuste trimestre a trimestre.

Corrección de error: D(LOG(INF)) D(LOG(PIB)) D(LOG(U))

CointEq1	-0.350311 (0.07676) [-4.56344]	0.704990 (0.19712) [3.57648]	1.137349 (0.54838) [2.07402]
----------	--------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Podemos observar que la dinámica de ajuste está operando en la variable sobre la que estamos modelando que es la informalidad.

El VEC además de pasar todas la pruebas de correcta especificación¹, muestra los signos correctos en la ecuación estimada, es decir, que por cada punto porcentual que aumenta el producto, la informalidad se re-

¹Autocorrelación LM (4) 4.23 (0.899); Normalidad Urzua = 13.15 (0.9745); Heterocedasticidad NC = 131.57 (0.4940).

² Estadístico de la traza al 95%, (0.0065).

duce en 0.33 %, mientras que por cada punto porcentual que aumenta el desempleo la informalidad aumenta en 0.09 %. Esta relación positiva entre informalidad y desempleo demuestra que al aumentar el desempleo, la informalidad también lo hará.

El periodo posterior a la existencia de cointegración sugiere que efectivamente después de la crisis de 2009 e incluso en pedidos de recuperación estas tres variables no tienen ninguna relación de largo plazo, como se mencionó anteriormente ahora la informalidad tiene una dinámica propia, el desempleo sigue en aumento, aun cuando se presenten tasas positivas de crecimiento.

Una posible causa que podíamos inferir para que esto pasara es que como ya hemos venido analizando, después de la crisis económica y financiera de 2009 y que esta afecto tanto el crecimiento como el empleo en México provocó que la informalidad ahora tomara una dinámica propia que no corresponde al crecimiento y más bien tal vez a que el desempleo no ha reducido en gran medida a pesar de la estabilidad económica y las tasas positivas de crecimiento.

Cuadro 4. Pruebas de raíz unitaria

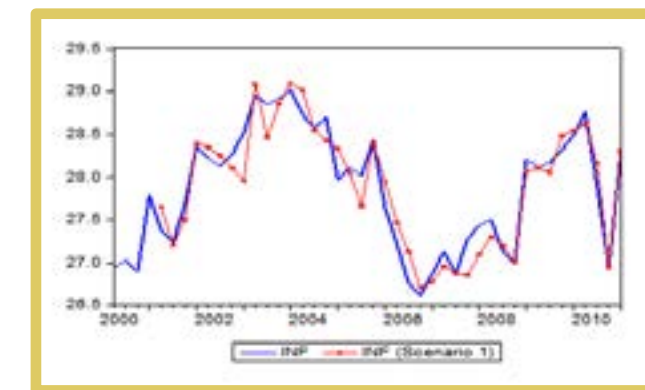
	inf	inf Δ	pib	pibΔ	U	UA
None						
ADF	1.714811	-2.63631	1.714811	-2.63631	0.941234	-6.602055
PP	1.909192	-9.9301	1.909192	-9.930092	0.823769	-6.655196
Intercepto						
ADF	-0.591602	-3.2362	-0.591602	-3.236248	-1.3083	-6.688984
PP	-1.076669	-18.9994	-1.076669	-18.99937	-1.366577	-6.728122
KPSS	0.147752	0.114931	0.89152	0.119928	0.830142	0.074495
Tendencia e intercepto						
ADF	-3.66309	-3.1407	-3.66309	-3.140671	-2.12475	-6.628537
PP	-4.342705	-19.8322	-4.342705	-19.83223	-2.269177	-6.669732
KPSS	0.114503	0.114516	0.072523	0.119872	0.064287	0.05989

Todas las pruebas de raíz unitaria demuestran que las series no son estacionarias en niveles, y que el grado de integración es I (1), que es una condición necesaria para poder efectuar la cointegración.

Una prueba adicional de la bondad de la estructuración y de ajuste del sistema consiste en hacer simulaciones históricas.

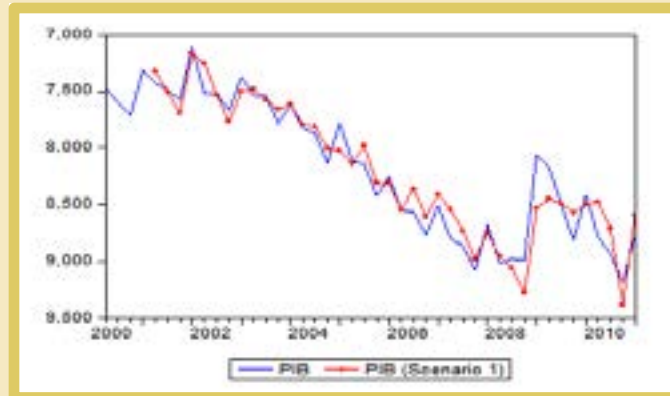
Observamos la gran capacidad de reproducción histórica de todas las ecuaciones, pero en particular de informalidad, que es precisamente sobre la que ajusta el modelo en el corto plazo.

Grafico 4.1 Simulación Histórica: Informalidad.



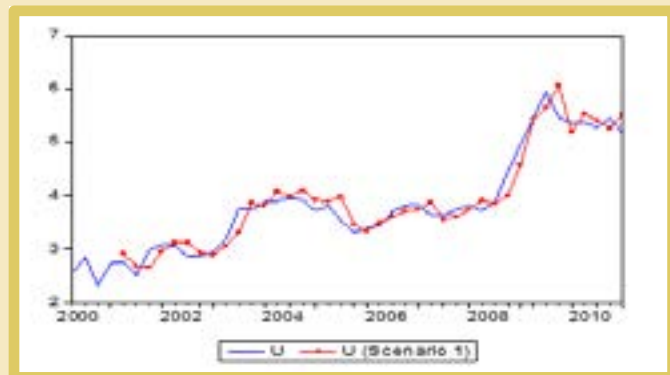
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4.2 Simulación Histórica: PIB



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4.3 Simulación Histórica: Desempleo.



Fuente: Elaboración Propia

Conclusiones

Se encontraron las relaciones correspondientes a cada variable lo que no indica evidencia estadística de que si en efecto el desempleo afecta positivamente a la informalidad y la informalidad negativamente al crecimiento económico.

Los cambios estructurales que ha tenido el país en estos últimos 12 años han afectado de manera importante la economía mexicana, empezando por los mercados laborales, aumentando la precarización laboral, el desempleo y el empleo informal, y la productividad que ha venido afectando el crecimiento de México desde hace 30 años.

Por otro lado el desempleo parece comprobar la hipótesis de histéresis, el cual a pesar de que existe un crecimiento, aunque moderado, no ha

disminuido, al contrario siguen en aumento al igual que la informalidad es por esto que se habla de un círculo vicioso entre estas tres variables.

La emigración por su parte también ha disminuido en estos últimos años lo que señala que ahora la válvula de escape ya no es emigrar a Estados Unidos, sino la informalidad.

Sin embargo, hay que destacar que fue en 2000.4 que la informalidad creció rápidamente. De tal forma, parece que la recesión de 2001-2003 al igual que la entrada de China a la OMC y la gran depresión de 2009, provocaron fuertes cambios en el mercado laboral mexicano, principalmente la gran recesión de 2001-2003, la cual provocó un aumento en el desempleo el cual que nunca pudo regresar a los niveles previos a 2001. La tasa de desempleo total al igual que la tasa natural han ido aumentando al paso del tiempo sin poder estabilizarse.

Bibliografía

- Cimoli Mario, et al, (2006) *Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural*. Revista de la CEPAL.
- De La iglesia, Juan R., coord. (2009), “*Work and wellbeing in Mexico. Integrating the employment and social development agendas*”, OCDE.
- Duval, Robert, (2010), “Reflexiones sobre informalidad y Reforma Laboral”, presentación en el Seminario Internacional “El fenómeno de la informalidad en el siglo XXI: medición, análisis y retos”, Ciudad de México, Agosto 2010.
- Levy, Santiago, (2008), *Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Loría, E, De Jesus, L y Ramírez, J, (2010) *Recesión y desempleo en México. Un análisis estructural, 1985.1-2009.2*.
- Ordoñez, Sergio (2006), *Crisis y restructuración de la industria electrónica mundial y reconversión en México*. COMERCIO EXTERIOR, VOL. 56, NÚM. 7.
- Ruiz Nápoles Pablo, Ordaz Díaz Juan Luis, (2011) *Evolución reciente del empleo y el desempleo en México*, Distrito Federal, México, ECONOMÍAUnam vol. 8 núm.
- Ros, Jaime, (2013) *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México*. Facultad de Economía, UNAM (Primer Borrador).
- Chávez, Fernando. *El nuevo nomadismo mexicano hacia Norteamérica*. América Economía, <http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/el-nuevo-nomadismo-mexicano-hacia-norteamerica>, Junio, 2013.
- INEGI (2013) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>. 6 de Marzo de 2013.
- BANXICO (2013) <http://www.banxico.org.mx/>

Determinantes de la contratación formal y la duración contractual para los trabajadores asalariados en México, 2005

◀ **Ciro Murayama Rendón¹**
◀ **Lucía Dioné Orta Trujano²**

Resumen

La carencia de contratación escrita afecta a más de la mitad de los trabajadores subordinados y remunerados no agropecuarios en México. En esta investigación se identifican los determinantes de la contratación escrita de los trabajadores, así como su duración, para saber si son las características de los trabajadores las que influyen en la posibilidad de tener un contrato escrito y que éste sea por tiempo indefinido, o si es el tipo de empresas establecidas lo que favorece la contratación escrita por ley, así como la duración de la misma. La hipótesis, desde el enfoque de la teoría institucionalista, es que los elementos estructurales de la economía mexicana provocan una trayectoria inestable de los trabajadores asalariados, por lo tanto, las características de la empresa tienen un peso mayor que los atributos de la oferta en la determinación de la contratación formal y la duración de la misma. Mediante la técnica de regresión logística binaria, se estiman dos modelos econométricos con el paquete estadístico STATA 11, uno para encontrar los determinantes de la contratación escrita y otro para encontrar la duración de la misma; ambos en función de un conjunto de variables que caracterizan a los trabajadores, a las empresas y a la relación laboral. Dicha metodología se lleva a cabo con microdatos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía del segundo trimestre del año 2005, con la finalidad de obtener información del cuestionario ampliado y evitar los efectos de la crisis económica de 2008.

Los resultados permiten comprobar la hipótesis inicial de este estudio. Para determinar el acceso a la contratación laboral escrita, la variable más significativa es el tamaño de la empresa. En el caso de los determinantes para el acceso a la contratación escrita de larga duración o indefinida, las variables que caracterizan a la relación laboral son las que tienen más peso, principalmente la antigüedad del trabajador en la empresa. Los trabajadores que se encuentran laborando en una empresa con las características de los mercados internos de trabajo,

tendrán más de 50% de probabilidades de contar con un contrato escrito; mientras que los trabajadores con una mayor antigüedad, que laboran una jornada laboral promedio y que perciben más de cinco salarios mínimos tienen más de 80% de probabilidades de contar con un contrato de duración indefinida.

Por lo tanto, esta investigación soporta empíricamente los planteamientos de las perspectivas institucionalista y keynesiana, que dan un mayor peso en el devenir del mercado de trabajo a factores de índole estructural y de demanda, que a factores asociados a la oferta como postula la teoría del capital humano adscrita al planteamiento neoclásico.

Palabras clave: MERCADO LABORAL, TEORÍA INSTITUCIONALISTA, CONTRATOS ESCRITOS, TAMAÑO DE EMPRESA, ANTIGÜEDAD LABORAL

El mercado de trabajo y las formas de contratación en las escuelas del pensamiento económico

La teoría neoclásica considera el trabajo como un bien homogéneo, por lo que el ausentismo o rotación laboral no constituyen un problema, dado que la sustitución de los trabajadores detenta una productividad equivalente [Félez y Neffa, 2006, 40]. La intervención gubernamental no se contempla de ninguna forma, por lo que la contratación escrita, concebida como un acuerdo que implica derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, se aprecia como un obstáculo a las fuerzas del libre mercado.

A diferencia de esta teoría, el enfoque del capital humano, a pesar de tener sus bases en la teoría neoclásica, sí reconoce la heterogeneidad del factor trabajo y distingue diferencias entre los trabajadores tales como el nivel educativo, la experiencia profesional, edad, capacitación, etc. Aunque este enfoque no menciona explícitamente la contratación laboral formal, asume que la rotación de los trabajadores involucra costos adicionales para las empresas [Becker, 1983, 44], por lo que estos últimos preferirán mantener una relación más duradera con sus trabajadores, provocando cierta rigidez en el mercado de trabajo, pero a la vez elevando la productividad.

Por otro lado, la teoría keynesiana afirma que

el volumen de empleo depende de los factores de la demanda agregada, que los salarios son rígidos a la baja, y recomienda la intervención del Estado para crear las condiciones de pleno empleo. En esta teoría no se visualiza una explicación endógena en el mercado de trabajo sobre los determinantes de la contratación, ya que el análisis keynesiano es a nivel agregado. Sin embargo, es el punto de partida de las teorías de los nuevos keynesianos y de la teoría institucionalista, cuyos aportes son importantes para explicar cómo las empresas están sujetas a las fluctuaciones económicas para establecer sus condiciones organizativas y por ende, determinar la contratación de su personal.

De las teorías de los nuevos keynesianos se desprende la teoría *insider-outsider*, la cual reconoce y explica las dificultades para que la empresa logre maximizar su beneficio, ya que si desea sustituir a sus trabajadores *insiders* (*trabajadores empleados con poder de mercado y contratos indefinidos*), incurriría en costos de rotación, formación y reconversión de la fuerza de trabajo, además de las dificultades para sustituir la experiencia y conocimiento del trabajador *insider* por un *outsider* (desocupados o trabajadores interesados en cambiar de empleo, dispuestos a emplearse a salarios menores o bajo condiciones precarias), es decir, costos de rotación generados por la contratación y el despido [Pérez, Albano, Toledo, 2007, 219].

Finalmente, la teoría institucionalista analiza

¹Dr. en Economía, Facultad de Economía UNAM, profesor-investigador de tiempo completo, ciromurayama@yahoo.com

²Mtra. en Economía; economía laboral; luciadione@hotmail.com

el mercado de trabajo a partir de los mercados internos y externos de trabajo y la segmentación o fragmentación del mismo [Ruesga, Lasierra, Murayama, 2002, 73]. Desde esta teoría, las características de las relaciones laborales dependen de la estructura económica del mercado, basada en la movilidad de la fuerza de trabajo y en las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo, que no siempre ocurren dentro del mercado, sino que también tienen lugar dentro de la empresa. Ahí se establecen los mercados internos y externos o primarios y secundarios, distinguiendo entre distintos segmentos del mercado de trabajo que se adaptan a la organización de las empresas para reducir sus costos laborales.

Doeringer y Piore [Doeringer, Piore, 1985, 58] afirman que los mercados internos de trabajo surgen a partir de una serie de factores que no considera la teoría económica convencional y que permiten analizar de forma más completa al mercado laboral, esto es, la organización de las empresas, las cuales evalúan a los trabajadores y toman en cuenta su antigüedad, su nivel de formación, el grado de sindicalización y la estabilidad de las competencias. Cuando dichas variables tienen una evaluación altamente positiva, se trata de mercados primarios y, si es menos positiva o negativa, de mercados secundarios [Neffa, 2008, 148].

Generalmente, los mercados internos se forman cuando las empresas son grandes y estables; sus códigos y reglas de funcionamiento son rígidos, pero se modifican cuando la empresa realiza estrategias de crecimiento. En este mercado predomina la estabilidad en el empleo con contratos de duración indeterminada, por lo que se deduce que, indirectamente, es la estructura económica la que determina la estabilidad en el empleo.

En el mercado de trabajo secundario o externo, el nivel de educación y de formación profesional no es muy elevado, los salarios son inferiores a los del primario, los trabajadores no se benefician de la organización y estabilidad de las empresas, puesto que los mercados secundarios generalmente se desarrollan en empresas de menor tamaño, las cuales pueden no tener garantizada la estabilidad y por ende, sus contratos poseen una duración determinada, por lo que los trabajadores de este sector se caracterizan por una fuerte rotación de la mano de obra por causas de despidos y renuncias para buscar un trabajo de mayor calidad o mejor remunerado [Neffa, 2008, 155].

Desde perspectiva de esta teoría, es posible deducir que los determinantes de la contratación dependen del tipo de empresa en la que se encuentran los trabajadores, ya que al interior de cada una de ellas se desarrollan distintos tipos de mercados de trabajo, con especificidades que requieren de ciertas características de los trabajadores.

Flexibilización y precarización laboral

La flexibilidad en la organización del trabajo manifiesta una ruptura del modelo de crecimiento de las economías de mercado, lo cual redefine las políticas de empleo. La base de la flexibilidad se contrapone a un mercado de trabajo muy regulado, las políticas de protección e intervención estatal son reemplazadas por un conjunto de políticas liberales para resolver diversos problemas referentes al empleo, básicamente para movilizar la mano de obra de acuerdo a las necesidades de la economía y para hacer aceptables los periodos de desempleo de corta duración [Freyssinet, 2007, 29].

Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar

los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores [Lora, Pagés, 1996, 27]. Las instituciones laborales afectan la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo, de ahí que el contrato laboral se considere una institución reguladora, la cual a la luz de la teoría neoclásica obstaculiza el libre funcionamiento del mercado de trabajo.

Es común asociar el fenómeno de precariedad a la flexibilidad, referente principalmente a la posición en que queda el trabajador respecto a las condiciones de trabajo: inseguridad en el empleo, insuficiencia del salario, degradación de las condiciones de trabajo o protección social reducida, es decir, la calidad de puestos de trabajo es la que se ve afectada por el incremento significativo de la precariedad laboral.

No obstante, la flexibilidad en sus distintas formas o modalidades es justificada por sus impulsores bajo el argumento de que ésta representa una posibilidad para las empresas de adaptarse a las cambiantes fluctuaciones del mercado, favoreciendo al empleo por al menos tres razones: i) permitir ajustes cuantitativos a través del mercado de trabajo en periodos de aumentos de la producción; ii) reducir los costos de empleo de trabajadores, modificando el factor precio correspondiente y provocando, por el efecto de la sustitución, un aumento de la demanda de mano de obra, y iii) mejora de las condiciones de la oferta disminuyendo los costos de emplear trabajadores, lo cual supondrá un aumento de la demanda de las inversiones y del empleo [Velásquez, 1993, 134].

Los contratos laborales le otorgan importancia a las instituciones reguladoras, debido a la incertidumbre respecto a la naturaleza del objeto de transacción. Las empresas pueden tener cierto control sobre una parte del tiempo del trabajador, pero no pueden medir, sin incurrir en costos, sus niveles de esfuerzo. Según Williamson [Williamson, 1985, 37], la presencia de este tipo de incertidumbre presiona a las empresas a establecer reglas que resuelvan los conflictos que puedan surgir por el comportamiento oportunista por la parte de quienes posean más información, ya sea el trabajador o el empleador. Para las empresas, el proceso de búsqueda, selección y entrenamiento de trabajadores representa una inversión, mientras que para el trabajador, la acumulación de conocimiento, sin valor de mercado, fuera de la empresa es también una forma específica de inversión en capital. Como las empresas no pueden obtener derechos de propiedad sobre el trabajador y el trabajador no puede obtenerlo sobre su trabajo, los contratos se establecerán tratando de buscar seguridad que evite el oportunismo.

La OCDE define a los contratos temporales como aquellos que ofrecen pocas o ninguna posibilidad a sus empleados de establecer una relación laboral de larga duración [OCDE, 2002, 155], por lo tanto el carácter temporal es evidente y algunas veces existe un contrato laboral que especifica la duración del tiempo de trabajo¹. Sin embargo, no existe una definición estándar de empleo temporal que permita realizar comparaciones internacionales. Los estudios de la OCDE definen a todos los demás tipos de trabajo como "permanentes" o "indefinidos", con el objeto de diferenciar entre los empleos que ofrecen a los trabajadores la perspectiva de una relación duradera de los que no lo hacen. En consecuencia, la temporalidad de un trabajo se entiende como una característica del contrato de trabajo explícito o implícito, en lugar de ser definida en términos de la duración efectiva del trabajo² [OCDE, 2002, 137].

Desde el enfoque de la teoría institucionalista, los trabajadores del mer-

¹En los estudios empíricos que realiza la OCDE, se ha encontrado evidencia de que existen trabajadores que se consideran temporales en empleos con duración desde más de un año hasta cinco, a lo cual se le atribuye la inclusión involuntaria en el análisis del trabajo estacional como la agricultura.

²La OCDE proporciona una lista de las características de los empleos que pueden considerarse como temporales, entre las cuales destacan: i) la fijación de la fecha de inicio y fin del contrato; ii) los trabajadores temporales por medio de las agencias de colocación; iii) contratos para tareas específicas de duración determinada; iv) contratos para sustituir temporalmente a otros trabajadores; v) trabajos estacionarios; vi) por proyecto; vii) por contratación diaria; viii) por servicios profesionales y, ix) programas públicos.

cado primario son aquellos que se beneficiarían por tener un contrato por tiempo indefinido, no obstante, al tratarse de mercados estables y controlados, para los empresarios puede ser costoso y difícil adaptarse a las cambiantes condiciones económicas internas y externas [Davis-Blake, Uzzi, 1993, 197]. Por otro lado, los trabajadores del mercado secundario tendrían acceso restringido o no dispondrían de los beneficios que brinda un contrato indefinido, más bien accederían a uno de duración determinada, ya que el empleo temporal permite adaptarse a las fluctuaciones de la demanda en un entorno de incertidumbre, en donde la duración del contrato aparece como el resultado de un equilibrio entre los costos de la empresa cuando el empleo no se adapta a la demanda.

Algunos estudios empíricos sobre los determinantes y modos de contratación han retomado la teoría institucionalista para ofrecer una explicación de las acciones individuales y organizacionales de las empresas [Li, *et al*, 2008; Ichino, *et al*, 2006; Ben, Mohamed, 2005]. Los resultados son distintos para cada país para los que se ha llevado a cabo el análisis; no obstante, la mayoría de estos ha concluido que la duración de los contratos es determinada por el tipo de empresa en función de los beneficios que implica, aunque estas decisiones no siempre obedecen a estrategias de competencia, sino que también pueden responder al entorno institucional, del cual depende el grado de flexibilización o precarización que caracterice a las relaciones laborales.

El caso de México: reformas estructurales y mercado de trabajo

El comportamiento económico de México en las últimas décadas del siglo pasado puede analizarse en dos importantes momentos, antes y después de la crisis económica de los años ochenta, cuyos precedentes y consecuencias han definido la precarización del empleo en la actualidad.

A finales de la década de los sesenta ocurrieron cambios y tendencias en la estructura y características de la ocupación, entre los cuales destaca el aumento en las tasas de participación en la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres, los jóvenes, la población urbana y rural, y la población de edad avanzada, lo cual tendría un importante efecto en el tamaño de la oferta de mano de obra.

El modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, orientado hacia el mercado interno, no contribuía a la generación de empleos que se requerían en México debido a que la estructura productiva no se adecuaba a una economía en la que predomina el factor trabajo, sino que se privilegiaba el uso de capital. Después de la caída de este modelo a finales de la década de los setenta, la participación de la población ocupada disminuye a lo largo de cinco décadas en el sector primario a una tasa promedio de 4.3%, en el sector secundario permanece más o menos constante una tasa de crecimiento, 42.5%, mientras que la intensidad del sector terciario crece a una tasa promedio de 60.1% por década.

A principios de la década de los ochenta, México sufría los primeros detonantes de la crisis financiera, por lo que se inició en el país una serie de reformas estructurales. Debido a que el comportamiento del empleo depende directamente del crecimiento económico y de la intensidad laboral, los argumentos que sustentaban tales reformas eran que el modelo de ISI, orientado hacia el mercado interno no contribuía

a la generación de empleos al ritmo que el país lo requería, además de la implementación de instituciones y políticas laborales que contraían la demanda de trabajo, como los sistemas de seguridad social y las normas protectoras del empleo, que incrementan los costos no salariales del trabajo, la política de salario mínimo y el impulso a la organización de sindicatos [Fujii, 2003, 31]. A partir de entonces se impulsó la reforma laboral, cuyo objetivo básico es reducir las imperfecciones que presenta este mercado. El impacto social de estas medidas orilló a los trabajadores de los sectores populares a buscar estrategias para contrarrestar la caída del empleo formal y el ingreso real, entre las que destacan la migración a Estados Unidos, el uso intensivo de la fuerza de trabajo disponible, así como la incorporación en el mercado de trabajo informal, es decir, el autoempleo, empleos sin prestaciones sociales y baja remuneración [Ávila, 2006, 103].

A partir de la década de los noventa, la actividad económica de pequeña escala (micro negocios) creció a un ritmo mayor que el resto de la economía, provocando que el empleo asalariado fuera rebasado por el no asalariado; además, la calidad de los empleos iba decayendo debido principalmente a una caída de los salarios reales, así como un acceso más limitado a las prestaciones laborales [Rendón, 2003, 41-42]. A principios del siglo XXI, la PEA creció a una tasa mayor que la de la población total; de cada 10 personas que trabajan en México, seis son asalariados, siendo ésta última la figura que dominante en el mercado de trabajo mexicano. Sin embargo, el aumento en el número de trabajadores subordinados no ha sido acompañado por una mejora de las condiciones laborales, ya que casi la mitad de los trabajadores subordinados no tenían un contrato escrito, además, entre los trabajadores que tenían contratos, la mayoría eran temporales. El aumento de los trabajadores subordinados sin contrato o con contratación temporal, son una señal del empleo precario e inestable en México, ya que sin un contrato escrito, el trabajador no tiene acceso a los derechos laborales legalmente establecidos. Así, la situación laboral en México refleja un incremento de trabajadores subordinados sin contratación formal, en donde predominan los bajos salarios, los cuales además, han perdido su poder de compra significativamente [Murayama, 2011, 19].

Durante el periodo de este análisis aún no se había concretado una reforma laboral, en los hechos había avanzado la precarización y la flexibilidad real. Dada la situación económica que ha caracterizado a México en las últimas décadas, la precarización en el empleo se ha agudizado principalmente al estancamiento de los salarios reales, el creciente empleo informal y las características del empleo temporal. Factores determinantes de la contratación escrita y su temporalidad La reestructuración productiva en México, reflejada en los cambios en la organización de trabajo, indica que los trabajadores en las empresas más formalmente establecidas continúan con mayor frecuencia teniendo contratos y que éstos son mayoritariamente permanentes, pero que se percibe un aumento de los eventuales [García, 2010, 78]. Para poder conocer qué factores inciden en la contratación formal, como en la duración de la misma, se desarrolla un análisis descriptivo y estadístico de regresión logística binaria para poder responder a la pregunta: ¿Qué características de la oferta y de la demanda de trabajo influyen en la determinación de la contratación formal y en la tempo-

alidad del contrato de los trabajadores asalariados en México?

Los trabajadores subordinados y remunerados del país son aquellos que tienen un jefe y se les paga un sueldo por prestar sus servicios. En México, durante la primera década del siglo XXI, esta población representó 29 millones de personas, 66 por ciento respecto del total de la población de trabajadores subordinados y remunerados.

Del total de estos trabajadores, poco más de la mitad de ellos contaba con contrato escrito, 34% respecto de la población ocupada, pero es importante tener en cuenta que la contraparte de los trabajadores no contaba con contrato, lo que significa condiciones de informalidad en el mercado laboral.

Según la Ley Federal del Trabajo (LFT)³, Artículo 20: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario... La prestación de un trabajo... y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

En este mismo documento, el artículo 24 indica que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, y el artículo 25 hace referencia a las particularidades que deben constar en el contrato, incluyendo el tiempo de la relación de trabajo (por obra, tiempo determinado o indeterminado). En caso de no contar con un contrato escrito, según el artículo 26 de la LFT, el trabajador no pierde sus derechos, puesto que se atribuye la falta del contrato escrito a la informalidad del empleador. El contrato laboral otorga al trabajador estabilidad y seguridad en su empleo, sea éste escrito o no, y en caso de no especificar la duración del contrato, la relación se considerará por tiempo indeterminado [LFT: Art. 35].

No obstante, con base en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se calcula que, del total de la población ocupada, los trabajadores subordinados y remunerados que cuentan con contrato escrito, 4.6% en el año 2000 eran temporales y 6% lo eran en 2010 respecto de la población ocupada en esos años. Debe tenerse cuidado al interpretar estas proporciones, ya que a partir del año 2005, INEGI cambió su metodología en el levantamiento de información y puede haber ajustes que presenten cambios abruptos en sus estadísticas⁴. La duración de los contratos temporales varía entre dos, seis y doce meses o según la

duración de la obra o proyecto.

La tendencia de la tasa de crecimiento que han seguido los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas⁵ según la disponibilidad y duración de sus contratos de trabajo a lo largo de diez años, muestra un cambio muy abrupto en el año 2004, lo cual puede deberse al cambio de metodología en la recopilación de la información de la fuente de datos, cuya transición fue del 2004 al 2005. En los años 2005 y 2006 se aprecia cierta estabilidad, pero es a partir del año 2007 en que ésta se pierde, lo cual pudiera deberse a que comenzaba a reflejarse la aparición de la crisis económica de 2008. Para efectos de este estudio y con la finalidad de evitar dichos “desajustes”, se elige el año 2005 para realizar el análisis descriptivo y estadístico.

En el año 2005 la población subordinada y remunerada no agropecuaria representaba 59.2% de la población ocupada. Esta población a su vez se divide en trabajadores asalariados y con percepciones no salariales, los cuales perciben comisiones, pagos por honorarios, propinas, etc. como forma de pago. De esta población, 32% contaba con contrato escrito, y de éstos casi el 6% era de duración temporal respecto del total de la población ocupada [Cuadro 1].

Entre las características de los trabajadores destacan su edad, jóvenes entre 20 y 29 años, en su mayoría hombres (61%); el nivel de escolaridad, casi el 70% de la población de análisis apenas tenía estudios de educación básica. El tamaño de las empresas se categorizó de la siguiente forma: microempresas de 1 a 15 trabajadores, pequeñas empresas de 16 a 50, empresas medianas de 51 a 250 y, las grandes empresas de 251 a 500 y más trabajadores.

Cuadro 1. Estructura de la oferta de trabajo en México, 2005-II

	Absoluto	%
Población ocupada	40,791,814	100.0
Trabajadores subordinados y remunerados	26,230,272	64.3
Asalariados	23,902,034	58.6
Con percepciones no salariales ¹	2,328,238	5.7
No agropecuarios ²	24,144,017	59.2
Asalariados	21,972,354	53.9
Con percepciones no salariales	2,171,663	5.3
Con contrato escrito	13,069,744	32.0
Temporal ³	2,272,065	5.6
De base, planta o por tiempo indefinido	10,797,679	26.5
Sin contrato escrito ³	11,074,273	27.1

¹ Son los trabajadores que no reciben un salario como forma de pago, percibiendo otras modalidades tales como comisiones, honorarios, des. luj., propinas, etcétera.

² Población universo de estudio.

³ Incluye a los trabajadores que no saben si tienen contrato o tienen contrato no especificado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2

Por rama de actividad económica, en la minería, la mayoría de las empresas eran medianas y grandes, salvo la rama de minerales no metálicos. La mayor parte de los trabajadores de este subsector se concentraban en la rama de extracción de petróleo y gas. Ocurría algo similar en el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, pero con mayores porcentajes de trabajadores.

En el subsector de construcción las empresas eran más bien de tamaño micro, salvo en la rama de construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada, en donde el mayor porcentaje de trabajadores laboraban en empresas pequeñas y medianas.

Respecto a la industria manufacturera, la distribución del tamaño de empresa es más dispersa. Las empresas grandes suelen corresponder con las ramas que emplean más tecnología, como la fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón, industria química, industria del plástico y del hule; fabricación de maquinaria y equipo; fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; fabricación de equipo de generación eléctrica, aparatos y accesorios eléctricos, y fabricación de equipo de transporte, de muebles y productos relacionados.

Finalmente, en el sector servicios casi todas las ramas concentraban los mayores porcentajes de trabajadores en las empresas de tamaño micro, excepto en la rama de gobierno y organismos internacionales, en donde el 75% de los trabajadores laboraban en empresas grandes. En este sector se concentraban 67.1% de los trabajadores subordinados y remunerados no agrícolas, seguido de la industria manufacturera, la cual concentraba 21.4% de estos trabajadores, principalmente en las ramas de

industria alimentaria, de bebidas y del tabaco y en la de fabricación de insumos y productos textiles y prendas de vestir en micro empresas.

Para conocer las características de la relación laboral, el siguiente cuadro muestra que casi 46% de los trabajadores tenían una antigüedad en sus empleos de uno a cinco años, seguido de 35% que ha trabajado por más de cinco años en la empresa, por lo que puede apreciarse cierta estabilidad en sus empleos.

El salario mínimo mensual que se referenció durante el levantamiento de la información en 2005 era de 1,404 pesos. De esta manera, poco más de 9% de los trabajadores percibían hasta esa cantidad como salario mensual, lo cual significa que si son jefes de hogar de una familia promedio compuesta por cuatro miembros, sus ingresos per cápita llegaban a casi 12 pesos por día, por lo que estas personas están cerca del umbral considerado de pobreza extrema [Murayama, 2011, 23]. Por otra parte, una cuarta parte de los trabajadores ganaban hasta el doble del salario mínimo, cerca de 26% obtenía entre esa cantidad y 2,808 pesos al mes; otro 25% de la población percibían más de 2,808 pesos hasta 4,212 pesos mensuales; un porcentaje un poco menor, 22.1%, percibía desde 4,212 hasta 7,020 pesos mensuales; en resumen, 6 de cada 10 trabajadores ganaban menos de tres salarios mínimos. Finalmente, 12% de los trabajadores recibían los ingresos más altos.

En lo referente a la jornada laboral, más de la mitad de los trabajadores laboraba una jornada semanal de entre 35 y 48 horas. Los trabajos a tiempo parcial de menos de 15 horas a la semana se consideran dentro de la categoría de subempleo, mientras que los trabajadores que trabajan más de 48 horas a la semana, que probablemente se deben contratar en jornadas laborales muy largas para hacer frente a los bajos

³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LFT .2012. Última reforma publicada DOF (30/11/12).

⁴ A diferencia de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que se levantó hasta 2004, en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que se levanta a partir de 2005, la primera opción de respuesta sobre la duración de los contratos es la de *contrato temporal*.

⁵ Se excluye del análisis a los trabajadores subordinados y remunerados agrícolas por su menor participación en el mercado laboral y la alta tendencia a contar con contratos temporales o carecer del mismo, así como el trabajo informal y el trabajo doméstico no remunerado.

salarios que ganan por hora, se consideran dentro de la categoría de sobre-empleo.

Metodología

Se emplea el modelo de regresión logística para estimar la probabilidad de éxito o fracaso de que ocurra la contratación escrita y de que la contratación sea temporal o indefinida. Las variables cualitativas se comportan como una distribución binomial tipo Bernoulli, por lo tanto se le asigna el valor 1 a la ocurrencia de éxito y el valor 0 a la ocurrencia de fracaso.

El modelo de regresión logística parte de la siguiente ecuación:

$$\Pr(y = 1 | x) = \frac{\exp\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)}{1 + \exp\left(b_0 + \sum_{i=1}^n b_i x_i\right)} \dots \text{Ecuación (1)}$$

en donde $\Pr(y = 1 | x)$ es la probabilidad de que y tome el valor 1 (acceso a un contrato escrito en el primer modelo, y que éste sea de duración indefinida en el segundo modelo), en presencia de un conjunto de n covariables $\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$; b_0 es la constante del modelo o término independiente; b_i representa los coeficientes de las variables. La razón de momios indica la razón de posibilidades, si ésta fuera igual a 1 implica equivalencia entre ambos casos. El signo de los coeficientes del modelo de regresión logística indica el cambio de la variable regresada.

De esta manera esperamos que se cumpla la siguiente relación:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

en donde $i=1, 2$.

β_0 , iElasticidad de las variables independientes;

X_1 Características del trabajador: sexo, edad, nivel educativo;

X_2 Características de la empresa: tamaño de empresa y sector de actividad económica;

X_3 Características de la relación laboral: antigüedad en la empresa, duración de la jornada e ingreso en salarios mínimos;

Término de error.

ε

Se agrupan las variables en tres categorías:

Características del trabajador: Edad, sexo, nivel de escolaridad.

Características de la empresa: Tamaño y sector económico.

Características de la relación laboral: Antigüedad del trabajador en la empresa, duración de la jornada laboral e ingreso en salarios mínimos.

Dado que nuestra hipótesis es que las características de la empresa y de la relación laboral tienen un peso mayor que los atributos de la oferta en la determinación de la contratación formal y la duración de la misma, se espe-

ra que el modelo arroje que la probabilidad de éxito, es decir, contar con un contrato formal, dependa de las variables que caracterizan a las empresas; también se espera que la probabilidad de éxito de contar con un contrato de duración indefinida, se deba a las mismas variables.

En la estimación del primer modelo la variable dependiente es *Contratación escrita* = 1 (con contrato escrito), = 0 (sin contrato escrito); en el caso del segundo modelo la variable dependiente es *Duración del contrato* =1 (contrato indefinido), = 0 (contrato temporal).

Determinantes de la contratación escrita y de la duración de la contratación

El objetivo de plantear ambos modelos es conocer la probabilidad de que una persona esté contratada formalmente y la probabilidad de que su contrato sea por tiempo indefinido, dadas ciertas características personales, de la empresa y de la relación laboral. Las razones de oportunidad que resultan de considerar el signo de los coeficientes y el cociente de probabilidades (*odds ratio*) de los modelos se explican en el cuadro 2.

Con la finalidad de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos, a continuación se presentan las características del trabajador típico para construir un escenario de probabilidades de aquellos trabajadores con alguna o varias características diferentes a las de este tipo de trabajadores promedio. Con estas características, el trabajador promedio tendría un rango de probabilidades de 18.65% a 20.17% para contar con un contrato escrito.

Con base en los resultados de ambos modelos econométricos se calculan las probabilidades de cada modelo a través de la ecuación (1). Los escenarios de probabilidades del primer modelo se ilustran en el cuadro 3, en donde la diagonal sombreada indica las distintas categorías de cada una de las variables de análisis, manteniendo todo lo demás constante.

En el caso de la variable de "EDAD", se presentan cinco edades que señalan los puntos de corte en la distribución de esta variable, los cuales son 15, 25, 35, 45 y 55 años y, la edad del trabajador típico es 23 años, la cual corresponde a la moda de la población de estudio.

Generalmente, diversos estudios enfatizan que las mujeres son las más afectadas en las condiciones laborales, sin embargo, en este caso resulta lo contrario, se muestra una diferencia que favorece a las mujeres en poco más de tres puntos porcentuales.

Las probabilidades de tener un contrato escrito son mayores a medida que se incrementa la edad de los trabajadores, esto es, la diferencia de probabilidades entre el trabajador de 55 años y el de 15 años es de casi cinco puntos porcentuales. Sin embargo, a esta variable le corresponde una probabilidad de 25%, por lo que no es el principal determinante.

En lo que se refiere al nivel educativo de los trabajadores, los más favorecidos son aquellos que tienen estudios de media superior o más, con probabilidades que están cerca de 28% para contar con la formalidad de un contrato, casi cuatro veces más que uno que solo tiene estudios de primaria incompleta. Tal situación refleja que las teorías del capital humano se cumplen.

La variable más importante en la determinación de la contratación escrita es el tamaño de la empresa. En esta categoría, se aprecian cambios abruptos en la probabilidad que tienen los trabajadores al pasar de un tamaño de empresa a otro, con casi cuatro veces más probabilidades. Incluso los trabajadores más jóvenes tienen probabilidades de más de 70% de estar

contratados formalmente cuando trabajan en una empresa mediana o grande; mientras que los que trabajan en una empresa micro tienen las mismas probabilidades del trabajador promedio.

Esta situación indica que, considerando que el grueso de los trabajadores asalariados labora en empresas micro, ellos no tienen más de 20% de probabilidades de contar con la formalidad de un contrato escrito.

Las probabilidades de tener un contrato escrito son mayores a medida que se incrementa la edad de los trabajadores, esto es, la diferencia de probabilidades entre el trabajador de 55 años y el de 15 años es de casi cinco puntos porcentuales. Sin embargo, a esta variable le corresponde una probabilidad de 25%, por lo que no es el principal determinante.

Cuadro 2. Razones de oportunidad de las variables

Variable	Módulo 1. Determinantes de la contratación escrita	Módulo 2. Determinantes de la contratación escrita
Edad	Por cada año que aumenta la edad del trabajador se posibilita de tener un contrato escrito aumenta 1%.	Por cada año que el trabajador es mayor tiene una probabilidad de casi 1% más en comparación con uno de menor edad para tener un contrato por tiempo indefinido.
Sexo	La razón de mínimos es muy cercana a 1, significa que no existe una diferencia importante entre ambos sexos.	Esta variable no resultó significativa en el modelo.
Nivel educativo	Las oportunidades de tener un contrato escrito aumentan con el nivel de escolaridad.	A mayor nivel de escolaridad, mayor probabilidad de tener un contrato de duración indefinida.
Tamaño de empresa	El coeficiente de esta variable se relaciona con una relación positiva entre el tamaño de la empresa y las probabilidades de que un trabajador tenga un contrato escrito. Este resultado se explica con base en la teoría institucionalista, ya que son las empresas grandes las que ofrecen a los trabajadores mayores probabilidades de ser contratados formalmente.	Según el coeficiente de esta variable, las empresas micro ofrecen mayores probabilidades de contratación indefinida. Aunque la teoría explica que generalmente éstas son las más propensas a ofrecer contratos de carácter temporal, las nuevas formas de contratación como la subcontratación por medio de la externalización o de las empresas outsourcing permiten a las empresas tener sus propias contrataciones internas y externas de trabajo. Las empresas micro y pequeñas buscan mantener estable la productividad de ciertos trabajadores, al mismo tiempo que intentan reducir costos en déficits del trabajo menos productivo.
Sector de actividad económica	Los trabajadores que laboran en la construcción son los que cuentan con menores probabilidades de tener una contratación formal. Por otro lado, los trabajadores que trabajan en el resto de los sectores tienen prácticamente las mismas probabilidades de contar con un contrato escrito.	Los trabajadores de los sectores del comercio tienen mayores probabilidades de contar con un contrato indefinido. Este resultado señala que los trabajadores encontrarán mayor estabilidad laboral en el comercio, lo cual puede deberse al mayor dinamismo de este sector en la economía mexicana.
Antigüedad en la empresa	El coeficiente de esta variable revela que la antigüedad de los trabajadores sí es importante para obtener un contrato escrito. Diversos contextos teóricos otorgan un peso importante a la experiencia laboral de los trabajadores.	Esta es la variable con el coeficiente más alto en los resultados del modelo, por lo que la antigüedad laboral en la empresa tiene una relación directa con la probabilidad de que los trabajadores tengan un contrato de larga duración.
Duración de la jornada laboral	El coeficiente de esta variable señala la relación directa de la duración de la jornada laboral con la estabilidad en el trabajo.	Los trabajadores que laboran una jornada laboral promedio tienen más probabilidades de estar contratados por tiempo indefinido, mientras que aquellos que trabajan media jornada o horas extraordinarias, están más expuestos a estar contratados temporalmente.
Ingreso en salarios mínimos	La precariedad laboral se asocia con menores salarios, puesto que entre menor es el ingreso que percibe el trabajador existen menores probabilidades de que cuente con un contrato escrito, lo cual indica inconsistencia en el empleo.	Este resultado se relaciona con la calidad del empleo, ya que a mayor salario, mayor calidad del empleo y una mayor probabilidad de ser contratado por tiempo indefinido.

Fuente. Elaboración propia con base en estimaciones con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, INEGI trimestrell.2005

Cuadro 3. Características del trabajador típico, 2005-II

Variable	Categoría	Porcentaje principal por categoría
Sexo	Hombres	60.4 %
Edad	De 20 a 29 años	30.3 %
Nivel educativo	Secundaria	35.7 %
Tamaño de empresa	Microempresa	46.5 %
Sector de actividad económica	Servicios	53.4 %
Antigüedad en la empresa	De uno a cinco años	45.9 %
Ingreso en salarios mínimos	De uno a dos salarios mínimos	47.5 %
Duración de la jornada laboral	De 35 a 48 Hrs.	51.1 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro datos de ENOE-INEGI, 2005.2.

En lo que se refiere al nivel educativo de los trabajadores, los más favorecidos son aquellos que tienen estudios de media superior o más, con probabilidades que están cerca de 28% para contar con la formalidad de un contrato, casi cuatro veces más que uno que solo tiene estudios de primaria incompleta. Tal situación refleja que las teorías del capital humano se cumplen.

La variable más importante en la determinación de la contratación escrita es el tamaño de la empresa. En esta categoría, se aprecian cambios abruptos en la probabilidad que tienen los trabajadores al pasar de un tamaño de empresa a otro, con casi cuatro veces más probabilidades. Incluso los trabajadores más jóvenes tienen probabilidades de más de 70% de estar contratados formalmente cuando trabajan en una empresa mediana o grande; mientras que los que trabajan en una empresa micro tienen las mismas probabilidades del trabajador promedio.

Esta situación indica que, considerando que el grueso de los trabajadores asalariados labora en empresas micro, ellos no tienen más de 20% de probabilidades de contar con la formalidad de un contrato escrito.

El sector económico no distingue tajantemente entre categorías, sin embargo, las probabilidades son mayores para quienes se encuentran trabajando en la rama del comercio (22.79%); le siguen el sector de servicios y de industria con probabilidades de entre 19% y 18% y, finalmente la rama de construcción es la que ofrece las menores probabilidades (6.89%). Así, salvo la rama de construcción, las categorías de esta variable no indican diferencias importantes por trabajar en un sector o en el otro para determinar las probabilidades de estar contratado.

Cuadro 4. Escenario de probabilidades de los trabajadores para tener un contrato escrito, con base en las características del trabajador promedio³

Sexo	Edad	Nivel educativo	Tamaño de empresa	Sector económico	Antigüedad en la empresa (años)	Jornada laboral semanal (Hrs.)	No. de salarios mínimos mensuales	Probabilidad de tener un contrato escrito
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
M	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	22.60
H	15	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	17.85
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	35	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	21.23
H	45	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	23.08
H	55	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	25.04
H	23	PI	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	6.89
H	23	PC	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	10.58
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	MS y S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	27.68
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	PE	SERV	1-5	35-48	1-2	61.82
H	23	S	ME	SERV	1-5	35-48	1-2	77.00
H	23	S	G	SERV	1-5	35-48	1-2	85.23
H	23	S	MI	INDS	1-5	35-48	1-2	18.11
H	23	S	MI	CONS	1-5	35-48	1-2	6.89
H	23	S	MI	COM	1-5	35-48	1-2	22.79
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	-1	35-48	1-2	13.34
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	+5	35-48	1-2	26.46
H	23	S	MI	SERV	1-5	-15 O A	1-2	8.59
H	23	S	MI	SERV	1-5	15-34	1-2	12.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	+48	1-2	11.58
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	19.15
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	2-5	37.80
H	23	S	MI	SERV	1-5	35-48	+5	48.17

La antigüedad en la empresa de más de cinco años, ofrece al trabajador dos veces más probabilidades que aquellos trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad. La probabilidad más alta es de 26.46%, aunque ésta ocurre con los trabajadores que tienen más de cinco años de antigüedad, señalando así, cierta estabilidad en el empleo. Sin embargo, no es el caso de la mayoría de los trabajadores asalariados y subordinados de México, puesto que en el año de análisis de este estudio, ellos se encontraban en la categoría de uno a cinco años de antigüedad.

Los trabajadores que tienen una jornada promedio, de 35 a 48 horas semanales tienen una probabilidad de tener un contrato escrito dentro del rango del trabajador típico, cuyo valor corresponde al más alto de las categorías de la variable *duración de la jornada*. Las categorías que van de 15 a 34 horas y de más de 48 horas, son muy parecidas en lo que se refiere a las probabilidades de tener contrato escrito, 12.15% y 11.58%, respectivamente. Tal situación es congruente, puesto que con este tipo de jornadas se pueden asociar a los fenómenos de sub y sobre empleo, por lo que es posible que se trate de empleos inestables que no ofrezcan contratos escritos a sus trabajadores. Finalmente, el número de salarios mínimos que perciben los trabajadores afectan directamente a las probabilidades de tener un contrato escrito. El trabajador típico percibe entre uno y dos salarios mínimos mensuales y sus probabilidades de tener un contrato escrito son de 19.15%. Este valor corresponde al más bajo de las tres categorías de esta variable. Los trabajadores que ganan entre dos y cinco salarios mínimos tienen probabilidades de 37.80% y, los que perciben un ingreso de más de 5 salarios mínimos, sus probabilidades llegan a ser de 48.17%, más de dos veces que las del trabajador típico. La relación positiva entre el número de salarios mínimos y las probabilidades de estar contratado formalmente, indican calidad o precariedad en el empleo, ya que un trabajador que percibía entre 1,500 y 3,000 pesos mensuales tiene 80% de probabilidades de no contar con la formalidad de un contrato escrito, y por ende, también es muy probable que no cuente con las prestaciones laborales correspondientes, como las de un seguro médico, por lo que su nivel de ingreso decae. Si consideramos que el trabajador típico percibe

este nivel de ingreso, podemos entender cierta precarización en los empleos que se ofrecían en ese tiempo en nuestro país.

En lo que se refiere al segundo modelo, determinantes de la duración de la contratación, y tomando como referencia las características del trabajador típico, el cuadro 7 muestra los escenarios de probabilidades para los trabajadores que tienen un contrato escrito de duración indeterminada. Al igual que en el caso anterior, las categorías que representan al trabajador típico se mantienen constantes, y la diagonal sombreada indica las distintas categorías de cada variable. La variable "SEXO" se omite en el análisis, puesto que en la estimación del modelo no resultó significativa.

En este caso las probabilidades de tener un contrato escrito de duración indefinida aumentan a un rango de 74 a 76.89%, ya que aunque estamos considerando las mismas características del trabajador típico, la población de estudio son todos aquellos trabajadores que ya cuentan con un contrato escrito. Las probabilidades más bajas para tener un contrato de duración indefinida son de 46.14%. Cabe señalar que, con base en las estimaciones del modelo, las variables de tamaño de empresa presentan signos contrarios en todas sus categorías, por lo que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuyen las probabilidades del trabajador de que su contrato sea por tiempo indefinido; el mismo signo negativo lo presenta la variable de sector económico, pero solamente en el caso de los servicios.

Las probabilidades de tener un contrato por tiempo indefinido se incrementan con la edad. Sin embargo, la brecha entre los puntos porcentuales de un trabajador de menos edad a otro mayor, se va reduciendo.

El nivel educativo representa una variable poco influyente en la duración de los contratos, ya que cuando se trata de las categorías diferentes a "primaria incompleta", la diferencia entre las probabilidades oscila alrededor de 1.5 puntos porcentuales, pero esta diferencia se hace más grande al compararla con las probabilidades que tienen los trabajadores con estudios incompletos de primaria, de más de seis puntos porcentuales. Llama la atención que los trabajadores con estudios de secundaria tienen las mayores probabilidades, 74.99%, incluso que aquellos que tienen estudios de media superior y superior, lo cual puede deberse al tipo de em-

³H = hombre, PI = primaria incompleta, PC = primaria completa, S = secundaria, MI = microempresa, PE = pequeña empresa, ME = mediana empresa, G = grande empresa, INDS = industria, CONS = construcción, COM = comercio, SERV = servicios, -15 o A = menos de 15 horas semanales o ausentes con vínculo laboral.

Cuadro 5. Escenario de probabilidades de los trabajadores para tener un contrato escrito de duración indefinida, con base en las características del trabajador promedio¹

Edad	Nivel educativo	Tamaño de empresa	Sector económico	Antigüedad en la empresa	Jornada laboral semanal (Hrs.)	No. de salarios mínimos mensual	Probabilidad de tener un contrato escrito
15	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	72.30
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
35	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	78.68
45	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	81.44
55	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	83.92
23	PI	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	67.36
23	PC	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	73.64
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	MS y S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	73.23
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	PE	SERV	1-5	35-48	1-2	72.36
23	S	ME	SERV	1-5	35-48	1-2	67.69
23	S	G	SERV	1-5	35-48	1-2	68.33
23	S	MI	INDS	1-5	35-48	1-2	83.01
23	S	MI	CONS	1-5	35-48	1-2	57.77
23	S	MI	COM	1-5	35-48	1-2	84.80
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	-1	35-48	1-2	46.14
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	+5	35-48	1-2	92.44
23	S	MI	SERV	1-5	-15 O A	1-2	65.80
23	S	MI	SERV	1-5	15-34	1-2	73.05
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	1-5	+48	1-2	73.20
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	1-2	74.99
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	2-5	80.76
23	S	MI	SERV	1-5	35-48	+5	83.39

Fuente: Elaboración propia a con datos de ENOE-INEGI, 2005.2

¹H = hombre, PI = primaria incompleta, PC = primaria completa, S = secundaria, MI = microempresa, PE = pequeña empresa, ME = mediana empresa, G = grande empresa, INDS = industria, CONS = construcción, COM = comercio, SERV = servicios, -15 o A = menos de 15 horas semanales o ausentes con vínculo laboral.

pleos en México que no requieren altos niveles de especialización o cualificación en la demanda de empleo asalariado.

En lo que se refiere al tamaño de empresa, se trata de las empresas micro y pequeñas en donde el trabajador tiene más probabilidades de estar contratado por tiempo indefinido, 74.99 y 72.36%, respectivamente. Los trabajadores de empresas medianas y grandes tienen 67.69 y 68.33% de probabilidades de tener un contrato escrito por tiempo indefinido. Este resultado se debe a que en las empresas medianas y grandes, las probabilidades de ofrecer contratos por tiempo indefinido son menores porque suelen tener más oportunidades para la subcontratación, a diferencia de las micro y pequeñas empresas, para las que puede resultar más costoso este tipo de prácticas, por lo que la contratación escrita formal, pero temporal, puede significar menores costos de contratación para estos casos en particular.

El comercio ofrece mayores probabilidades a los trabajadores de contar con un contrato de larga duración (84.80%), seguida por el sector de la industria (83.01%). Generalmente la construcción ofrece empleos con contratos que duran el tiempo que se tiene destinado a construir la obra. También es cierto que en el comercio es en donde se emplean la mayoría de los trabajadores, por lo que puede resultar el sector que ofrezca más estabilidad en los empleos.

La antigüedad en la empresa es la variable más importante en este modelo, por lo que cada una de sus categorías representa diferencias significativas con respecto a las probabilidades de tener un contrato de larga duración. En el caso de los trabajadores con menos de un año de antigüedad, sus probabilidades son inferiores a 50%. Este porcentaje aumenta a 74.99% cuando el trabajador tiene de uno a cinco años en la empresa, mientras que los trabajadores con más de cinco años de antigüedad tienen probabilidades por arriba del 90% de contar con un contrato de larga duración.

La antigüedad en la empresa está directamente relacionada con la duración de la contratación del trabajador, no obstante, solamente cerca del 35% de la población de análisis tiene una antigüedad de más de cinco años en la empresa donde labora.

Respecto a la jornada laboral, la probabilidad más alta dentro de sus categorías es la del trabajador típico, de 35 a 48 horas semanales. Este

valor es casi tres puntos porcentuales más que las probabilidades de aquellos que trabajan entre 15 y 34 horas o más de 48 horas semanales. La mayor diferencia se observa al comparar las probabilidades con los trabajadores que tienen una jornada de menos de 15 horas semanales (65.80%). La jornada laboral indica estabilidad y cierta calidad en el empleo, por lo que aquellos trabajadores que tengan una jornada laboral "normal" tienen probabilidades de casi 75% de tener un contrato escrito de larga duración. En el caso de las probabilidades más bajas, éstas pueden ser una señal de precarización en el empleo, puesto que casi 35% de los trabajadores tendría un contrato de duración temporal, además de que estaría en situación de sub o sobre-empleo.

Finalmente, las diferencias entre las probabilidades de un trabajador que gana más de cinco salarios mínimos y uno que gana de uno a dos salarios mínimos, son de más de ocho puntos porcentuales, en general, esta variable refleja altas probabilidades de contratación indefinida.

Conclusiones

Mediante la aplicación de la técnica estadística de regresión logística binaria se encontraron los determinantes de la contratación escrita y la duración de los contratos para los trabajadores asalariados y remunerados no agrícolas del país en 2005. Los resultados permiten comprobar la hipótesis que sostiene que las características de la empresa son los determinantes de mayor peso en la contratación escrita, con base en la teoría institucionalista. Son tres los principales determinantes, en orden de importancia, el primero es el tamaño de la empresa, seguido por el nivel de escolaridad y finalmente el sector de actividad económica, en donde el comercio resultó ser el más dinámico.

Cabe señalar que la edad y el sexo de los trabajadores tuvieron aportes inesperados, dada la revisión teórica. Las mujeres son más favorecidas para acceder a la contratación escrita, bajo un contexto de altas probabilidades como lo son máximo nivel de escolaridad y las condiciones laborales de un empleo de calidad. A medida que se incrementa su edad aumentan también sus probabilidades de acceso a la contratación.

Respecto a la duración de la contratación, las variables más relevantes para tener un con-

trato escrito indefinido son las características de la relación laboral. En primer lugar está la antigüedad del trabajador en la empresa, ya que se relaciona con la experiencia laboral del trabajador. Esta variable es clave en los análisis de las teorías de capital humano, de los nuevos keynesianos y la institucionalista. También resultó significativa la duración de la jornada laboral, la cual favorece a aquellos que trabajan una jornada laboral promedio, de 35 a 48 hrs. semanales, a lo que se puede atribuir cierta estabilidad en el empleo, a diferencia de los trabajadores que laboran jornadas parciales, medias o con por horas extraordinarias, los cuales pueden estar contratados por empresas que practiquen la flexibilidad interna y ofrezcan contratación temporal. Finalmente, el ingreso en salarios mínimos tiene relación directa con las oportunidades de contratación indefinida, cuando se trata de empresas bajo un contexto económico estable. Por el contrario, las bajas remuneraciones se relacionan con mayores probabilidades para obtener una contratación temporal.

En este segundo modelo, la variable de tamaño de empresa presenta un resultado contrario a lo esperado, ya que como se ha visto en la revisión literaria, se esperaría que las empresas micro y pequeñas fueran las más propensas a ofrecer contratos de duración temporal. Sin embargo, los resultados indican que las empresas grandes son las más propensas a ofrecer un contrato de duración temporal, lo cual puede atribuirse a la subcontratación a través de empresas *outsourcing* o de externalización, por lo que todas las empresas, sean de cualquier tamaño, tiene sus propios mercados internos y externos de trabajo, bajo los cuales priorizarán la contratación temporal.

Los trabajadores que se encuentran trabajando en una empresa con las características de los mercados internos de trabajo, tendrán más de 50% de probabilidades de contar con un contrato escrito; mientras que los trabajadores con una mayor antigüedad, que laboran una jornada laboral promedio y que percibe más de cinco salarios mínimos tienen más de 80% de probabilidades de contar con un contrato de duración indefinida.

En teoría, la Ley Federal del Trabajo debe vigilar que las empresas ofrezcan contratos escritos a la población trabajadora subordinada y remunerada en México, indicando la duración de la

relación laboral. Sin embargo, en la práctica en el año 2005, esta población representaban 64.3% de la población ocupada. De ese porcentaje, menos de la tercera parte contaban con un contrato escrito y de ellos el 5.6% era temporal, por lo que se trata de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

A menudo se argumenta que la situación de inestabilidad en el empleo se debe a la baja cualificación de la mano de obra, pero dicha situación de inestabilidad se debe principalmente a las características de las empresas, las cuales toman sus propias decisiones de organización, fundamentadas en parte, a los elementos estructurales de la economía mexicana, y en parte a que la mayoría de las empresas mexicanas que ofrecen empleo a esta población de estudio son de tamaño micro y pequeño. No obstante, también es cierto que la población trabajadora remunerada y subordinada no agrícola posee un perfil de baja cualificación, ya que la mayor parte de ellos son trabajadores jóvenes con un nivel de escolaridad bajo, ya que más del 57% de ellos tan sólo cuenta con educación básica. Las medidas para contrarrestar el desempleo en países desarrollados se basan en medidas de flexibilización laboral, entre las que destacan la contratación temporal bajo un sistema de seguridad por desempleo [Ruiz, 2005, 44]¹. Sin embargo, en países no industrializados como México, el problema real no es el desempleo, si no la afectación en la composición del mismo, puesto que existe informalidad y empleos de baja productividad y remuneración. La legalización de ciertas medidas de flexibilidad laboral genera una mayor rotación laboral entre los trabajadores menos cualificados y una menor especialización en el empleo.

La duración del contrato permite al empleador ajustarse en un contexto de incertidumbre ante variaciones de la capacidad productiva de los empleados. Por lo tanto, ésta varía en función del contexto económico, social y político en que se realice dicho acuerdo o también se puede recurrir a la subcontratación. Sin embargo, al tratarse del empleo temporal, también surge la preocupación sobre las condiciones de vulnerabilidad en las que puede estar el trabajador en este tipo de empleos. De aquí surge el debate sobre si los empleos temporales son una especie de trampolín hacia el empleo permanente o son una trampa de la precariedad del trabajo.

¹La flexibilidad surge en países europeos y que se entiende como una estrategia política que está a favor de la flexibilidad de los mercados laborales, pero que también se preocupa por mejorar la seguridad del empleo y la seguridad social de los grupos más vulnerables dentro y fuera del mercado laboral.

Bibliografía

- Ben Halima y Mohamed A. (2005), "The determinants for labour contract length. A French micro-econometric study", en *GATE Working Papers*, no. 3, pp. 1-25.
- Davis-Blake y Alison; Brian Uzzi (1993), "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", en: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, No. 2 (Jun., 1993), pp. 195-223.
- Fujii, Gerardo, (2003), "Apertura comercial, reforma laboral, empleo y salarios", en *Economía Informa*, Facultad de Economía, no. 313, UNAM, Dic. 2002-Enero 2003, pp. 31-41.
- García, Brígida, (2010), "Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, vol. 25, no. 1(73), pp. 73-101.
- Ichino, A., Mealli, Fabrizia and Nannicini, T., (2006), "From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitive", en *Discussion Paper IZA*, Bonn, No. 2149, pp. 1-55.
- Li, Ji; Lam, Kevin; Sun, James and Liu, Shirley, (2008), "Strategic human resource management, institutionalization and employment modes. An empirical study in China". en *Strategic Management Journal*. Vol. 29 (3), pp. 337-355.
- Murayama, Ciro, (2011), "Employment in México in the Twenty-First Century", en *Voices of México*, CISAN-UNAM, No. 91, Otoño 2011, pp. 19-24.
- Ruiz, Clemente, (2005), "Reforma Laboral y Debilidad Institucional", en *Economía UNAM*, Vol. 2, No. 5. pp. 41-55.
- Velásquez, Mario, (1993), "(Des)regulación del mercado de trabajo en Chile", en *Reestructuración y Regulación Institucional del Mercado de Trabajo en América Latina*, Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, ILO, Serie de Investigación 98, 1993, 127-157.
- Ávila, José Luis, (2006), "La era neo-liberal", en Semo, Enrique (Coord.), *Historia Económica de México*, UNAM y Editorial Océano, México.
- Pérez, Pablo; Albano, Julieta y Toledo, Fernando, (2007), "Los nuevos economistas keynesianos y su interpretación sobre el mercado de trabajo", en: Neffa, J., *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
- Becker, Gary S, (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, versión española de Marta Casares y José Vergara, Alianza Editorial, Madrid, España.
- Doeringer, P. y Piore, M., (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ed. Madrid, España.
- Félix, Mariano y Neffa, Julio César (director), (2006), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Vol. I. Marxistas y keynesianos, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
- Freyssinet, Jacques, (2007), *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI: La experiencia reciente de los países de Europa occidental*, Miño y Dávila, Buenos Aires.
- Neffa, Julio César (director), (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Vol. III. Análisis Institucionalista, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.
- Rendón, Teresa, (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, UNAM, Programa de Estudios de Género, México, D.F.
- Ruesga, S., Lasierra, J.M. y Murayama, C., (2002), *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.
- Williamson, Oliver, (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: The Free Press.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*, DOF, (2012), <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, (26/08/2013).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, micro datos, segundo trimestre [Base de datos]*, (2005), <http://www.inegi.org.mx> (15/02/2011).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Conociendo la base de datos de la ENOE (documento técnico)*, (2007), http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/ENOE_como_se_hace_la_ENOE1.pdf (15/02/2011).
- Lora, Eduardo y C. Pages, (1996), "La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe". Mimeógrafo. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C., Diciembre, <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-43.pdf> (26/08/2013)
- Murayama, C. y Samaniego, N, (2012), "¿Qué tan informales somos hablando de informalidad?" en *Nexos en línea*, <http://www.nexos.com.mx/?P=leerarticulo&Article=2102997>, (01/11/2012)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, *Employment Outlook*, Chapter 3, (2002), <http://www.oecd.org/els/emp/17652675.pdf> (13/04/2012)

Reforma laboral y precarización del trabajo

Carlos Sergio Quiñones Tinoco¹

Resumen

La reforma a la Ley Federal del Trabajo introduce una regulación, basada en el modelo neoliberal, de ajuste y de flexibilidad laboral, la cual es una tendencia producida por motivaciones de carácter económico que ha exigido una serie de cambios regulatorios, mismos que han generado un proceso de precarización del trabajo.

Flexibilización y precarización del trabajo derivan fundamentalmente del empleo del recurso de formas atípicas de contratación laboral con las que se posibilita la disminución de los costes salariales, inseguridad en el empleo, malas condiciones de trabajo, disminución de derechos laborales, disminución de coberturas sociales, etcétera.

Con la reforma, desde la legislación laboral se ha dado paso a un ideario fundamentalmente economicista que vulnera los derechos fundamentales, si partimos de la lógica propia del Derecho del Trabajo, que es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, y en consecuencia, la de frenar los posibles abusos de una situación de poder que se traduce en posiciones de mando y obediencia, por lo que en esta lógica, el derecho a un trabajo digno, como derecho fundamental, debe ser garantizado por el Estado en los términos de los artículos 1º y 123 constitucionales.

Palabras clave: reforma laboral, flexibilidad laboral, precarización del trabajo, derechos fundamentales

¹ Maestro en Materia Electoral. Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Juárez del Estado de Durango. Profesor Investigador. Líneas de investigación: Der. del Trabajo y Der. Electoral. carlosergio@yahoo.com.mx

1. Nociones preliminares

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de Noviembre del año 2012, introdujo una regulación, basada en el modelo económico neoliberal, de ajuste y de flexibilidad laboral, siguiendo la tendencia que con motivaciones de carácter económico exige una serie de cambios regulatorios que ha generado un proceso de precarización del trabajo como consecuencia de la flexibilización laboral.

Albert Recio enseña la relación determinante que existe entre flexibilidad laboral y precarización; señala que la flexibilidad laboral es una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios de la vida económica mediante la introducción de medidas encaminadas a reducir los aspectos garantistas de los derechos laborales y a promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil, mientras que la precariedad en el trabajo significa el reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de los trabajadores y se focaliza sobre los resultados indeseables de la flexibilidad y sobre la necesidad de introducir una nueva regulación de las relaciones laborales con el objetivo de evitar estos daños y establecer una situación socialmente aceptable (Recio).

La flexibilidad es una estrategia de apertura y adaptación a los cambios que han propiciado en los modelos económicos los avances tecnológicos que además han generado nuevas formas de producción de bienes y servicios con las consecuentes renovadas formas de organización para el trabajo, y por otra parte, también es una estrategia para vincularse con fenómenos de carácter mundial, sean éstos regionales o globales para insertar a la producción y a la economía nacional en el proceso globalizador de los procesos mercantiles y financieros que se producen a nivel mundial.

Sin embargo, como señala la Organización Internacional del Trabajo, conviene reglamentar la flexibilidad laboral puesto que “. . . el costo de una flexibilidad en gran parte no reglamentada se plasma también en una mayor desigualdad, una pobreza creciente y un subempleo y desempleo persistentes” (Kurczyn, 1999, 88).

Precisa Patricia Kurczyn que para evitar o controlar estas consecuencias es necesario conducir la innovación flexibilizadora con el complemento de la flexibilidad legislativa y judicial (Kurczyn, 1999, 88); y sentencia:

La flexibilidad laboral, en sus diversas modalidades, debe utilizarse para abrir espacios en la modificación y sustitución de normas –no derechos mínimos–; adaptarse a la realidad con estructuras políticas laborales cuyo fundamento conserve el sentido humanista que inevitablemente deben contener dichas normas (Kurczyn, 1999, 88).

Albert Recio subraya que la flexibilidad laboral se funda en un esquema teórico fundado en orientaciones generales de política económica y en un discurso propagandístico que las acompaña; de ahí la importancia de entender la perspectiva política en la introducción de un modelo



de organización laboral que responde en gran medida a las demandas del sector empresarial y cuya aplicación ha generado nuevas realidades sociales, entre las que se encuentra el fenómeno de precarización del trabajo (Recio).

Según Albert Recio, las demandas empresariales para reorganizar el proceso productivo y las relaciones laborales, se originaron en un conjunto de elementos, que aunque situados en planos distintos, permiten entender el proceso de precarización del trabajo; los elementos que considera son:

En primer lugar se encuentra el replanteamiento del sistema de relaciones laborales y organización productiva [. . .].

En segundo lugar se enfrentaba a un cambio en el ambiente económico general. La versión oficial es que estábamos ante un mundo con mayores incertidumbres e inestabilidad (en los modelos teóricos gusta de introducirlo como un sistema económico que experimenta un aumento de “shocks externos”), aunque nadie se preocupó demasiado de explicar las razones de este cambio. Analizando las transformaciones en curso aparecen elementos que pueden explicar esta mayor volatilidad: el proceso de desregulación financiera y el aumento de la importancia de esta esfera, la creciente apertura internacional y el desarrollo de nuevas políticas comerciales que aumentan la variedad de productos como un medio de reducir el ciclo del producto, segmentar los mercados y conseguir nichos de mercado (con la consiguiente diferenciación de precios) [. . .].

En tercer lugar este proceso coincide con un salto importante hacia el sector de los servicios, La nueva fase de desarrollo capitalista se ha caracterizado por una creciente mercantilización de actividades que anteriormente se realizaban en la esfera doméstica y social. Desde la organización del ocio hasta los cuidados a las personas [. . .].

En cuarto lugar la introducción de las nuevas tecnologías de la información posibilita nuevas modalidades de control de los procesos productivos y facilitan el tipo de cambios organizativos que están en la base de algunos procesos de precarización [...] (Recio).

Así pues, la tendencia en las últimas décadas ha sido la inseguridad laboral derivada de la flexibilidad que obliga a los trabajadores a aceptar empleos en condiciones inseguras, inciertas e impredecibles, condiciones que dan al empleo la calidad de precario. Es un fenómeno de carácter universal y de grandes dimensiones.

En Octubre de 2011 se celebró en la Ciudad de Ginebra el *Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para Luchar Contra el Empleo Precario*, patrocinado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), dependencia que vincula a la Organización del Trabajo (OIT) con las organizaciones sindicales del mundo; en dicho Simposio se arribó, en relación con el problema de la precarización del trabajo a nivel mundial a la siguiente conclusión:

Estos problemas se intensificaron debido a la crisis financiera global, económica y social que venimos padeciendo desde 2007. Sin embargo, en lugar de aprender la lección de esta crisis y de cambiar un modelo económico fallido, los gobiernos se han dejado gobernar por los mercados financieros. El empleo en el sector público se está reduciendo, se recortan los salarios y se empuja a millones de trabajadores adicionales a empleos precarios, temporarios y eventuales, y en muchos países aumenta la cantidad de puestos no declarados.

Este simposio nos permitió evaluar el avance del trabajo precario a nivel mundial, el impacto que éste ejerce sobre los trabajadores y la manera en que afecta su derecho a agremiarse y a lograr una negociación colectiva. Estos obreros precarizados sufren condiciones laborales adversas en todos los aspectos del trabajo: seguridad, previsibilidad, salud y seguridad, sueldos y beneficios, acceso a la seguridad social. El desmedido crecimiento del empleo precario es parte de lo que podría denominarse un ataque corporativo a nivel mundial al derecho a organizarse y negociar colectivamente, estado al

que se llegó mediante políticas de subcontratación y de contratos individuales. Han de agregarse la embestida contra las negociaciones sectoriales y nacionales, y el hecho de que los empleadores evadieran la responsabilidad de establecer una relación de empleo directo con sus trabajadores (OIT).

En el documento final del Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para Luchar Contra el Empleo Precario, al que se denominó *Del trabajo precario al trabajo decente*, se caracteriza al trabajo precario, en un sentido general como el “medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores” (OIT), precisando que es el trabajo que se realiza en la economía informal y formal caracterizado por “niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (OIT).

En este documento se define al trabajo precario

[...] por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (OIT).

Por su parte la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, ha señalado que:

Existen cuatro dimensiones a la hora de determinar si el empleo es de naturaleza precaria: 1. el nivel de certeza sobre la continuidad del empleo; 2. el nivel de supervisión en el proceso laboral, que está vinculado a la presencia o a la ausencia de sindicatos, así como el control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo; 3. el nivel de protección reglamentaria, y 4. el nivel de ingresos (OIT).

En el Simposio se definieron dos categorías de arreglos contractuales que se caracterizan por cuatro condiciones laborales precarias:

Condiciones contractuales:
la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo,

temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional); la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o de subcontratistas).

Condiciones precarias: salario bajo; escasa protección frente al despido; falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo; posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo. (OIT)

Cabe destacar que en el simposio de ACTRAV se consideró que existen motores económicos y legales del trabajo precario; al respecto se ha señalado que:

El “precarizado” ha surgido de procesos que se dieron a múltiples niveles. Resulta de la interacción entre el abuso del poder económico, la liberalización económica, la movilidad internacional del capital, la feroz presión contra las leyes de protección laboral y una amplia gama de políticas estatales guiadas por un pensamiento económico que cree en la eficiencia de la libre empresa (OIT).

De lo expuesto hasta aquí, se infiere que la flexibilidad en el trabajo, cuyos efectos negativos para los trabajadores se materializan en la desnaturalización de la relación de trabajo y en la precarización del trabajo mediante el recurso de los contratos atípicos, ha sido el factor determinante que permite a los empleadores la elusión de cubrir un “mínimo fundamental” de protección a los trabajadores.

2. La relación de trabajo

La precarización del trabajo derivada de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se enmarca en un ideario economicista que vulnera los derechos sociales fundamentales, y que no advierte las antinomias que la reforma ha plasmado en la Ley.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su primer párrafo:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

En esta disposición constitucional puede advertirse una dimensión social, ya que reconoce como derecho fundamental el derecho al trabajo, que debe tener como valor axiológico que sea digno, y como propósito que sea socialmente útil; este propósito es el que le da su dimensión social.

La concepción de trabajo socialmente útil significa que el trabajo como actividad consciente y racional del hombre debe estar comprometido con los fines de la sociedad, debe ser un trabajo para la sociedad, un trabajo productor de los bienes y servicios que la sociedad demanda para su desarrollo (Rodríguez y Quiñones, 2010, 99); por otra parte, en esta misma dimensión social, el dispositivo constitucional establece que para el efecto —es decir, para que toda persona acceda al trabajo por ser su derecho— “se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo”, lo cual significa el deber del Estado mexicano de procurar la integración de las personas a la sociedad y a la producción con estándares de vida que le permitan la satisfacción plena de sus necesidades (Rodríguez y Quiñones, 2010, 99).

Por otra parte, desde una dimensión axiológica del derecho al trabajo, el trabajo digno implica el reconocimiento de la dignidad del hombre como ser humano, entendida la dignidad como un valor absoluto que debe realizarse en cada persona; implica también el valor de la justicia social, que es justicia de integración y que se establece como fin en normas reguladoras del trabajo que determinan la parte de la riqueza producida que le corresponde al factor trabajo en el proceso social y económico de la producción, lo cual supone el reconocimiento del derecho a la permanencia o estabilidad en el empleo (Rodríguez y Quiñones, 2010, 100).

El artículo 123 constitucional así mismo establece las bases para la expedición de leyes sobre el trabajo que regirán “Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”; tales bases se encuentran señaladas en el Apartado “A” del precepto constitucional y son reguladas en la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido normativo tiene como objeto “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, según lo dispone el artículo 2º de dicha Ley, en tanto que el artículo 3º prescribe que: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio”.

En este contexto constitucional y legal, la misma Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 20, la relación de trabajo y el contrato individual

de trabajo en los siguientes términos:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La definición legal de relación individual del trabajo contenida en este numeral de la Ley, permite hacer una caracterización de esta figura:

- a) Se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado, que es efectuado por una de las partes de la relación (el trabajador);*
- b) El trabajo personal subordinado se hace en beneficio de otra persona, la otra parte de la relación (el empleador);*
- c) El trabajo personal subordinado es a cambio de un salario, o sea, la remuneración que se debe entregar a quien trabaja como pago por su trabajo, y*
- d) La relación de trabajo puede tener un origen no determinado, pese a lo cual la norma destaca la existencia de la relación de trabajo, por lo que se caracteriza esta relación como una relación jurídica (Rodríguez y Quiñones, 2010, 104 y 105).*

De acuerdo con estos caracteres, la relación individual de trabajo constituye una relación jurídica surgida de un acuerdo de voluntades entre una persona denominada empleador y una persona denominada trabajador, con independencia de la modalidad del pacto, convenio o contrato que le dé origen, por la cual el trabajador se obliga a realizar un trabajo personal subordinado y el empleador a pagar a cambio un salario (Rodríguez y Quiñones, 2010, 109).

Por otra parte, el mismo artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define el contrato individual de trabajo de cuyo texto se desprende que se hace reconocimiento expreso de que la relación de trabajo puede tener como origen un contrato, cuyos elementos de existencia son el consentimiento, es decir el acuerdo de voluntades por el cual una parte se obliga a prestar un trabajo personal subordinado y la otra se obliga a pagar un salario por dicho trabajo, y el otro elemento de existencia es el objeto que pueda ser materia del contrato, que en este caso es generar una relación jurídica entre trabajador y empleador con los consiguientes derechos y obligaciones para cada uno de los contratantes, estipulados por las partes y los que se encuentran establecidos en la Ley y que se actualizan con la sola existencia de la relación de trabajo (Rodríguez y

Quiñones, 2010, 110).

El elemento material que concretiza al contrato individual de trabajo, al igual que a la relación individual de trabajo, es la prestación del trabajo personal subordinado por una de las partes; de ahí que la expresión “cualquiera que sea su forma o denominación” (del contrato), constituya una medida de protección para el trabajador

[...] ya que con ello se evita que bajo la forma de contratos de carácter civil o de otra índole se eluda el cumplimiento por parte del empleador de las prestaciones que derivan de la relación individual de trabajo que se genera por virtud de la celebración de un contrato sin formalidad alguna o con denominación diversa a la de “contrato individual de trabajo” (Rodríguez y Quiñones, 2010, 110).

Cabe destacar que en el mismo artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo previene que la prestación del trabajo a que se refiere en su párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, lo que constituye una medida preventiva de protección para el trabajador con la que se busca evitar que ante la falta del contrato se desconozca la relación de trabajo (Rodríguez y Quiñones, 2010, 110); el efecto primero que deriva de ambas figuras jurídicas —la relación individual de trabajo y el contrato individual de trabajo— es el de establecer una relación jurídica, que produce “los mismos efectos”, es decir que en ambos casos la tutela de la Ley alcanza al trabajador en la protección de las prestaciones que hubiesen sido pactadas y de las mínimas que establece la Ley para el caso de que no se hubieren convenido las condiciones del trabajo o éstas fueren inferiores a las prescritas por ella (Rodríguez y Quiñones, 2010, 115).

El reconocimiento de derechos y garantías sociales en la Constitución de 1917, abrió una nueva vía para la reivindicación de derechos inseparables de la relación de trabajo por parte de los trabajadores, sustentados en principios de justicia social establecidos en el artículo 123, los que de acuerdo con Néstor de Buen significan “el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, la justi-

cia social, el trabajo como derecho y deber social, la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores” (Rodríguez y Quiñones, 2010, 119).

3. La precarización del trabajo

Desde las últimas dos décadas del siglo XX, se dio un cambio en los propósitos de la política económica en México para insertarse en la economía global que integró regiones y países en los que se operaron grandes transformaciones en sus mercados de trabajo; María de la Luz Arriaga Lemus señaló que gracias a las posibilidades que da la nueva tecnología de incidir en todas las cadenas productivas, el capital puede hacer uso de una fuerza de trabajo también global y que el principio organizativo de la flexibilidad impuso cambios en la composición del mercado de trabajo, en las formas de control del proceso de producción, en la determinación de los salarios y sus formas, en las relaciones obrero-capitalista y en el papel de las organizaciones sindicales (Arriaga, 1995.). Con lo anterior se puso en crisis el Estado de bienestar; particularmente el modelo de economía mixta mexicana y se fueron poniendo en práctica políticas de liberalización, desregulación, privatización e internacionalización.

En relación con lo anterior, Octavio Lóyzaga de la Cueva dice que:

Dentro de este contexto al entrar en crisis el Estado de bienestar, la representatividad de las directivas sindicales también entró en conflicto en virtud de que no podía satisfacer mínimamente las expectativas y necesidades de sus agremiados. Al irse conformando el nuevo Estado, mínimo inserto dentro del neoliberalismo, las relaciones laborales fueron transitando hacia un nuevo paradigma, en el que se hicieron presentes nuevos procesos productivos de trabajo y de relaciones obrero-patronales que dieron lugar a rectificaciones en los patrones salariales y de consumo dentro del nuevo esquema y, por lo tanto, a las especificidades cambiantes del corporativismo (Lóyzaga, 2002, 55).

Explica el mismo autor que con el régimen neoliberal la política social dejó de ser prioritaria para el Estado y lo primordial fue dedicar los recursos presupuestales al pago de la deuda externa y al ataque a la inflación, lo que repercutió en el deterioro de los salarios y el empleo, dando un viraje fundamental al papel y a las funciones del Estado mexicano (Lóyzaga, 2002, 55).

Bajo este esquema, los objetivos del Estado han sido: el libre mercado casi sin restricción y la consecuente liberalización de precios, salvo el correspondiente al pago de la fuerza de trabajo, la privatización de las empresas paraestatales y la flexibilización de los derechos laborales básicos (Lóyzaga, 2002, 57). Así, la tendencia flexible de los derechos laborales y la consecuente precarización del trabajo se materializa en:

- Inestabilidad en el empleo.
- Inestabilidad en el puesto.
- Elasticidad para rescindir las relaciones laborales, que incluye la limitación en el pago de los salarios vencidos.
- Divisibilidad del salario (sueldos, bonos, incentivos, becas, etcétera)
- Jornada variable en extensión y en horario.
- Descenso en el otorgamiento de descansos obligatorios en la ley y en los contratos colectivos.
- Contratos colectivos a la baja en relación a derechos y prestaciones conquistados.
- Cambio en los ascensos laborales. Fin al escalafón ciego basado en la antigüedad.
- Restricción a los derechos colectivos de sindicación, contratación colectiva y huelga. (Lóyzaga, 2002, 59).

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se ha dado paso a un ideario fundamentalmente economicista que vulnera los derechos sociales fundamentales; la lógica propia del Derecho del Trabajo es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, y en consecuencia,

la de frenar los posibles abusos de una situación de poder que se traduce en posiciones de mando y obediencia. La flexibilización de los derechos laborales establecida por las reformas a la Ley Federal del Trabajo rompe con esta lógica, pues mientras que en el artículo 2º de la Ley se establece que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, las reformas y adiciones atienden a un pensamiento economicista, para dismantlar o flexibilizar un entramado de medidas de protección y respaldo al trabajador para facilitar las supuestas inversiones cuyo modelo de funcionamiento muchas veces es el de instalarse hasta en tanto convenga trasladarse a otro punto, por lo que requieren de un abaratamiento de la fuerza de trabajo, generando incertidumbre y trabajo precario trasladando al trabajador los riesgos y responsabilidades.

Porque la precariedad laboral —dice Héctor Valle— no viene sólo con el hecho mismo del trabajo temporario, mal pagado y sin seguridad social sino que se inscribe en un modelo de inversión donde las fuerzas laborales son tomadas temporariamente, sin prácticamente contar con coberturas sociales suficientes, salvo unos pocos países en donde no sólo se mantienen legislaciones laborales que realmente atienden al trabajador sino que además se cumplen (Valle).

La conceptualización de trabajo digno establecida en el artículo 2º reformado de la Ley Federal del Trabajo, señala que es aquél en el que, entre otros elementos, se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.

Sin embargo, con la reforma laboral se han legalizado formas de contratación tales como: contratos a prueba, los contratos de capacitación inicial, los contratos de temporada, los contratos a tiempo parcial, la subcontratación u outsourcing, que son formas de contratación que trasladan al trabajador los riesgos y provocan incertidumbre toda vez que no garanti-

zan seguridad en el empleo, y por otra parte, la reforma no contempla la regulación de las relaciones laborales derivadas de los contratos disfrazados de “contratos de prestación de servicios”, en los que se dan las modalidades de contratación de trabajadores autónomos dependientes y los trabajadores falsos autónomos, lo que significa un fraude a la ley. Me refiero al articulado que regula estos contratos por encontrar en ellos las formas más evidentes de flexibilización de derechos laborales y de precarización del trabajo.

Una característica de contrataciones a prueba y de capacitación inicial es la de que, según se desprende de los artículos 39 A y 39 B de la Ley, la determinación de si el trabajador acredita o no las capacidades o aptitudes necesarias para el desempeño del trabajo para el que fue contratado, se hace de manera discrecional por el patrón, quien aunque debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o puesto, toma la decisión última para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él. Cabe precisar que no se encuentran definidas en la Ley ni el papel que juega en estos procesos de prueba y de capacitación inicial la comisión referida ni los procedimientos de evaluación que en todo caso debería llevar a cabo para poder emitir una opinión objetiva al empleador.

Las relaciones de trabajo pactadas para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, si bien pueden ser por tiempo indeterminado, tienen la característica de que son suspendidas a la conclusión de la temporada, con la consecuente suspensión de los derechos y obligaciones para ambas partes sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, según lo dispone el artículo 42, fracción VIII de la Ley.

Por lo que se refiere al régimen de subcontratación, caben las siguientes observaciones: del contenido de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo, lo convierte en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3° de la misma ley laboral, en virtud de que queda claro que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestará los servicios o ejecutará la obra, es una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fija las tareas y supervisa el trabajo, el servicio o la ejecución que efectúa el contratista, es el beneficiario, por lo que el trabajo que realizan los trabajadores se efectuará bajo la subordinación del contratante.

Una interpretación del artículo 15-A, permite inferir que: a) es posible la utilización de los trabajadores en actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; b) los trabajos que realicen los trabajadores aportados por el contratista deben tener un carácter especializado, por lo que se infiere que será para efectuar tareas iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; c) parece incomprensible la contradicción entre los incisos a) y c); d) el contratante de hecho y de derecho se convierte en patrón de los trabajadores bajo régimen de subcontratación, pues el inciso c) señala que “no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el *resto de los trabajadores al servicio del contratante*”. Estos resquicios, derivados de las condiciones establecidas para que pueda realizarse el trabajo bajo

régimen de subcontratación, harán posible la elusión del cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, en la que al trabajador no le quedará muy claro quién es su verdadero patrón, pues a diferencia de la intermediación, no existe una obligación solidaria entre el contratante y el contratista para garantizar el pago de las obligaciones, tanto las de carácter laboral como las de seguridad social.

Por otra parte, ha venido siendo una práctica la modalidad de los contratos de prestación de servicios, en los que la parte obligada a la prestación del servicio (autónomos dependientes y falsos autónomos) se ve obligada a llevarlo a cabo en las instalaciones del empleador, sujeto a un horario de trabajo, bajo sus órdenes y con los materiales y herramientas proporcionados por el mismo empleador, todo lo cual define una relación de trabajo subordinada a un patrón, pero que al tener su origen en un contrato de prestación de servicios, el empleador, amparado en dicho contrato elude el pago de las prestaciones sociales.

Las anteriores formas de contratación constituyen un claro ejemplo de modalidades que generan incertidumbre y precarización del trabajo, pues el trabajador se encuentra sujeto a condiciones de trabajo desventajosas ya que no se tiene ninguna certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua y se está ante la imposibilidad de gozar de los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo, además de que enfrentan obstáculos para afiliarse a un sindicato.

4. Conclusión

La reforma a la Ley Federal del Trabajo introdujo disposiciones que con una marcada tendencia economicista, se aleja en algunos aspectos de la lógica propia del derecho del trabajo, que es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, y en consecuencia, la de frenar los posibles abusos de una situación de poder que se traduce en posiciones de mando y obediencia, por lo que en esta lógica, el derecho a un trabajo digno, debe ser sinónimo de garantía de un mínimo indispensable.

De acuerdo con la tendencia economicista que orientó la reforma, la flexibilización de las relaciones laborales y de los derechos laborales se materializa con la introducción en la Ley de las formas atípicas de contratación para el trabajo que rompe con la rigidez del derecho del trabajo y sus postulados básicos en defensa y protección de los trabajadores.

Aunque en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo se establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, las nuevas disposiciones relativas a las formas atípicas de contratación para el trabajo constituyen una antinomia en relación con el artículo señalado, pues no existe congruencia entre el propósito de propiciar un trabajo digno o decente y la flexibilización de los derechos laborales que implican los artículos 15 A, 15 B, 15 C, 15 D, 38 A, 39 B, 42 fracción VIII, entre otros y que han sido referidos en este trabajo, y que han generado como consecuencia incertidumbre y precarización del trabajo; se ha perdido de vista que el derecho a un trabajo digno o decente, como derecho fundamental, debe ser garantizado por el Estado en los términos de los artículos 1° y 123 constitucionales.

Bibliografía

Arriaga Lemus, María de la Luz. (1995) "TLC, precarización y desempleo", en *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, N° 67, pp. 8 – 15.

Kurczyn Villalobos, Patricia. (1999) *Las nuevas relaciones de trabajo*, Edit. Porrúa, México.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio. (2002) *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México.

OIT. (s/d) *Del trabajo precario al trabajo decente*. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed.../wcms_179789.pdf. Consultado el 14 de mayo de 2013.

Recio Andreu, Albert. (s/d) "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo" Recuperado de www.hegoa.edu.es/congreso/bilbo/komu/1.../2_Albert-Recio.pdf. Consultado el 15 de mayo de 2013.

Rodríguez Lugo, Salvador y Quiñones Tinoco, Carlos Sergio. (2010) *La relación laboral y el proceso de globalización*, Universidad Juárez del Estado de Durango, Durango, México.

Valle, Héctor. "Precariedad laboral. Embate a la democracia" (s/d), Recuperado de <http://www.laondadigital.com/LaOnda/LaOnda/201-300/277/B3.htm>, Consultado el 14 de mayo de 2013.

La importancia de construir políticas de aprendizaje e innovación para el sector informal. Algunas notas exploratorias

René Rivera Huerta¹

Resumen

En tiempos relativamente recientes, la idea de que las políticas públicas se deben dirigir a incentivar la innovación en los sectores marginados de la sociedad ha ido generando adeptos dentro de los segmentos de las ciencias sociales que se enfocan en el estudio de la innovación y el desarrollo tecnológico (Cozzens y Sutz, 2012). Y dentro de estos grupos marginados, en forma no exclusiva, pero si importante, se ha puesto énfasis en las denominadas actividades de la economía informal.

En efecto, existen motivos de sobra para preocuparse por el sector informal y varios de dichos motivos son bien conocidos (escasa productividad, carencia de protección social para sus trabajadores, evasión de impuestos, etc). Se entiende entonces que la Economía de la Innovación se preocupe por estudiar y generar políticas para abatir la economía informal. No obstante, en estos trabajos la razón de su objeto de estudio permanece poco clara, ¿por qué, por ejemplo, deben ser políticas de innovación y aprendizaje las ocupadas para disminuir los problemas derivados de la informalidad (y no otras)? ¿Cuál es el sustento teórico detrás de las políticas inclusivas? Y es en la búsqueda de respuesta a estas omisiones que se justifica el presente trabajo.

Así, una primera contribución del presente trabajo pretende ser el rescate de algunas de las principales aportaciones que se realizaron, tanto en forma empírica como teórico, en el estudio de

Palabras clave: Economía informal, políticas públicas, racionalidad limitada, economía de la innovación.

¹PHD in economics and management, Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor -investigador de tiempo completo, innovación y desarrollo inclusivo y vinculación universidad empresa, rivera.uam@gmail.com.

la economía informal desde la década de 1970 a la fecha. Esto se hace con el fin de realizar tanto una introducción al término “sector informal”, como a los alcances de su definición y sus principales determinantes. Como una segunda contribución, este trabajo arguye que, a pesar de los más de 40 años que han pasado desde la acuñación del término “sector informal”, y de las muchas teorías que han surgido a partir de entonces para explicar su origen, su naturaleza y su dinámica de reproducción, no se ha propuesto un esquema factible de políticas viables. Esto no es de extrañar, puesto que tampoco ninguna de las principales teorías que del tema se ocupa ha mostrado consistencia suficiente para explicar la evidencia empírica.

Finalmente y dentro de sus limitaciones, este trabajo realiza una tercera contribución: propone que la creación de una política orientada a la modernización del sector informal requiere del replanteamiento teórico de las bases de estudio del sector informal. El primero de ellos (y en mi opinión, el más importante) es que la naturaleza del agente informal no es racional en el sentido económico ortodoxo del término, sino que tiene una cognición limitada por el entorno social, institucional y cultural de su entorno y que, en consecuencia se adapta y aprende, innovando eventualmente. Se arguye, entonces, que el cambio de este concepto es fundamental para cambiar la naturaleza de las políticas dirigidas al sector informal.

1.0 Introducción

En tiempos recientes, la idea de que las políticas públicas se enfoquen en incentivar la innovación en los sectores marginados de la sociedad como una forma de impulsar su desarrollo, ha ido generando adeptos dentro de los segmentos de las ciencias sociales que se enfocan en el estudio de la innovación y el desarrollo tecnológico (Cozens y Sutz, 2012). Y dentro de estos grupos marginados, en forma no exclusiva, pero si importante, se ha puesto énfasis en las denominadas actividades informales.

En efecto, existen motivos de sobra por los cuales preocuparse por el sector informal y varios de dichos motivos son bien conocidos. En efecto, la escasa productividad que generalmente se le atribuye al sector informal, la protección laboral de la cual carecen los trabajadores que la integran y que se pueden prestar a múltiples abusos por parte de los empleadores, los límites a veces difusos que estas actividades comparten con otras no lícitas y, finalmente, su desafío constante a la autoridad; todas estas son características que hacen que, tanto en economía como en política, al sector informal se le de una connotación negativa y se le considere un lastre para el desarrollo de los sistemas económicos al cual pertenecen (Cimoli et al, 2005, Levy, 2010).

Se entiende entonces la preocupación reciente de algunos estudiosos en las áreas de la economía de la evolución por estudiar y generar políticas para abatir la economía informal. No obstante, en estos estudios algunas interrogantes permanecen con respuestas poco claras, ¿por qué, por ejemplo, deben ser políticas de innovación y aprendizaje las ocupadas para disminuir los problemas derivados de la informalidad? ¿Cuál es el sustento teórico detrás de las políticas inclusivas.

Es en estos vacíos que el presente trabajo se pretende desarrollar. Así, en una primera aportación se realiza una introducción al término “sector informal” y los alcances de su definición. Como una segunda contribución, este trabajo arguye que, a pesar de los 40 años que han pasado desde la acuñación del término “sector informal”, y de las muchas teorías que han surgido a partir de entonces para explicar su origen, su naturaleza y su dinámica de reproducción, no se ha propuesto un esquema factible de políticas viables. Esto no es de extrañar, puesto que tampoco ninguna de las principales teorías que del tema se ocupa ha mostrado consistencia suficiente para explicar la evidencia empírica.

Adicionalmente y dentro de sus limitaciones, este trabajo realiza una tercera contribución: propone que la creación de una política orientada a la modernización

del sector informal requiere del replanteamiento teórico de las bases de estudio del sector informal y de los límites que se impongan a las teorías, como a las políticas que se desprendan de ellas. El primero de ellos es que la naturaleza del agente informal no es racional en el sentido económico ortodoxo del término, sino que tiene una cognición limitada por el entorno social, institucional y cultural de su entorno y que, en consecuencia se adapta y aprende, eventualmente innovando. Un segundo propuesta es que el sector informal no puede considerarse como un conjunto homogéneo de actividades. Incorporando la idea de un sector informal heterogéneo con diferentes productividades y potencialidades permite e crear políticas diferenciadas e, incluso, idear de una forma práctica y al mismo tiempo teóricamente sólida, una estrategia para que el sector informal (o al menos una fracción del mismo) deje de convertirse en el ancla del desarrollo económico que generalmente se piensa que es.

Con el fin de lograr nuestros objetivo este trabajo consta (aparte de esta breve introducción) de X secciones. Así, en la segunda sección se hace una introducción al origen del término “economía informal” y su evolución durante la segunda mitad del siglo XX. También se observa brevemente los principales determinantes de la informalidad, según la literatura. En la tercera sección se resumen las principales teorías que explican la naturaleza y la dinámica de la economía informal y las propuestas de política que se desprenden de dichas políticas. En la cuarta sección se propone que es fundamental cambiar la idea de un agente racional en su forma ortodoxa como soporte de las políticas dirigidas al sector informal. En la quinta, se analiza las consecuencias políticas de cambiar el concepto del agente ra-

cional y se propone un primer esbozo de estrategia de desarrollo del sector informal. Finalmente, en la sexta sección, se concluye.

2.0. Una breve Introducción al Sector Informal.

2.1 A 40 años del nacimiento del “sector informal”: un concepto que evoluciona

El término dicotómico empleo/desempleo ha mostrado su utilidad al estudiar los problemas laborales que presentan los países desarrollados. Sin embargo, esta dicotomía ha mostrado no ser la más adecuada para estudiar los fenómenos que se presentan en los mercados de trabajo de los países en proceso de desarrollo (Bourguignon, 2005). En efecto, como ha sido señalado por el mismo Bourguignon (*idem*) – entre otros- la falta de figuras institucionales adecuadas (tales como seguros efectivos de desempleo) en los países en vías de desarrollo implica necesariamente que el desempleo voluntario es una opción válida únicamente para un grupo privilegiado de trabajadores, los cuales se caracterizarían por tener los suficientes recursos para esperar el tiempo necesario hasta que un puesto laboral con las características por ellos deseados se abra. Los demás trabajadores - en particular los más pobres-, no pueden permitirse el lujo de permanecer desempleado, sino que se ven obligados a aceptar o a crear trabajos presumiblemente precarios y de baja productividad con el fin básico de sobrevivir.

Se entiende entonces la necesidad teórica y práctica de buscar otros conceptos que describan mejor la estructura, la naturaleza y la dinámica de los mercados de trabajo en los países en vías de desarrollo, en general, y de México en particular. De esta forma, uno de los conceptos surgidos a inicios de la década de 1970's para lidiar con esta carencia metodológica fue, precisamente, el de “sector informal”¹ (Bourguignon, 2005, INEGI, 2004)².

El término empleo informal parece haber sido acuñado por Keith Hart³ en 1971 dentro del marco de una investigación que llevó a cabo con el objetivo primordial de estudiar las actividades económicas de los migrantes rurales que se desplazaban del norte de Ghana a las zonas urbanas de Accra, la capital. Una de las primeras cosas que Hart hace notar en dicha investigación es que una

¹ Existen diversas expresiones que serán tomados en este trabajo como sinónimos del sector informal, entre ellos “economía informal”, “sector no-estructurado”, o “sector desorganizado”.

² Muchas veces los términos subocupación y empleo informal han sido tomados como equivalentes. Esto no es estrictamente correcto, como veremos más adelante, el empleo informal se refiere a una forma de producción u obtención de ingresos. El término subempleo hace referencia a un subconjunto de trabajadores que declaran disponibilidad y necesidad de trabajar más horas, sea en el sector formal o el informal. Es altamente posible que haya un alto traslape entre estos dos subconjuntos pero no se sobreponen completamente.

³ Esta investigación lleva por nombre “Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana.” y fue publicado en 1973, por tanto, después del famoso reporte de la Misión Kenia. Sin embargo, en una reimpresión del mismo artículo en Grinker y Steiner (1997) el autor específica (p.42, nota al pie) que una versión preliminar fue presentada en la conferencia sobre Desempleo Urbano llevado a cabo en 1971, en Sussex, Inglaterra.

gran cantidad de actividades urbanas que generan ingresos (y por tanto, gastos) en una economía típica de un país en proceso de desarrollo, no eran contabilizadas dentro de las categorías consideradas, hasta ese momento, por los métodos económicos para clasificar el empleo.

“La inflación de precios, los salarios insatisfactorios y un excedente creciente respecto de los requerimientos del mercado de trabajo urbano han llevado a un alto grado de informalidad en las actividades generadoras de empleo del sub-proletariado. Por consiguiente, las pautas de ingreso y de gasto son más complejas que lo usualmente admitido por el análisis económico de los países pobres. La planificación gubernamental y la aplicación efectiva de la teoría económica en esta esfera han sido obstaculizadas por la transferencia irreflexiva de categorías occidentales a las estructuras locales y económicas de las ciudades africanas” (Hart, 1973; p.61).

El término haría su entrada en los organismos institucionales un año después, durante uno de los programas respaldados por la OIT, la llamada Misión⁴ Kenia de 1972 “Employment, incomes and equality” (sin duda, con la influencia de Hart, que fue uno de los integrantes⁵ de dicho encuentro). Ahí se establece lo siguiente (Bangasser, 2000, p.9):

“El problema con el empleo es que las estadísticas están incompletas, ... se omiten un rango de asalariados y trabajadores por cuenta propia, hombres y mujeres, el cual nosotros denominamos “sector informal”.

“La visión popular de las actividades comprendidas dentro del sector informal son básicamente aquellas de comerciantes en pequeño, ambulantes, limpiabotas y otros grupos de “subempleados” en las calles de las grandes

⁴ Las así llamadas *misiones* eran un programa dirigido al empleo de la OIT, las cuales tenían como objetivo reunir grupos de expertos en diversas disciplinas, hasta por dos meses, en países que así lo requiriesen y lo solicitasen. Sus objetivos eran más bien de análisis y de diagnósticos más bien que remediales

⁵ Véase Tokman (2004), capítulo 4.

ciudades”.

Estas ocupaciones, bastante asociadas por la OIT con lo que actualmente se conoce como sub-empleo, estarían caracterizadas por una determinada forma de producir, a saber:

- a) facilidad de entrada;
- b) producción basada en recursos regionales o indígenas;
- c) propiedad familiar de las empresas;
- d) operación en pequeña escala;
- e) tecnología adaptada e intensiva en trabajo;
- f) habilidades adquiridas fuera de la educación formal;
- g) mercados competitivos y no regulados

Las definiciones subsecuentes de la OIT (y la de aquellos autores influidos por dicha definición) se basaría en esta definición original y, en el futuro, no se apartarían radicalmente de dicho concepto⁶, añadiendo, eso sí, ciertas restricciones⁷ dependiendo de los objetivos de la investigación.

Encontramos, pues, que “el sector informal” es considerado en sus inicios una forma de producir ingresos propia de los trabajadores pobres urbanos en los países menos desarrollados, actividades no contabilizadas ni tomadas en cuenta en las clasificaciones consideradas “formales” de la economía. Esta idea de que la informalidad es una forma particular de hacer las cosas se preservaría en el tiempo pero otros aspectos de la definición, como es natural, evolucionarían. De esta forma, Portes y Benton (1987) se rehusarían *a priori* a calificar la bondad de las actividades clasificadas como informales. *En otras palabras, se negarían a definir a los informales como pobres* aun antes de analizarlos. Lo que realmente distingue a las actividades informales – según estos autores – es la falta de relaciones con el Estado y la falta de protección en los trabajadores que de ello se deriva. Así, para Portes, la informalidad no es una condición individual sino “una [forma de] generación de ingresos caracterizado por una característica central: no está regulado por las instituciones de la sociedad, en un ambiente, legal y social donde otras actividades similares si lo están”. Este concepto se extendería y sería particularmente aceptado por aquellos investigadores e instituciones que simpatizan con las políticas del Banco Mundial, los cuales consideran a la informalidad como una manifestación de las relaciones entre los agentes económicos y el Estado (Perry et al., 2007).

Por tanto, en forma resumida es posible decir que la mayoría de los autores coincide en afirmar que el término “sector informal” fue creado para designar una forma particular de producción, la cual se caracteriza por encontrarse desligada del Estado. Además, las actividades informales son lícitas pero no legales. Esto es, aunque las actividades informales rompen una serie de reglas (sean estas burocráticas, fiscales y/o de convivencia) estipuladas por el Estado⁸, obedecen a la moral básica de una

⁶Para un recuento de la historia del término de informalidad puede verse en Bangasser (2000). Una lista de definiciones usadas sobre el término de informalidad puede verse en Chowdury (2005).

⁷Por ejemplo, De Soto (1986), en su obra más conocida *El Otro Sendero*, delimita la definición de informalidad al especificar que este fenómeno es socio-legal en carácter y que se debe enfocar en actividades económicas y empresas más que en individuos, hogares o regiones.

⁸Esta separación se hace para facilitar la clasificación entre actividades informales lícitas de las actividades informales pero abiertamente criminales. Sin embargo, la experiencia nos muestra que, en algunos casos, estos límites son difusos y poco claros. En efecto, muchas veces la informalidad está íntimamente unida a la criminalidad de diversas formas; e.g., comercializando productos robados, vendiendo y pro-

ducido piratería, apropiándose para su beneficio de espacio público, etc.

2.2. ¿Es el trabajador en status de informalidad un trabajador marginado?

Tradicionalmente se asocia la informalidad con la pobreza y la marginación. Resulta ilustrativo observar la correlación empírica entre algunas variables con la probabilidad de que un trabajador forme parte del sector informal.

Genero: Generalmente, se asume que las mujeres tienen una mayor probabilidad de entrar al sector informal respecto a los hombres. Esto es así porque se piensa que las actividades informales son más compatibles (al tener un horario más flexible) con las actividades del hogar, en particular con el cuidado de los niños. Una abundante evidencia empírica apoya mayoritariamente la hipótesis recién mencionada (Marcoullier et al, 1997; Saavedra y Chong, 1999; Orlando, 2001).

Edad: diversos estudios reportan que son los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia quienes tienen mayor probabilidad de ingresar al sector informal (Freiji, 2001; Perry et al. 2007; Cunningham y Maloney, 2001). Asimismo, se ha presenta evidencia de que son precisamente los trabajadores jóvenes, especialmente aquellos menos calificados, quienes tienen una probabilidad mayor de desempeñarse como asalariados informales, el cual es, salarialmente hablando, el sector menos favorecido del mercado de trabajo.

Educación: varios trabajos muestran una clara asociación entre un bajo nivel de educación y una mayor probabilidad de pertenecer al sector informal (Rivera, 2008, Maloney, 1999, Freiji, 2000). Sin embargo, como se verá más adelante, esto no implica que el sector informal este exento de los retornos a la educación (véase por ejemplo, Ngutse, 2009).

Migración: se acepta que tener un estatus como inmigrante aumenta la probabilidad de que un trabajador engrose el sector informal del lugar donde éste migra (así se trate de un desplazamiento de la zona rural a la urbana o de países menos desarrollados a países desarrollados) (Hart, 1973). Es en esta evidencia empírica que posteriores modelos teóricos se basarían para asociar el crecimiento del sector informal a la dinámica de migración rural-urbana en países en vías en desarrollo (véase en particular el trabajo de Harris y Todaro, 1970).

Como se observa en los párrafos precedentes, el sector informal aglutina a varios de los trabajadores que, por características propias, no son demandados por el mercado de trabajo: mujeres, jóvenes sin experiencia; sin habilidades particulares o sin capacitación, personas de mayor edad e inmigrantes (Souza y Tokman, 1991; Maloney, 2004). Esto explicaría parcialmente el bajo ingreso que suele caracterizar al sector informal y al mismo tiempo lo dota con un carácter de marginalidad. No obstante, esto no implica que el mercado laboral se encuentre segmentado. La segmentación implica por definición, que *personas con igua-*

ducido piratería, apropiándose para su beneficio de espacio público, etc.

⁹Esto le da al término sentido y utilidad, pero también le otorga una debilidad: hace que los límites de la definición sean dinámicos, no sólo por un proceso natural de evolución del término, sino también porque una definición tan amplia, ambigua y relativa se presta a ajustarse a las necesidades de la investigación e incluso a la idiosincrasia e intereses de los propios investigadores.

les aptitudes deben recibir ingresos diferenciados dependiendo del estrato en que se ubiquen las unidades productivas en las que se ocupan. Respecto a esto, la evidencia empírica resulta menos clara.

4.0 Una revisión a las principales teorías que se ocupan de la naturaleza del sector informal, su dinámica y reproducción. Así como las consecuencias políticas que de ellas se desprenden.

A pesar de la gran cantidad de trabajo que sobre el tema se ha producido en los últimos cuarenta años, la naturaleza del sector informal permanece todavía poco clara y continúa siendo casi tan controversial como en sus inicios. Tres son las principales perspectivas teóricas que se han ocupado del tema.

4.1 El concepto de exclusión o el modelo dual de desarrollo.

La escuela teórica más antigua que aborda el origen del sector informal (y para muchos, todavía la corriente dominante), es aquella que considera a la economía de los países en proceso de desarrollo como una estructura dual con un sector moderno o capitalista -el sector formal- y otro atrasado, tradicional o pre-capitalista; el sector informal. La tesis detrás de esta teoría es que el sector formal está limitado debido a diversas causas estructurales y que, por lo tanto, es incapaz de satisfacer los requerimientos sociales de suministro de trabajo. No es difícil distinguir que este modelo teórico tiene sus antecedentes inmediatos en la teoría del excedente de trabajo y la economía dual creada por Arthur Lewis (1954).

La clave del desarrollo en el modelo de Lewis consiste, como es bien conocido, en transferir trabajadores del sector "retrasado" (tradicional) de la economía, los cuales tienen una productividad marginal cercana a cero, al sector industrial emergente (sector moderno o dinámico). Se entiende que, dado que el trabajo en el sector atrasado es redundante, esta salida no afectaría en forma significativa la producción y productividad de dicho sector. Los bajos costos laborales (causados por el excedente de trabajo) actuarían como incentivos para el desarrollo industrial: los beneficios económicos generarían ahorros y posteriormente inversión, la cual generaría, a su vez, nuevo empleo en el sector formal creando así un círculo virtuoso de absorción de empleo. Una vez que la oferta ilimitada de trabajo se agotase, el subsecuente crecimiento económico estaría marcado por el aumento de los salarios reales, lo que llevaría a cerrar la brecha entre los salarios pagados en ambos sectores. Esto, claro, siempre y cuando el Estado fuese capaz de resistir presiones durante la primera etapa del modelo para imponer salariales artificiales¹⁰ (Lewis, 1954, Harris y Todaro, 1970; Fields 2004, ver también Tokman, 1989)¹¹.

La teoría de mercados segmentados, para el sector informal, descansa en una analogía directa que se hace del sector retrasado con el sector informal y, en consecuencia, de la analogía que se hace del sector moderno del modelo de Lewis con el sector formal. Por ejemplo, Tokman (1991) menciona que la producción en el sector informal se efectúa a un nivel primario e involucra escaso capital, tecnología simple y poca calificación en el proceso de

¹⁰Esta teoría encuentra cierto soporte empírico en el caso de crecimiento económico y empleo de Taiwán durante la segunda mitad del siglo XX. Dicho país presentaba una tasa de desempleo alta (alrededor del 6.3%). En los siguientes seis años de crecimiento continuo, el desempleo en Taiwán cayó a 4.3 % y los salarios en la manufactura tuvieron un incremento total del 2%. Este proceso (crecimiento económico, caída de desempleo, se sostendría hasta la década de los 80's y 90's donde los salarios reales crecieron al doble en cada década, no sólo en la manufactura, sino a través de todo el mercado taiwanés de trabajo (Fields, 2004).

¹¹Freije (2001) presenta una interesante revisión de las diferentes contribuciones que se han hecho al respecto. Para conocer la visión latinoamericana en los últimos años ver el capítulo 4 de Tokman, 2004.

producción, por lo cual, las actividades a las que los trabajadores en el sector informal se pueden dedicar, se hallan, en cierta medida, predeterminadas. En consecuencia, dada la inferioridad de las actividades en el sector informal con respecto a aquellas desarrolladas en el sector formal, se entiende que los trabajadores consideren estas últimas una opción preferible, entrando a la economía informal solamente por falta de una oportunidad en el formal (Fields, 2004, 2005).

Queda claro entonces que, para la perspectiva de la teoría denominada de exclusión, el problema que representa la informalidad parte de un problema de una absorción insuficiente y/o deficiente de la oferta de trabajo por parte del sector formal. Esto podría deberse tanto a un escaso crecimiento económico (Ros, 2000) como a problemas de absorción debido a limitaciones operativas por parte del sector formal, el cual sería incapaz de capacitar y distribuir adecuadamente la oferta de trabajo disponible hacia nuevos sectores de la economía a un ritmo adecuado (Portes, 2004). Por supuesto, dado su carácter subordinado; el tamaño del sector informal debería disminuir a medida que el sector formal creciese, fenómeno directamente relacionado con el crecimiento económico (Bangasser, 2000; Souza y Tokman, 1991)

4.2 La visión de escape.

La escuela de pensamiento que observa la exclusión como uno de los principales determinantes de la informalidad ha sido desafiada por una nueva corriente, la cual considera la informalidad como consecuencia de la decisión de un agente racional y competitivo. Esta visión asume que los trabajadores son libres de escoger donde trabajar y que lo hacen en función de los costos y los beneficios que un determinado estatus laboral le otorga (Maloney, 1999; Gong X and van Soest A, 2002; Maloney, 2004, Perry et al, 2007, Levy, 2010).

Esta perspectiva "se asemeja al concepto de escape ("exit") de Hirschman (1970): muchos trabajadores, empresas y familias escogen su nivel óptimo de adherencia con los mandatos y las instituciones del Estado, dependiendo del valor que asignen a los beneficios netos relacionados con la formalidad y al esfuerzo y la capacidad de fiscalización del Estado" (Perry et al, 2010). Por lo tanto, esta escuela rechaza la idea de que los trabajadores informales se encuentran en desventaja- comparativamente hablando- respecto a los trabajadores formales. Estos autores también rechazan la idea que los trabajadores informales son los más pobres de la economía (como, de hecho, lo sugiere el enfoque de exclusión). Al contrario, se arguye que el empleo por cuenta propia informal es al menos tan atractivo para el trabajador como lo podría ser el tipo de empleo asalariado formal al cual un trabajador de sus características tiene hipotéticamente acceso. En resumen, esta escuela considera que el trabajador es libre de escoger entre diversos conjuntos de beneficios y oportunidades ofrecidas por los diversos tipos de trabajos, sean estos formales o informales. Se arguye entonces que el origen de los negocios informales en los países en vías de desarrollo es similar al de los pequeños negocios y al autoempleo en las economías más desarrolladas (Maloney, 1999; 2004).

Como respaldo a esta teoría, diversos trabajos han presentado evidencia empírica de movilidad entre los sectores formales e informales (véase Maloney, 1999 y Levy, 2010). Es decir, dado que los trabajadores presentan una cierta

movilidad, esto suele tomarse como evidencia de que los sectores no se encuentran segmentados. Adicionalmente, diversos trabajos han mostrado que ciertos sub-conjuntos del sector informal (en particular, los ocupados por cuenta propia) perciben un ingreso mayor o igual que los trabajadores asalariados en el empleo formal con lo cual se asume que su participación en el sector informal es voluntario (Maloney, 1999, 2004; Levy, 2010; Orlando, 2001).

De lo expuesto en los anteriores párrafos, se entiende esta teoría considera que la permanencia y reproducción del sector informal es consecuencia directa de diversos tipos de incentivos que fomentan el deseo de los trabajadores de permanecer, o no, en empleos con estatus de informalidad. De esta forma mejoras en las condiciones de los empleos en el sector formal (e.g. mejores salarios, mejores servicios de salud) constituirían incentivos positivos a la formalidad (Maloney). En el mismo tenor, es igualmente importante no incentivar la entrada de los trabajadores a la informalidad a través de políticas públicas incorrectas. Ejemplo de estas políticas son, de acuerdo con Levy (2010), los programas sociales con amplia cobertura, los cuales podrían incrementar la informalidad en una economía, al gravar el empleo asalariado formal mientras subsidia el informal. Los trabajadores tendrían así cada vez mayores incentivos para desempeñarse en el sector informal, en actividades de baja productividad, porque recibirían algunas prestaciones sociales, como acceso a guarderías, pensiones mínimas, servicios de salud, etc. sin pagar por ello ninguna cuota. En consecuencia, de acuerdo a esta propuesta, algunos programas sociales podrían dañar la productividad y el crecimiento económico de un país Levy (2010).

4.3 El enfoque legal-institucional.

En la década de 1980's, una tercera vía adquirió una gran notoriedad en los análisis de la economía informal. Esta es la visión legal-institucional derivada de los trabajos de Hernando De Soto, quien se daría a conocer por la publicación de "El Otro sendero" (1986); libro que alcanzaría niveles de venta de Best-Seller. En dicho obra, el autor argumentaría que la informalidad es, en realidad, una forma en que

los emprendedores más pobres del Perú¹² superan una serie de vacíos e inconsistencias de un sistema institucional que no alienta su desarrollo. Así, no se debe pensar que los informales quieran o tengan una vocación para serlo, sino que lo son porque obedecer la ley es sumadamente costoso para ellos. Debe entenderse entonces que los informales se encuentran en dicho sector en contra de su voluntad y cuya dinámica natural, si les fuera posible, sería ingresar a la formalidad dado que la informalidad no es el óptimo posible. En efecto, de acuerdo con De Soto la informalidad conlleva su propio costo: la imposibilidad de disponer a voluntad de sus activos económicos. La legislación, los procedimientos y el gobierno son, entonces, responsables de la significativa y creciente proporción de empleos de baja productividad y escasa remuneración que caracteriza al sector informal.

Con el objetivo de mostrar el precio que la burocracia y la corrupción hacían pagar a los empresarios por ingresar a la formalidad, De Soto y su equipo diseñaron un experimento consistente en tratar de registrar, en Lima, Perú, un taller nuevo de confección, enteramente legal. De acuerdo al testimonio de los asistentes de De Soto, el proceso de registro se observa imposible: se perdieron 269 días laborables en tramites; los pagos requeridos para solventar el proceso ascendieron a 31 meses del salario mínimo de un trabajador peruano; para recibir un permiso legal para construir una edificación en propiedad federal se requirieron 207 contactos con 52 diferentes burócratas. Viéndolo de esta forma, De Soto tendría razón cuando afirma: "los informales son empresarios y lo son en las peores condiciones" (De Soto, 1991, p.286).

Sin embargo, a pesar de que De Soto mira a la informalidad como un problema, muestra un excepcional optimismo respecto a las capacidades del agente informal. En efecto, para De Soto, los agentes informales tienen un alto potencial empresarial y constituyen, si se sabe ver, más ventajas que problemas. De Soto asume que los emprendedores informales muestran una gran iniciativa, capaz de generar una solución a los crónicos problemas de pobreza y desempleo que afectan los países subdesarrollados. Los recursos para capitalizar la empresa no representan un problema, el autor arguye que los "pobres" urbanos, en

¹² En su obra, "El Misterio del Capital" (De Soto, 2000) De Soto haría extensible su teoría a los informales del mundo.

contra de lo aparente, sí tienen los elementos necesarios para su capitalización y estos están constituidos por sus propiedades las que, mayoritariamente, tienen también un estatus informal. Entonces, de acuerdo a esta visión, de lo que realmente carecen es de los derechos de propiedad de dichos bienes, lo cual les impide disponer de ellos. La ausencia de tales instrumentos legales significa que los bienes de los pobres no pueden ser comprados, intercambiados, vendidos o transferidos de ninguna manera excepto en un área muy limitada y, por tanto, tampoco sirven para adquirir crédito. Así, dichos bienes no pueden erigirse en la base para una eficiente y dinámica acumulación de capital, es decir, estos activos forman - en palabras de De Soto- "capital muerto". Entonces el sector informal llega a estar subcapitalizado y como resultado no puede alcanzar su pleno potencial.

La política propuesta por De Soto puede entonces resumirse en cuatro pasos: a), reducir al mínimo la intervención del Estado, b) regularizar todos los activos informales; c) los empresarios, una vez seguros de la posesión de su capital, lo usarán para adquirir crédito; d) dicho crédito será invertido y generará (al parecer de manera automática) prosperidad para los empresarios informales y, por ende para las economías en proceso de desarrollo. Lo único que se necesita es, en sus propias palabras¹³ "quitar todo lo que es la ley y los reglamentos y llegar a una situación de libertad total para... que se pueda producir".¹⁴

Así, para De Soto no hay necesidad de redistribuir la riqueza, ni de políticas de apoyo a la producción, ni cambios en la estructura productiva. A pesar de que una vasta lista de literatura diga lo contrario, no es necesario -según De Soto- crear una cultura de emprendedurismo, cambiar patrones de comportamiento, o generar incentivos e instituciones para promover la innovación.

6. Variables omitidas en el análisis del sector informal: Institución y cultura.

(La compleja relación entre la evidencia empírica y la propuesta teórica. Segmentación, crecimiento, problemas con lo de soto.

6.1. La compleja relación entre crecimiento

¹³(De Soto, 1991; p. 279)

¹⁴(De Soto, 1991; p. 279)

to y niveles de informalidad

Las principales teorías que abordan la dinámica de la informalidad (presentada en la sección anterior) ofrecen políticas atractivas y aparentemente factibles para lidiar con los problemas causados por este fenómeno social. Es importante hacer notar que, al parecer, el principal atractivo de estas políticas reside en la aparente simpleza de sus propuestas. Así, a inicios de la década de 1970 hasta 1990 la teoría de exclusión se convirtió en el soporte de la política pública promovida por la OIT. A partir de 1990 cobraría vigencia la visión de escape, ampliamente aceptada por el Banco Mundial. Finalmente, mención aparte merece Hernando de Soto, quien a pesar de sus debilidades metodológicas ha tenido siempre una amplia aceptación en gobiernos ubicados a la derecha de la geometría política.¹⁵

No obstante, ninguna de estas teorías ha sido capaz de explicar satisfactoriamente la variabilidad de la evidencia empírica que se observa en los estadísticos destinados a explicar las características estáticas y dinámicas de la economía informal. Esto es particularmente evidente en la compleja relación que existe entre crecimiento económico y participación de la economía informal. En efecto, las corrientes de pensamiento revisadas en la sección anterior están unánimemente de acuerdo en el hecho de que existe una relación inversa entre crecimiento económico y tamaño de la participación de la informalidad en la economía (naturaleza contracíclica de la informalidad); y este supuesto constituye un elemento esencial en su propuesta de política pública. No obstante, la evidencia empírica muestra más bien una relación no lineal en la correlación de estas dos variables.

Así, evidencia de periodos históricos con crecimiento económico pero con tasas constantes o crecientes de empleo informal no es escasa. Este es, por ejemplo, el caso de América Latina en general y de México en particular, después de la segunda guerra mundial y hasta la década de 1980. Para el caso particular de la economía mexicana, entre 1960 y 1977, ésta creció arriba del 6% y entre 1978 a 1981, lle-

¹⁵Un número de personalidades se ha expresado favorablemente de la obra de De Soto; entre ellas se cuentan Koffi Annan, Margaret Thatcher y el expresidente de México, Vicente Fox. La opinión de Thatcher resulta representativo de todas ellas y por lo tanto la transcribimos: "El misterio del capital tiene el potencial para crear una revolución nueva y enormemente beneficiosa. Debería ser lectura obligatoria para todos aquellos que tienen a su cargo la riqueza de las naciones" (De Soto, 2000; cubierta posterior).

gando a alcanzar tasas de crecimiento superiores al 9% (Ibarra, *Ibíd.*). No obstante, a pesar de estas altas tasas de crecimiento, la ocupación por cuenta propia informal no declinó con la industrialización sino que, o bien aumentó, o en el mejor de los casos, permaneció prácticamente constante (Castells y Portes, 1989). Este resultado podría ser indicativo de que el aumento en la oferta de trabajo en el período mencionado fue mucho mayor de lo que el sector formal de la economía era capaz de absorber. Sin embargo, también podría indicar que la relación entre informalidad y crecimiento es más compleja de lo pensado y que algunas variables están siendo omitidas del análisis. Esto implicaría que reducir el tamaño de la economía informal implica mucho más que sólo aumentar el PIB y generar empleos en el sector formal.

Una comparación entre los mercados laborales de México y Argentina en la década de 1990 realizada por Frenkel y Ros (2004) refuerza la idea de presencia de variables omitidas para explicar el comportamiento de las tasa del empleo informal. En dicho trabajo, los autores hacen notar un agudo contraste entre el ajuste del mercado laboral de ambos países. Así, aunque comienzan los 80's con niveles de desempleo relativamente similares (alrededor del 6% para Argentina y 3% para México) diez años después, Argentina alcanzaría niveles de desempleo abierto correspondientes al 16 al 17% de la fuerza laboral; mientras México continuaría con tasas al nivel del 2 al 3%. Este contraste no es explicado –según los autores–, ni por la dinámica macroeconómica de estos países (crecimiento idéntico del PIB, un apreciamiento similar del tipo de cambio real, un estancamiento de los salarios reales durante toda esa década), ni por el grado de flexibilidad de los mercados laborales, el cual fue bastante parecido en ambos países.

Las diferencias en la dinámica laboral apenas expuesta, se puede atribuir parcialmente al diferente patrón de especialización comercial que siguieron ambos países¹⁶; una política mucho más inclinada a ser intensivo en trabajo en el caso mexicano, debido al efecto de la industria maquiladora, la cual absorbió una parte importante de la creciente oferta de trabajo generada por el desplazamiento de los trabajadores previamente posicionados en sectores menos afortunados en el proceso de apertura. No obstante, estos autores reportan que una absorción todavía mayor de oferta laboral fue realizada por sectores no transables donde la informalidad suele ser un fenómeno recurrente. Curiosamente, no fue este el caso en Argentina, donde no sólo no hubo un sector manufacturero que jugase un papel similar al que jugaron las maquiladoras en México sino que, además, el sector de no transables no sólo no absorbió la oferta de trabajo, sino que contribuyó a expulsarla. Es decir, estamos delante de dos países con características macroeconómicas similares pero donde el sector informal juega un papel radicalmente diferente.

La dinámica laboral apenas descrita es sumamente interesante, porque podría indicar que en México vis-a vis Argentina, el sector informal se encuentra más capacitado para absorber el empleo desplazado del sector formal y que la fuerza laboral se encuentra más dispuesta a cambiar a actividades informales, implicando probablemente que en México (a diferencia de Argentina) existe una institucionalidad construida en torno al sector informal, situación que en conjunto podríamos definir como

¹⁶Al respecto, resulta interesante la contribución de Katz ().

una cultura de informalidad.

La idea de que la institución (incluyendo en ella la cultura) es un determinante de la informalidad no es, por supuesto, un concepto nuevo, en () establecieron que:

“Es poco probable que una población acostumbrada a que la forma habitual de trabajo sea el empleo remunerado, que canaliza sus demandas a través de sindicatos y otras asociaciones formales, y que puede capear los periodos de recesión económica mediante la ayuda del Estado ... organice una economía subterránea y probablemente sea más propensa a denuncia a quien lo haga...”
“Así ocurre en Alemania, que cuenta con el régimen de desempleo más generoso de Europa y leyes que establecen graves sanciones a quienes realicen “actividades en negro” mientras perciben dichas prestaciones. Según la información disponible, esta política cuenta con un fuerte apoyo de la opinión pública que considera que quienes desarrollan estas actividades “paralelas” sacan ventaja a expensas de los ciudadanos que pagan sus impuestos y cumplen la legislación vigente”

Los estudios que intenten entender el desarrollo de las áreas informales deben considerar como esta variable institucional afecta las decisiones y el desempeño de los agentes que interactúan en las sociedades.

6.3 Elementos claves a considerar para redefinir una política pragmática para incentivar la productividad *Naturaleza cognitiva del agente económico y heterogeneidad de las actividades dentro del sector informal.*

El modelo de elección racional y el principio de racionalidad limitada

Sin embargo, el concepto de un agente influido por las instituciones desafía el concepto del agente racional que promueve la economía ortodoxa y que constituye la base de las teorías económicas que se vieron en la sección. Este supuesto se basa en la hipótesis de que los individuos son especialmente efectivos al perseguir sus objetivos económicos. La idea es entonces que el agente X tiene un comportamiento racional maximizador en el sentido de que el *prefiere B en lugar de C* debido a la utilidad adicional que representa B.

La presencia de esta agente maximizador es particularmente claro en la segunda de las escuelas (aquella que se autodenomina de escape) la cual explícitamente menciona que el estatus legal del trabajador es, después de todo, una decisión racional que se toma dependiendo de las ventajas y desventajas que el trabajador encuentra (véase sección a). Las otras escuelas teóricas que estudian a la informalidad son menos explícitas en el supuesto de la racionalidad, pero el concepto en cualquier forma es usado intensamente. En efecto, en la primera de las escuelas teóricas (dual) se asume que el agente *prefiere ser parte del sector formal* dadas las ventajas que éste le representa (como se recordará, se asume per se que este sector es mejor que el informal). La visión de Hernando de Soto es, es en este sentido, similar a las otras dos teorías existentes: puesto que la institucionalidad vigente favorece la formalidad, el agente

económico, en forma intencionada y racional busca pertenecer a dicho sector. No obstante, la misma institucionalidad se encarga de colocar barreras a la entrada del sector informal; barreras que afectan mayoritariamente a los más pobres de la economía. En ese sentido, el agente informal busca un sub-óptimo: ser un empresario que racionalmente escapa de las irracionales obligaciones impuestas por el Estado.

Entonces, en base a los fundamentos teóricos apenas vistos, no es de extrañar que las políticas para lidiar con la informalidad se reduzcan a fomentar el crecimiento y/o a entender la bondad relativa del sector formal versus el informal y en base a ello, aumentar los incentivos de entrada al sector formal y disminuir los incentivos positivos del sector informal. Al menos esto es lo que, en esencia, se desprende de los principales cuerpos teóricos que abordan el fenómeno de la informalidad.

a) *Un agente cognitivo, pero sin una racionalidad instrumental estricta*

Sin embargo, el agente racional que se introdujo brevemente en la sección anterior y que, como hemos visto, constituye la base de las principales teorías que abordan el fenómeno de la informalidad, no es el agente que se deriva de la evidencia empírica provista por la psicología experimental y la economía del comportamiento. Tampoco es el concepto más apropiado para entender fenómenos complejos donde interactúan múltiples factores y donde la institucionalidad y la cultura forman parte. Una propuesta más útil para nuestros propósitos se deriva de la contribución del premio Nóbel Daniel Kahneman y de su colega Amos Tversky (Kahneman, 2012). Así, estos autores mostrarían que la toma de decisiones de los individuos se da en la presencia de dos sistemas cognitivos (aparentemente) separados. Un sistema dominante, rápido e intuitivo, que sirve para las elecciones del día a día y un sistema emergente y perezoso, que sólo surge cuando el análisis es requerido. De los dos, el preferido es el sistema intuitivo dada la preferencia del agente por la facilidad cognitiva. En esencia, lo que los experimentos hechos por estos autores mostrarían es que los mecanismos

de pensamiento (incluso el sistema 2) difícilmente se entenderían como racionales en un sentido estricto, puesto que involucran en sus mecanismos elementos ajenos al proceso bajo análisis. Por ejemplo, se observaría la influencia de hechos precedentes (incluso algunos muy simples) en la toma de las decisiones y los razonamientos; efecto al que Kahneman y Tversky llamarían “priming”. Mostraron, asimismo, que los resultados de estimaciones dependían de un punto de referencia no necesariamente informativo (efecto al que denominaron “anchoring” o anclaje)¹⁷.

De hecho, el individuo no sólo no es esencialmente racional y maximizador, tampoco es, en contra de lo propuesto en las teorías ortodoxas, no es naturalmente egoísta. Un grupo de investigadores -entre los que se cuentan investigadores de la talla de Henrich, Boyd, Bowles y Gintis entre otros (Henrich et al, 2001)- a través de técnicas propias de la economía experimental aplicados a 12 diferentes países de los cinco continentes llegaron a la conclusión del comportamiento maximizador y egoísta que la teoría ortodoxa otorga al agente económico no es consistente con la evidencia empírica y que el comportamiento depende de la cultura en la que se encuentre inmerso. Adicionalmente, dichos autores encontraron que las decisiones económicas no son exógenas al sistema como lo indicarían los modelos ortodoxos sino que estas decisiones estarían conformadas por las interacciones económicas y sociales de todos los días.

De esta forma el agente deja de ser un individuo racional y maximizador como lo presentan las teorías ortodoxas de la economía y se vuelve así un agente cuyas decisiones y comportamiento están determinados por procesos racionales, sí, pero también influido decisiones conforme determinados marcadores externos (conocimiento precedente, pautas institucionales y/o culturales, esquemas o representaciones mentales) y relaciones sociales le marcan. Un efecto al que podemos llamar “priming” cultural (di Maggio, 1997, Henrich, 2001, Boyd y Richerson, 1982). En otras palabras, el agente pasaría de ser denominado racional a un agente podemos definir como *cognitivo social*¹⁸

¹⁷ Este último fue medido en laboratorio con estimaciones numéricas. Sin embargo, el efecto es tan conocido que todos intuitivamente tenemos idea de que se trata e incluso lo aplicamos: por ejemplo, los boxeadores profesionales saben que una forma de impresionar a los jueces para recibir un mayor puntaje en cada round es mostrar una mayor agresividad al final de los mismos. Los jueces otorgan una mayor calificación dependiendo al desempeño de los boxeadores en los últimos segundos.

¹⁸ Este agente cognitivo es por supuesto heredero del agente con racionalidad limitada de Simon. Muchas otras teorías y modelos

Implicaciones para la política de informalidad

Un fenómeno complejo como la economía informal- que parece tener un origen no sólo determinado por variables económicas, sino también por otras variables sociales exógenas gana mucho con la introducción del concepto que hemos denominado como agente cognitivo social. En particular, tiene particular importancia para las políticas públicas.

El primer efecto se desprende del hecho de considerar las decisiones del agente informal (probablemente más incluso que otro tipo de agentes económicos debido a la documentada baja escolaridad de este sector) como marcadas por el contexto institucional y cultural que le rodea y, además, por el tipo y la forma que recibe. En ese sentido, las decisiones que tome el agente no pueden ser consideradas estrictamente racionales. Dado que hemos mostrado que el concepto de racionalidad es un supuesto básico de las teorías dominantes en este campo, las políticas propuestas por dichas escuelas deben ser tomadas, por decir lo menos, con cierto escepticismo.

Una vez que se acepta que el agente no es racional en el sentido estricto de la palabra, se sigue entonces que tiene no solo la posibilidad sino también la exigencia de adaptarse a un ambiente cambiante y, con ello, de aprender con el fin de sobrevivir. El concepto de aprendizaje requerido por esta no se limita, aun cuando los incluya, a factores tales como la educación y la capacitación formal, sino que se vincula conceptualmente con todos aquellos procesos cognitivos que le permiten al agente económico captar, procesar e interpretar la información que el entorno social y natural le ofrece. Es importante subrayar que estos procesos cognitivos se encuadran forzosamente en el contexto social que rodea al agente y que, por tanto, evolucionarían o se modificarían conforme lo hacen las estructuras culturales y sociales a las cuales pertenece¹⁹. Tratamos, pues,

han usado supuestos similares. Ejemplo de esto son la teoría evolutiva (Nelson y Winter, 1982), la serie de estudios relacionados con los sistemas complejos (véase Beinhocker, 2006; Holland, 1995), así como, por supuesto, todas aquellas escuelas que se encuentran relacionadas con la heredad intelectual de Herbert Simon (Simon, 1981; Gavetti et al, 2007).

¹⁹ Los conceptos de aprendizaje y procesos cognitivos como se manejan en este proyecto están bastante relacionados con los conceptos que maneja Nootboom (2009) y con los estudios sobre la estructura del conocimiento de Simon (1981). Literatura igualmente

con un tipo de aprendizaje correlacionado con el mencionado concepto de cognición social, el cual es forzosamente no estático y que se adapta y modifica de acuerdo a las necesidades del agente, a las exigencias del ambiente y a las diversas interacciones que el agente mantiene tanto con otros agentes, como con las pautas culturales que lo rodean.

Teniendo en cuenta que el agente informal (como todo agente cognitivo-social) es capaz de aprender a usar los recursos disponibles, adaptarse y/o transformar su entorno (sea físico y/o social) tiene sentido entonces la construcción de capacidades y fomento a la innovación como una opción factible de aumento a la productividad de este sector. *Se piensa entonces que una política de fomento al aprendizaje e innovación a la empresa informal, combinado con apoyo financiero a la microempresa - con el fin de incentivar la productividad- surge como una opción pragmática, lógica y viable.*

Esta política tiene respaldo empírico en la experiencia de la Emilia- Romagna, una región italiana cuyo actual alto índice de desarrollo está sólidamente fundamentado en las empresas y los vínculos informales. No obstante, es importante mencionar que la región contaba con características idiosincrásicas que favorecían el desarrollo económico y social, a saber: una cultura de cooperación (incentivada a su vez por un gobierno declaradamente de izquierda), una sociedad de pequeños propietarios agrícolas, formación temprana de escuelas técnicas y apoyo estatal a la microempresa, además de una cierta complicidad entre los productores informales. Esto llevaría al desarrollo de la región que pasaría de producir productos agrícolas a producir aparatos electrónicos y generar servicios de alto impacto. Se observa entonces que parte del éxito de la región se debió a la interacción positiva entre educación-informalidad- institucionalidad, una combinación que se ha mostrado exitosa también en otras partes del mundo²⁰.

te relacionada con los conceptos de aprendizaje e innovación, dependientes de su entorno y trayectoria son, en diversos grados y desde diferentes perspectivas, Dosi (1982), Holland (1995), Nelson (2003, 2005), North (1990), Dosi y Nelson (2010). Una interesante conjugación de estas teorías puede verse en Beinhocker (2006).

²⁰ Esta interacción positiva educación-informalidad- institucionalidad ha sido detectada en otros casos como el caso que Carpio reporta () Argentina (donde el capital social jugó un papel importante). Evidencia empírica donde se reporta retornos positivos a la educación en el sector informal puede encontrarse en Ngutse (2009)

El hecho de que las decisiones del agente informal dependen de su contexto implica que, a diferencia de las principales teorías que abordan la informalidad, *no existe una política única y exclusiva para solucionar el problema que representa la informalidad*. El problema de localización de la política se agrava por la extrema heterogeneidad²¹ propia del sector informal.

Se sigue entonces que es más conveniente pensar la modernización del sector informal a través de un proceso secuencial y *estratégico*; esto es, a través de la creación de modelos de desarrollo apropiados para países, regiones y sectores y que dichos procesos deben estar fundamentados en sus condiciones económicas e históricas y deben ser adecuadas a la realidad contemporánea de las sociedades en cuestión.

A *priori*, se pensaría que una política estratégica favorecería aquellos subsectores susceptibles de aprendizaje tecnológico y aquellas empresas que por necesidad de crecimiento estén obligadas a mantener algún tipo de relación con el Estado o el sector informal. Por ejemplo, se priorizarían aquellos informales que muestren un fuerte deseo de generar oportunidades empresariales dado que algunos trabajos empíricos han mostrado que ellos son los que buscan mayores oportunidades de expansión y de vinculación con el sector formal de la economía (Cunnhingam y Maloney, 2001). No obstante, seleccionar el sector o subsector adecuado donde se debe incidir será la contribución de futuros trabajos.

Conclusiones.

El presente trabajo sugiere que (las políticas generales que se han establecido no han mostrado suficiencia ni en la teoría ni en la práctica, con el fin de establecer políticas públicas para lidiar con los problemas que conlleva la informalidad, la teoría económica debe replantear los fundamentos en los cuales se basa el conocimiento sobre la naturaleza, el origen y la dinámica de dicho fenómeno social y que el primer paso para hacerlo es reconsiderar la naturaleza del agente económico que se expresa en la teoría económica ortodoxa que se ocupa de la informalidad, y considerar agentes económicos con racionalidad limitada, cuyas decisiones son necesariamente influidas por su entorno social y cultural. Estas tipo de suposiciones no son nuevas en el campo económico y ya han sido implementadas con éxito en otras áreas de las ciencias sociales, particularmente en el área de economía industrial (véase, al respecto, el trabajo de Nelson y Winter,

²¹En efecto, varios autores reconocen que el sector informal es un grupo bastante extenso y heterogéneo. En este sector concurren agentes que realizan distintos tipos de actividades; así, al lado de actividades de solo supervivencia, coexisten actividades que, propiamente, pueden considerarse empresariales. Futuros trabajos deberán explorar en forma exhaustiva las características de los distintos tipos de subsectores que conforman la economía informal, las diferencias productivas (reales y potenciales) de dichos sub-sectores y si sus métodos productivos implican relaciones con el sector formal.

1982).

Suponer un agente racionalmente limitado a lo Herbert Simon (1981), con estructuras de pensamiento dominados por modelos o mapas mentales y cuyas decisiones están influidas por un ambiente social cambiante, conlleva inmediatamente dos consecuencias: a) obliga a la teoría a considerar dinámicas y mecanismos de aprendizaje y de innovación por parte de los individuos que se encuentran en la informalidad como un mecanismo necesario de adaptación y supervivencia, mismas que pueden ser estudiadas por el Estado con el objetivo de fortalecer - a mediano plazo- aquellas sub-áreas de la informalidad que se considere conveniente; b) Implica, además, que no existe una explicación única de los mecanismos de la dinámica y reproducción de las actividades informalidad y, por tanto, que no existe una política única y exclusiva para solucionar el problema que representa la informalidad.

De los puntos (a) y (b) recién expuestos se sigue entonces que el proceso de modernización del sector informal debe pasar a través de un proceso secuencial y *estratégico*; esto es, a través de la creación de modelos de desarrollo apropiados para los países en vías de desarrollo, fundamentados en sus condiciones económicas e históricas y adecuadas a la realidad contemporánea de dichos países.

La estrategia nos lleva entonces a la búsqueda de presiones y mecanismos de inducción (pensemos en mecanismos a lo Hirschman, 1973) que atraerán y movilizarán el mayor monto posible de los recursos (públicos y privados) para que, a su debido tiempo, se genere una dinámica propia con una mayor crecimiento de los subsectores

más dinámicos en busca de innovar y modernizarse lo cual generaría, a su vez, empleo de mejor calidad relativa. Generaría, además, por contacto y conveniencia, empresas cada vez más interesadas en formalizarse. *Por lo tanto, la estrategia y planificación de la modernización del sector informal debe entenderse como una implementación sistemática de una serie de proyectos que acelerarán y/o modificarán la velocidad y la trayectoria de una dinámica productiva potencial o ya existente en un sistema social y económico determinado*. De esta forma, en el mejor de los casos, crearía un círculo virtuoso donde se generarían empresas cada vez más dinámicas y con mayor propensión a formalizarse, las cuales absorberían trabajo de los actividades informales menos afortunadas y que, en el peor, aumentaría el nivel de vida de, al menos, las empresas directamente apoyadas por los programas.

Se esperaría que, con un apoyo adecuado, algunas empresas podrían convertirse en empresas y/o cooperativas productivas y con dinámicas propias que devengan en opciones claras de empleo decente y en polos de desarrollo, capaces de atraer a un porcentaje de trabajadores, jóvenes muchos de ellos, que verían ahí una opción aceptable de desarrollo personal: Esto sería particularmente importante en países como México, donde la falta de opciones viables de empleo se convierte muchas veces en determinantes del ingreso de los jóvenes a la criminalidad abierta.

Por supuesto, este trabajo es exploratorio en su naturaleza y es necesario decir que bastante trabajo teórico y empírico deberá realizarse tanto para probar algunas de las premisas apenas esbozadas como para robustecer las estrategias propuestas en el presente ensayo.

Bibliografía

- Bangasser, P. E. (2000). "The ILO and the Informal Sector: an Institutional History", en, ILO Employment Paper 2000/9. International Labour Organization, Geneva.
- Beinhocker E. (2006) *The Origin of Wealth*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Bell, M. (1984) "Learning and the Accumulation of Industrial Technological Capacity in Developing Countries", en, King, K. y Fransman, M. (Eds.) *Technological Capacity in the Third World*; pp. 187-209, Macmillan, London.
- Benavente D. (1991). "Entrevista a Rosamel N., trabajador del sector informal en la reparación de automóviles" en, *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. D.F., México.



Bourguignon, F. (2005). "Development Strategies for More and Better Jobs", Presented at the conference *Help Wanted: More and Better Jobs in a Globalized Economy*. Organized by the Carnegie Endowment for International Peace. April 14, 2005 Washington, DC.

Bowles S. and H. Gintis (1976), *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*, New York: Basic Books.

Boyd R. y P. J. Richerson (1982). *Cultural Transmission and the Evolution of Cooperative Behavior*, en, *Human Ecology*, Vol. 10, No. 3, Biology and Culture (Sep., 1982), pp. 325-351.

Bromley, R. (1990). *A New Path to Development? The Significance and Impact of Hernando De Soto's Ideas on Underdevelopment, Production, and Reproduction*. *Economic Geography* 66(4): 328-348.

Capecchi V. (1989). "The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization in Emilia Romagna" en Portes A. Castells M. y Benton L. *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The John Hopkins University Press.

Carpio J. (2007). *Formalidad e informalidad en los mercados de trabajo en la región: Los programas de promoción de la microempresa*. INPADE, Instituto para la Participación y el Desarrollo. Serie: Documentos de Trabajo N° 5.

Castells M. y A. Portes (1989). "World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy" en Portes A. Castells M. y Benton L. en *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*", The John Hopkins University Press.

Chowdhury H. U. (2005). *Development of the Concept of the Informal Sector: a Literature Review*. *Pakistan Journal of Social Sciences* 3(5) 724-732.

Cimoli, M., A. Primi and M. Pugno (2005). *An Enclave-Led Model of Growth: the Structural Problem of Informality Persistence in Latin America*. GRADE, Discussion Paper No. 4. Group of Research and Analysis on Development, Trento, Italy.

Cunningham W. & Maloney, W. (2001). "Heterogeneity among Mexico's Microenterprises: An Application of Factor and Cluster Analysis," en *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, vol. 50(1), pages 131-56, October.

De Soto, H. (1986). *El Otro Sendero*. Lima, Perú, El Barranco.

De Soto H. (1991). "¿Por qué importa la economía informal?" en Tokman, *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D.F.

De Soto H. (2000). *El misterio del capital*, editorial Diana, D.F. México.

DiMaggio P. (1997). "Culture and Cognition", *Annual Review of Sociology*, Vol. 23 (1997), pp. 263-287.

Dodgson, M. (1993), *Organizational Learning: A Review of Some Literatures*, *Organization Studies*, Vol. 14, No. 3.

Dosi, G (1982), *Technological paradigms and technological trajectories*, *Research Policy*, Vol. 11, No. 3.

Dosi G. and R. Nelson (2010), "Technical Change and Industrial Dynamics as Evolutionary Processes", en Dosi G. and R. Nelson, *Handbook of the Economics of Innovation*: 51-128.

Esquivel G. y Ordaz J.L. (2008). *¿Es correcto vincular la política social a la informalidad en México? Una prueba simple de las premisas de esta hipótesis*, CEPAL, Serie estudios y perspectivas No. 104.

Fields, G. S. (2004). *Dualism in the Labor Market: a Perspective on the Lewis Model after half Century*, *The Manchester School* 72(6): 724-735.

Fields, G. S. (2005). *A Guide to Multisector Labor Market Models*. The World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 0505. The World Bank, Washington.

Freije, S. (2001). *Informal Employment in Latin America and the Caribbean: Causes, Consequences and Policy Recommendations*. Paper presented at *Regional Consultation on Labour Issues*. November 26-27. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), Panama City.

Frenkel, Roberto and Jaime Ros (2004) *Unemployment, macroeconomic policy and labor*

market flexibility: Argentina and Mexico in the 1990s, working Paper #309, The Helen Kellogg Institute for International Studies, University of Notre Dame.

Gavetti G., D. Levinthal, and W. Ocasio (2007). *Perspective-Neo-Carnegie: The Carnegie School's Past, Present, and Reconstructing for the Future*. in *Organization Science*, Vol. 18, No. 3, May-June 2007, pp. 523-536.

Gong, X. and A. Van Soest (2002). *Wage Differentials and Mobility in the Urban Labour Market: a panel data for Mexico*. *Labour Economics* 115: 513-529.

Grinker R. y C. Steiner (1997). *Perspectives on Africa: A Reader in Culture, History, and Representation (Global Perspectives)*. Blackwell Publishers, Massachusetts, USA.

Hart, K. (1973). *Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana*. *The Journal of Modern African Studies* 11(1): 61-89.

Harris, R. J. and M. P. Todaro (1970). *Migration, Unemployment and Development: A two Sector Analysis*. *The American Economic Review* 60(1): 126-142.

Henrich, J., Boyd, R. and Bowles, S., Camerer, C. F. Fehr, E. Gintis, H. and McElreath, R. (2001) *In Search of Homo Economicus: Behavioral Experiments in 15 Small-Scale Societies*. *American Economic Review*, 91 (2). pp. 73-78. I

Hirschman A. O. (1973). *La estrategia del desarrollo económico*, Fondo de Cultura Económica, México. (primera impresión en inglés en 1958).

Hirschman A. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Holland, J. H. (1995). *Hidden Order*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Ibarra C. (2008). *La paradoja del crecimiento lento en México*, *Revista de la CEPAL* 95, Agosto (2008).

INEGI (2004). *La Ocupación en el Sector no Estructurado en México, 1995-2003*. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. México D.F.

Kahneman, Daniel (2012), *Pensar rápido, pensar despacio*, Debate, España.

Lehmann, H. and N. Pignatti (2007). *Informal Employment Relationships and Labor Market Segmentation in Transition Economies: Evidence from Ukraine*. IZA Discussion Paper No 3269. Institute for the Study of Labor, Bonn.

Levy, S. (2010). *Buenas Intenciones, Malos Resultados: Política Social, Informalidad y Crecimiento Económico en México*. Editorial Océano, México.

Lewis, A. (1954). *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*. The Manchester School 139-191.

Magnac, T. (1991). *Segmented or Competitive Labour Markets*. *Econometrica* 59(1): 165-18.

Maloney, W. F. (1999). *Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico*. *The World Bank Economic Review* : 275-302.

Maloney, W. F. (2004). *Informality Revisited*. *World Development* (7): 1159-1178.

Marcouiller, D., V. Ruiz de Castilla and C. Woodruff (1997). *Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador and Peru*, *Economic Development and Cultural Change* 45: 367-392.

Matos J. (1991). "El Nuevo rostro urbano. La forja de una identidad". En Tokman V, *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. D.F., México.

Nelson, R.R., Winter, S.G. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge Mass, Harvard University Press.

Nelson R. (2003). *Physical and Social Technologies and Their Evolution*, LEM, Working Paper Series No. 2003/09. Laboratory of Economics and Management, Pisa, Italia.

Nelson R. (2005). *Bounded Rationality, Cognitive Maps, and Trial and Error Learning*, LEM, Working Paper Series No. 2005/28. Laboratory of Economics and Management, Pisa, Italia.

Nguetse P. (2009). *Estimating the returns to education in Cameroon informal sector*. Artículo presentado en la conferencia internacional GLOBELICS 2009, llevada a cabo en Dakkar, Senegal.

Nooteboom B. (2009). *A cognitive theory of the firm: learning, governance and dynamic*

capabilities. Edward Elgar publishing limited, London England.

North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge Un. Press, Cambridge, 1990

Orlando, B. M. (2001). *The Informal Sector in Venezuela: Catalyst or Hindrance for Poverty Reduction*. Social Science Research Network Electronic Paper Collection: <http://papers.ssrn.com/abstract=299776>.

Pagés, C. and M. Stampini (2007). *No Education, No Good Jobs? Evidence on the Relationship between Education and Labor Market Segmentation*. IZA Discussion Paper No. 3187. Institute for the Study of Labor, Bonn.

Perry, G., W. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason and J. Saavedra-Chanduvi. (2007). *Informality: Exit and Exclusion in Latin America*. The World Bank, Washington.

Portes, A. y L.A. Benton (1987). “Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación”, en *Estudios Sociológicos, El Colegio de México*, enero –abril, 1987,

Portes, A. y R. Schauffler (1993). *Competing Perspectives on the Latin American Informal Sector*. Population and Development Review: 33-60.

Portes, A. y W. Haller (2004). *La Economía Informal*. CEPAL, Unidad de Políticas Sociales no. 100, Santiago de Chile.

Pradhan, A. and A. Van Soest (1997). *Household Labour Supply in Urban Areas of Bolivia*. The Review of Economics and Statistics: 33-60.

Rivera R, Barigozzi M. y Capasso M (2008), *Incentives to informality: Evidence from Mexican job flows*, PUBLICADO en memorias del congreso internacional GLOBELICS MEXICO, 2008, “New insights for understanding innovation and competence building for sustainable development and social justice”, September 22-24, 2008, Ciudad de México.

Ros, J. (2000). *Employment, Structural Adjustment and Sustainable Growth in Mexico* The Journal of Development Studies : 100-119.

Saavedra J. y Chong A.,(1999) *Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru*, The Journal of Development Studies, Taylor and Francis Journals, vol. 35(4), pages 95-116

Simon, H. (1981), *The Sciences of the Artificial*, Cambridge Mass., MIT Press. (2nd edition).

Smith G.F. (2003). “Towards a Logic for Innovation” publicado en *The International Handbook on Innovation Edited by Larisa V. Shavinin*, Elsevier Science Ltd.

Souza P.R y Tokman V, (1991). “El sector informal y la pobreza urbana en América Latina”, en Tokman, *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D.F

Tokman, V. (1989). *Economic Development and Labor Market Segmentation in the Latin America Periphery*. Journal of Interamerican Studies and World Affairs 31(1/2 Special Issues).

Tokman V. (1991). “Introducción: dos décadas del sector informal en América Latina” en Tokman (ed) *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D.F

Tokman V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*, OIT, Santiago de Chile, Chile.

Tokman V. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Fondo de Cultura Económica Chile, Santiago de Chile, Chile.

Cozzens S and Sutz J. (2012). Innovation in Informal Settings: A Research Agenda, en <http://www.idrc.ca/EN/Lists/Publications/Attachments/1130/IID%20Framework%20July%2029.pdf>.

Granér S. (2007). “Hernando de Soto and the mystification of capital” <http://www.eurozine.com/articles/2007-01-19-graner-en.html>

Cozzens S, y Sutz J. (2012). Innovation in Informal Settings: A Research Agenda. <http://www.idrc.ca/EN/Resources/Publications/Pages/ArticleDetails.aspx?PublicationID=1130>



Clasificando las microempresas informales: Un primer paso hacia la creación de una estrategia de desarrollo para el sector informal

René Rivera Huerta¹
Alena Juárez González²

Resumen

Tanto en el campo teórico como en el político, el sector informal ha sido tradicionalmente considerado- debido a su escasa productividad, su incapacidad de brindar protección social a los trabajadores que lo integran; su desafío más o menos abierto hacia el Estado y la cercanía que mantiene con actividades propiamente ilícitas- como un ancla para el desarrollo y ha sido tolerado como un refugio para aquellos trabajadores que han sido incapaces de encontrar un espacio en la economía formal (Tokman, 2004).

No obstante, la evidencia empírica sugiere que el sector informal contribuye ampliamente a la generación de ingresos de los trabajadores en los sistemas económicos en vías de desarrollo. En efecto, evidencia publicada ha hecho notar que los ingresos provenientes de estas actividades no son necesariamente los más bajos de la sociedad (Maloney, 2001, 2004). Adicionalmente, otros trabajos han mostrado la presencia de un potencial productivo aceptable en algunas actividades informales, en particular en aquellas realizadas por los denominados empleados por cuenta propia y/o microempresarios, indicando que estos trabajadores no son necesariamente pasivos ni forzosamente los más pobres de la estructura económica. Más aún, ciertos estudios han mostrado que algunos empresarios informales han llegado a construir casos de relativo éxito empresarial. Estos resultados sugerirían - y de hecho organismos internacionales tales como el IDRC así lo hacen (Cossenz y Sustz, 2012) incentivar la productividad de los empresarios en informalidad a través de políticas públicas, al mismo tiempo que procuran su incorporación al sector formal

¹ PHD in Economics and Management, Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor-Investigador tiempo completo, desarrollo e innovación inclusiva y vinculación universidad empresa, rivera.uam@gmail.com.

² Licenciada en Economía, Universidad Autónoma Metropolitana, asistente de investigación en UAM-X, alenajuarez@gmail.com.

Sin embargo, es importante observar que la heterogeneidad entre los microempresarios es alta. Por tanto, es factible pensar que no todas las actividades en el sector informal son igualmente susceptibles a los apoyos a la productividad. En este sentido, cabría preguntarse ¿cuáles son los sectores en estatus de informalidad que son más productivos? ¿Cuáles son los factores que caracterizan a las actividades más productivas dentro del sector informal? ¿Existe alguna evidencia que indique que estas actividades deben ser apoyadas e incentivadas? Son estas las preguntas que dirigen la presente investigación. Con el fin de responderlas, en este trabajo se aplica análisis estadístico multivariado usando datos oficiales recopiladas por INEGI, en particular, la Encuesta Nacional de Micro-negocios (ENAMIN, 2008) correspondientes al año 2008 considerando un número inicial de más de 20000 observaciones.

Para la clasificación estadística se usaron técnicas de análisis clúster en dos etapas. Las variables usadas son tanto continuas (sean en su forma natural o como índices), como categóricas. En términos generales dichas variables (todas ellas presentes en la ENAMIN) se incluyen en tres grandes rubros de clasificación: a) características del emprendedor; b) características de la empresa; c) Dinámica empresarial.

Los conglomerados resultantes permiten diferenciar entre las actividades informales de acuerdo a su nivel de productividad y permite asociarlas con las características del micro-empresario.

Palabras clave: Sector informal, política laboral, desarrollo inclusivo,

Antecedentes. Políticas de apoyo a la productividad como una alternativa de desarrollo del sector informal.

En un trabajo presentado en esta misma conferencia (Rivera, 2013) se sostiene que, ante el fracaso de las teorías más ortodoxas que estudian al sector informal, la implementación de políticas que incentiven la productividad del sector informal surge como una alternativa pragmática y viable. En efecto, diversos autores han expresado su respaldo a la creación de este tipo de políticas. Un ejemplo, es Tokman (2001) quien en forma efusiva se expresa de la siguiente forma.

“Existe consenso entre los actores políticos y sociales y analistas sobre la conveniencia de prestar atención al sector informal, tanto

por su importancia en relación con el empleo como respecto a la pobreza. Hay, así mismo, un número creciente de programas destinados a apoyar las actividades informales, con características similares en países muy diversos de la región. Este amplio acuerdo está avalado en el plano político por la adopción de estrategias al nivel gubernamental de alta jerarquía y por la creciente aceptación e incluso activa participación en algunos casos de los actores sociales, en particular, de empresarios y sindicatos. Esta aceptación se fundamenta, además, en la evidencia de que aun en épocas de restricciones económicas las políticas de promoción del sector informal son factibles, rentables y cuentan con apoyo financiero”

Por otro lado Chen, Jhabvala R y Lund F. (2001). mencionan:

“There is growing evidence that concerted action by organizations of low-income informal workers, especially women’s organizations, have had positive outcomes in improving the working conditions of poorer informal workers and the welfare their families.”

La evidencia sobre casos exitosos de informalidad no es escasa¹. Muller (2010) (citado en Cossenz y Sutz, 2012) cita el ejemplo de los artesanos de la herrería en Tanzania donde se muestra la dinámica de aprendizaje y adaptación de nuevas técnicas y su exitoso impacto en su productividad.

Un ejemplo más claro corresponde al sector de las artesanías en India. Resulta un hecho bien conocido que el proceso de industrialización desplazó a los artesanos de la fuerza laboral. No fue este el caso de la India donde hubo una política construida para apoyar a los artesanos, en particular el gobierno indio: a) estableció un ministerio especial para las artesanías, b) dedicó recursos al rubro de investigación en diseño y tecnologías para las microempresas, c) estableció esquemas de financiamiento especiales. Debido a estas políticas, cuando la India comenzó a liberalizar su mercado, su sector artesanal estuvo en posición para tomar ventaja de la apertura. Debido a estas políticas el número de artesanos capacitados (skilled) pasó, en el periodo que va de 1997-1998, de 4.8 a 8.1 millones y proporcionaba (hacia el 2001) alrededor de 30 millones de empleos (Chen et al, 2001).

No obstante, quizá el mejor ejemplo de que una política dirigida a las microempresas informales puede resultar exitosa lo brinda el experimento natural de la Emilia-Romagna (Capecchi 1989, Putnam, 1993). La Emilia Romagna es una región ubicada en el centro-norte de Italia y cuyo actual alto índice de desarrollo está sólidamente fundamentado en las empresas y los vínculos informales. No obstante, al igual que en los casos anteriores, es importante mencionar que el desarrollo de la región se dio en combinación con características idiosincrásicas que favorecieron el desarrollo económico y social: una cultura de cooperación, una sociedad de pequeños propietarios agrícolas y una complicidad de apoyo mutuo entre los productores informales junto con el apoyo de un gobierno declaradamente de izquierda que fomentó la formación temprana de escuelas técnicas y un apoyo estatal abierto a la microempresa. Esta combinación de variables llevaría al desarrollo de la región, que pasaría de producir productos agrícolas a producir aparatos electrónicos y generar servicios de alto impacto. Se observa entonces que el éxito de la región se debió a la interacción positiva entre educación-informalidad- apoyo del gobierno, una combinación que se ha mostrado exitosa también en otras partes del mundo².

En un contexto social como el mexicano, donde al menos un 30% de la población económicamente activa se encuentra en el sector informal (INEGI, 2004), resulta de primordial importancia establecer políticas y estrategias para dicho sector. Se esperaría que políticas que incentiven la productividad en este sector incrementen necesariamente el ingreso económico de las unidades económicas (muchos de las cuales ocupan familias enteras) que lo conforman, convirtiéndose así en opciones cla-

¹No obstante es necesario mencionar que en cualquier caso, el éxito en la empresa informal no es la regla.

²Esta interacción positiva educación-informalidad- institucionalidad ha sido detectada en otros casos como el caso que Carpio (2007) reporta respecto a Argentina (en donde el capital social jugó un papel importante). Evidencia empírica donde se reporta retornos positivos a la educación en el sector informal puede encontrarse en Ngutse (2009)

ras de empleo decente y en polos de desarrollo, capaces de atraer a un porcentaje de trabajadores, jóvenes muchos de ellos, que verían ahí una opción de desarrollo personal: Esto sería particularmente importante en países como México, donde la falta de opciones viables de empleo se convierte, muchas veces, en determinantes del ingreso de los jóvenes a la criminalidad abierta

Heterogeneidad en el sector informal

No obstante, establecer políticas para el sector informal se complica por la enorme heterogeneidad dentro del sector, fenómeno que es generalmente reconocido, pero poco estudiado. Al respecto, Souza y Tokman (1995) mencionan que las actividades informales van desde aquellas empresas que presentan características reales o potenciales de expansión, hasta aquellas que son claramente disfuncionales en relación con el crecimiento económico. Por su parte Fields (2005) menciona que “algunas actividades informales son preferibles a trabajos en el sector formal y otras no lo son”³. Para Fields es clara la existencia de actividades informales de primer y segundo nivel.

La mayoría de los trabajos (hasta donde el límite de nuestro conocimiento lo permite afirmar) observan la heterogeneidad del sector informal, como un problema del grado de independencia del trabajador. Así, en la contribución original de Harth. (1973), éste vincula directamente los trabajadores informales con los trabajadores por cuenta propia. Castell y Portes (1995) - más en línea con una temprana definición operativa usada por la OIT- divide al sector informal en microempresarios, empleados por cuenta propia y trabajadores en servicio doméstico⁴. Maloney (1999) distingue al sector informal entre asalariados (informales) y trabajadores por cuenta propia. Un criterio semejante es usado por Orlando (2001), con la diferencia que añade a los empleadores o microempresarios informales.

Parra (2006) en una tipología más reciente, mantiene la relación patrón-empleado, pero a diferencia de las contribuciones mencionadas anteriormente, otorga un peso primordial, en la clasificación, al grado educativo. Así, este autor distingue entre profesionales informales, empresarios con menos de licenciatura y trabajadores de subsistencia. Dentro de las categorías de empresarios y trabajadores establece, igualmente sub-categorías; siempre de acuerdo a su nivel de educación.

Como puede notarse, los autores que han realizado algún tipo de categorización mantienen el paradigma empleador-empleado. Sin embargo, en dichos trabajos otras fuentes de heterogeneidad han sido sistemáticamente ignoradas. Es decir, variables tales como localización geográfica, sector productivo, nivel educativo, número de horas dedicadas al trabajo, no han sido tomadas en cuenta. Es mi opinión que el uso de estas variables se convierte en necesario para lograr un mejor acercamiento a la heterogeneidad dentro del sector informal. La creación de una tipología que las incluya se convierte, en síntesis, en el objetivo y meta que persigue el presente proyecto de investigación.

No obstante, tomando en cuenta la heterogeneidad en el sector informal que ya se ha mencionado, es factible suponer que no existe una única estrategia o política hacia todo el sector informal. Sin embargo,

³ “Upper-tier” e “easy entry” en el original.

⁴Nótese que no incluye a los asalariados informales, como lo hacen la mayoría de las categorizaciones posteriores.

es factible suponer que dentro del mencionado sector, existen sub- sectores estratégicos que podrían ser incentivados con el fin de crear círculos virtuosos de desarrollo. Crear una tipología y observar las potencialidades productivas de cada uno de esos subsectores constituye el objetivo central del presente trabajo.

En síntesis, lo que éste proyecto busca, es responder a las siguientes preguntas ¿qué tipos de actividades informales encontramos (en México en particular)? ¿Cuáles son las variables que caracterizan a las actividades más productivas dentro del sector informal? ¿Existe alguna evidencia que indique que estas actividades deben ser apoyadas e incentivadas?

Clasificación de las microempresas.

Metodología.

La metodología que se presenta a continuación intenta observar las características de las microempresas en México. Las empresas serán clasificadas tanto de acuerdo a las características del empresario como a las características de la empresa

Base de datos.

Se trabajó con la Encuesta Nacional de Micronegocios (2008) para generar los datos apropiados para análisis estadístico. La Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), es una encuesta realizada en conjunto por el INEGI y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para levantar, procesar y difundir información sobre las empresas consideradas micro, es decir, a unidades económicas de hasta seis personas (incluyendo al dueño y los trabajadores, sean remunerados o no) en actividades: extractivas y de construcción, comercio, servicios y transportes. En el caso específico del sector manufacturero se considera microempresa a las unidades de hasta 16 personas (incluido el dueño y los trabajadores sean remunerados o no). El Tamaño de la muestra para el 2008 fue de 30 mil personas distribuidas en todo el país, sin embargo, sólo se incluyeron aquellos microempresarios que estaban activos al momento de la entrevista y reportaron ganancias para ese año.

Variables Utilizadas.

Edad: variable categórica sirve de referencia para categorizar a los tipos de microempresarios.

Educación: variable continua que indica el grado de educación con el que cuenta el microempresario, el cual

puede ir desde ninguna hasta posgrado.

Patrón: Variable binaria, que diferencia entre patrón y trabajador por cuenta propia.

Sueldo: Variable binaria que indica si el microempresario trabaja por un sueldo o jornal (Si/No).

Habilidad: variable categórica que describe el tipo de capacitación que requiere el microempresario para realizar su actividad, son tres categorías que fueron creadas en base a la Clasificación Mexicana de Oficios: 1 Trabajadores con capacitación y/o habilidades (de todos los microempresarios son los que tienen una mayor capacitación), 2 Trabajadores Operadores, ayudantes y artesanos (capacitación media1), 3 Trabajadores en servicios (Servicios domésticos, personales, de seguridad y vendedores ambulantes, capacitación media 2).

Tiempo A Cargo: variable continua, que describe en años el tiempo que tiene el microempresario a cargo de la actividad o negocio que desempeña.

Gremio: variable dummy que indica si e investigador pertenece a un gremio (si/no).

Local: variable dummy, que indica si el negocios cuenta con un local no importando si es fijo o no (Si/No).

Tiempo Actividad: variable continua que indica cuantas horas se le dedica al negocio o actividad.

Trabajadores: variable categoría que indica si el microempresario tiene o ha tenido trabajadores en su negocio o siempre ha trabajado solo.

Ingresocant: variable continua que registra el ingreso reportado por los microempresarios pertenecientes a cualquier tipo de actividad (manufactura, comercio, servicio y construcción).

Formalidad 2: variable binaria, que diferencia si los negocios o actividades de los microempresarios cuentan con un registro o más ante alguna institución pública: Municipio, delegación, secretaria de economía

o secretaria salud (Si/No).

Cotizando: Variable binaria que indica si el microempresario está registrado o cotizando en una institución de salud pública o privada (Si/No)

Actividad Económica: variable categórica, que indica cual es la actividad la que pertenece el negocio o actividad (Manufactura, Comercio, Construcción, Servicios) .

Tabla 1

Variables	
<i>Edad</i>	Numérica
<i>Educación</i>	Numérica
<i>Patrón</i>	Categórica
<i>Sueldo</i>	Categórica
<i>Habilidad</i>	Categórica
<i>Tiempo A Cargo</i>	Numérica
<i>Gremio</i>	Categórica
<i>Local</i>	Categórica
<i>Tiempo Actividad</i>	Numérica
<i>Trabajadores</i>	Categórica
<i>Ingresocant</i>	Categórica
<i>Formalidad 2</i>	Numérica
<i>Cotizando</i>	Categórica
<i>Actividad Económica</i>	Categórica

Fuente: Elaboración propia

Análisis de clusters.

El análisis de clusters es una técnica multivariada que agrupa objetos con base en sus propiedades comunes, resultando en agrupamientos que son internamente homogéneos pero máximamente distintos. Para poder formar clusters de nuestros datos, aplicamos un procedimiento de análisis cluster en dos etapas, disponible en SPSS (versión 21.0). Este procedimiento tiene todas las características de los métodos tradicionales de agrupamiento (procedimientos jerárquicos y no-jerárquicos), con el beneficio extra de manejar variables categóricas y continuas y la selección automática del número de clusters.

En el primer paso (pre-agrupamiento de los casos) se usa un enfoque secuencial para hacer el pre-cluster de los casos. Cada caso es fusionado en un sub-cluster previamente formado o empieza un nuevo sub-cluster, dependiendo de las características (media y varianza) de cada una de las variables utilizadas en el proceso de categorización. El objetivo es calcular una nueva matriz

de datos con menos casos para el siguiente paso. En el segundo paso (agrupamiento de casos) se aplica una técnica basada en un proceso jerárquico. De forma similar a las técnicas jerárquicas de aglomeración, los pre-clusters son fusionados hasta que todos los clusters forman uno solo. El algoritmo también provee un número óptimo de clusters basados en una combinación de un valor bajo del Criterio Bayesiano de Schwartz (abreviado CBS) y una alta tasa de la medida de la distancia. La evidencia arroja cuatro grupos de investigadores que se distribuyen de la siguiente forma:

Resultados y Discusión.

Los grupos obtenidos pueden ser resumidos en los siguientes tipos (para observar a mayor detalle remitirse a las tablas

Tipo 1. Es el clúster con mayor número de informales (aprox. El 97%), sólo después del Tipo 3. Se distingue por que sus integrantes cuentan, en promedio, con menor educación de todos los obtenidos y la edad es la mayor que la del promedio. Sin embargo, es interesante notar que es el clúster con mayor tiempo a cargo de su negocio. La mayoría de los trabajadores son por cuenta propia (88%). Este clúster tiene un porcentaje relativamente menor que han trabajado como asalariados. Muchos de ellos, están clasificados como trabajadores o artesanos que requieren cierta habilidad técnica. (de hecho, el 99% del total del grupo). Sin embargo, si consideramos que pertenecer a una asociación o gremio es un proxy al capital social y tener un puesto fijo un proxy al capital físico este es un grupo escaso en ambos tipos de capitales. Finalmente, la mayor porcentaje de este grupo se desempeña en la manufactura (42%), siguiendo construcción y finalmente servicios. No obstante, todo el tiempo que se dedica a su

negocio no se refleja en los ingresos ya que es el segundo grupo con menor ingreso

Tipo B. La mitad de este grupo está constituido por informales. Es el sector mejor educado de todos y, curiosamente, en promedio, el más joven de todos. También es uno de los grupos que dedica mayor tiempo a sus actividades empresariales y el que, en promedio, ha tenido más tiempo a cargo de sus negocios. Es el grupo que tiene entre sus filas el mayor número de patrones y al mismo tiempo en el que sus actividades requieren mayores habilidades. Si consideramos, como en el clúster Tipo A, que pertenecer a una asociación o gremio es un proxy al capital social y tener un puesto fijo un proxy al capital físico. Entonces podemos decir que este clúster es rico en los tres tipos de capitales: social, físico y humano (educación). La mayor parte de este clúster se desempeña en servicios, pero el porcentaje que se dedica a manufactura no es pequeño. No resulta extraño que los ingresos de este grupo sean significativamente mayores a los otros.

Tipo C. El 100% de este clúster está integrado por informales. La edad de los integrantes del clúster 3 está por debajo de la media (de hecho es el segundo clúster más joven). El promedio de educación es también la segunda más baja. Son quienes menos tiempo tienen a cargo de su negocio y quienes en promedio menos tiempo le dedican a su negocio. No es extraño que la mayoría de ellos se desempeñe en puestos que requieren bajas habilidades. A diferencia del Tipo B cuenta con bajo Capital Físico y Social. Quizá un poco en contra de lo esperado, estos trabajadores reportan haber tenido empleados o gente que trabaja o trabajó para ellos. A pesar de que la totalidad de este grupo está constituido por informales un número importante de ellos se encuentran registrado cotizando en seguridad social. Este grupo se desempeñan preferentemente en comercio y servicios.

Tipo D. Es en este grupo donde la frecuencia de formales es la más alta de todos los clusters (65%). La educación es la segunda más alta, pero, en promedio, es el grupo con mayor edad. El tiempo que tienen con su negocio es el segundo más bajo, pero la dedicación a su negocio es la más alta. Está mayoritariamente formado por trabajadores por cuenta propia, aun cuando tiene un porcentaje mínimo de patrones (aproximadamente 12% del total de clúster) es el segundo más alto de patrones. Resulta sumamente interesante que se desempeñan en ocupaciones de escasa habilidad. Sin embargo, resulta de gran interés que cuanta con asociación gremial lo que indica la presencia de capital social y la mayoría cuenta con capital físico. La gran mayoría de ellos se encuentran desempeñando en comercio. Es el segundo grupo con las ganancias más altas.

Los resultados obtenidos son particularmente ricos, en particular quisiera enfocarme en tres.

- El primer resultado que emerge resulta sumamente interesante: muestra que el éxito de los empresarios (medido en ganancias) está relacionado claramente con cuatro variables: capital social, capital físico, capital humano y el tiempo dedicado a su negocio. Menos claro es la

relación entre tiempo que el empresario tiene dedicado al negocio y ganancias ni el sector al que pertenece. Un esquema de la relación entre estas variables puede verse en la tabla (tabla 3 y tabla 4).

- Esto parecería indicar que el éxito (siempre medido en ganancias) no es privativo de las microempresas en el sector formal: 50% del cluster Tipo B y 35 % del cluster Tipo D son informales (ambos clústeres con los mayores ingresos) son informales.

- Algunas variables no arrojan resultados claros. Por ejemplo el análisis clúster muestra que un porcentaje relativamente similar de empresarios cuentan o han contado con empleados (sean estos asalariados o no). Segundo, muestran que un porcentaje similar de trabajadores están registrados o cotizan ante algún tipo de institución de salud. Para observar las diferencias entre estos clústeres se requiere mayor análisis de las variables.

Tabla 2 Distribución de conglomerados

		N	% de combinados	% del total
1	5122	24.9%	24.9%	
2	4425	21.5%	21.5%	
3	5335	25.9%	25.9%	
4	5691	27.7%	27.7%	
Combinados	20573	100.0%	100.0%	
Total		20573		100.0%

Fuente: elaboración propia en base a I Encuesta Nacional de Microneocios 2008

Tabla 3 Variables numéricas (Medias)

	Cluster Tipo A	Cluster TipoB	Cluster Tipo C	Cluster Tipo E
Educación	2.6	4.7	2.9	3.4
Edad	45.1	43.5	44.3	45.4
¿Cuánto tiempo tiene usted a cargo del negocio o actividad?	12.3	10.9	7.0	9.0
¿Cuántas horas dedica en una semana normal a su negocio?	37.2	43.5	31.0	49.3
Monto de los ingresos para las 3 actividades	3639.6	9419.7	2388.4	4782.7

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN 2008)

Tabla 4 Variables Categóricas (Porcentajes)

		Tipo A	Tipo B	Tipo C	Tipo D
Patrón	Patrón	11.7	29.7	0.0	18.7
	Trabajador por su cuenta u otro.	88.3	70.3	100.0	81.3
Sueldo	Ha trabajado a sueldo	79.6	86.9	78.2	75.1
Habilidad	Trabajadores cuyo trabajo requiere capacitación y/o habilidades	0.4	52.7	0.0	0.9
	Trabajadores operadores, ayudantes y artesanos	99.6	46.4	0.4	1.9
	Trabajadores en servicios	0.0	0.9	99.6	97.2
Gremio		5.0	20.4	1.6	17.5
Local		0.0	40.3	0.0	59.7
Trabajadores		51.8	34.2	59.4	28.8
Formalidad 2		3.7	49.9	0.0	65.2
Cotizando		22.4	26.8	24.1	25.4
Actividad Económica	Manufactura	42.07	0.00	29.27	28.66
	Comercio	23.57	1.15	2.37	72.90
	Construcción	0.24	67.67	0.00	32.09
	Servicios	0.42	72.94	0.00	26.64

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN 2008).

Discusión y conclusiones

El presente artículo es un primer intento de clasificar a las empresas con el fin de distinguir si las empresas informales son productivas y cuáles son los factores que inciden en dicha productividad. Con este objetivo, usando datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios (2008), se aplicó análisis clúster de dos etapas disponible en SPSS

(versión 21). Considerando las ganancias como un proxy de productividad se observa que alrededor de un 30% de los microempresarios informales (cerca del 20% total de la muestra) son tan productivos como lo podría ser sus homólogos en la formalidad, proporcionando un empleo decente al menos a los empleadores¹. Los determinantes aparentes de su éxito son el capital físico, el capital humano (educación) y coincidiendo con la experiencia regional de la Emilia Romagna (Capecchi, 1989), capital social o capacidad organizativa. Es por supuesto, necesario una dedicación amplia (expresada en horas) a su negocio. Es factible pensar que microempresarios o trabajadores por cuenta propia pueden incrementar su productividad si alguna de las dimensiones apenas mencionada es complementada con algunas de los determinantes del éxito de la informalidad. En particular, pareciera que la creación de habilidades técnicas parece ser prioritaria. Pareciera haber una relación incluso más estrecha entre capital humano y ganancias que entre capital físico y ganancias. Más difícil es crear capital social. No obstante, esta es una de las políticas más ampliamente recomendadas por Tokman (2004). Se subraya que este es un primer análisis sobre la heterogeneidad en el sector informal. Un futuro análisis debe incluir el análisis de las interacciones que guardan las empresas informales con las formales y la calidad del empleo asalariado que ofrece las microempresas informales con respecto a las formales.

¹La calidad del empleo que proporciona a los empleados debe ser objetivo de futuros análisis.

Bibliografía

- Capecchi V. (1989). "The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization in Emilia Romagna" en Portes A. Castells M. y Benton L. *The informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. The John Hopkins University Press.
- Carpio J. (2007). *Formalidad e informalidad en los mercados de trabajo en la región: Los programas de promoción de la microempresa*. INPADE, Instituto para la Participación y el Desarrollo. Serie: Documentos de Trabajo N° 5.
- Castells M. y A. Portes (1989). "World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy" en Portes A. Castells M. y Benton L en *The informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, The John Hopkins University Press.
- Chen M.A., Jhabvala R y Lund F. (2001). *Supporting Workers in the Informal Economy. A Policy Framework*. WIEGO
- Fields, G. S. (2005). *A Guide to Multisector Labor Market Models*. The World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 0505. The World Bank, Washington.
- Hart, K. (1973). *Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana*. The Journal of Modern African Studies 11: 61-89.
- INEGI (2004). *La Ocupación en el Sector no Estructurado en México, 1995-2003*. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. México D.F.
- Putnam.(1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Maloney, W. F. (1999). "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico." *The World Bank Economic Review* 13: 275-302.
- Parra L. D. (2006). *Heterogeneidad en el Sector Informal: La Ciudad de México en 1994 y 2003*. En V Congreso Nacional AMET 2006 Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo
- Rivera R. (2013). *La importancia de construir políticas de aprendizaje e innovación para el sector informal Algunas notas exploratorias*. Artículo presentado en el VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro.
- Souza P.R y Tokman V, (1991). "El sector informal y la pobreza urbana en América Latina", en Tokman, *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D.F
- Tokman V. (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile, Chile.
- Tokman V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*, OIT. Santiago de Chile, Chile.
- Cozzens S, y Sutz J. (2012). Innovation in Informal Settings: A Research Agenda. <http://www.idrc.ca/EN/Resources/Publications/Pages/ArticleDetails.aspx?PublicationID=1130>
- Orlando, B. M. (2001). *The Informal Sector in Venezuela: Catalyst or Hindrance for Poverty Reduction*. Social Science Research Network Electronic Paper Collection: <http://papers.ssrn.com/abstract=299776>.

Análisis comparativo de los trabajadores informales pobres en México, 1992 y 2012

📍 Sergio Gaxiola Robles Linares

📍 Alida Montoya Ruiz

Resumen

En este documento se realiza un análisis comparativo de los trabajadores informales pobres en México en los años 1992 y 2012 con la finalidad de conocer los múltiples cambios que han ocurrido en la configuración de las ramas de actividad económica. Lo anterior permite conocer a grandes rasgos los impactos que ha tenido la implementación del modelo neoliberal en el mercado laboral mexicano en un periodo de 20 años de estudio.

Introducción

En las últimas décadas, la creciente informalización del mercado laboral mexicano ha sido un fenómeno notable. A esta situación se suman diversos cambios como la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, el aumento de la inseguridad laboral, la desarticulación de las organizaciones sindicales, y consecuentemente, la mayor flexibilización y la precarización del mercado de trabajo. Estas transformaciones afectan de manera directa las condiciones de vida de los trabajadores, ubicándolos en una situación laboral compleja. Un fenómeno vinculado comúnmente con la informalidad es la pobreza que en México se ha estudiado con mayor intensidad a partir de la década de los noventa, en particular, después de la crisis de 1994, cuando los niveles de pobreza en el país llegaron a porcentajes alarmantes.

En este contexto, esta investigación optó por estudiar dos fenómenos que afectan a una parte importante de los trabajadores mexicanos: la informalidad laboral y la pobreza. En particular, se realiza un estudio comparativo de los trabajadores informales pobres en los años de 1992 y 2012.

El objetivo de esta investigación es conocer los principales cambios en la estructura de los trabajadores informales pobres en 1992 y 2012. Lo anterior con la finalidad de analizar en el periodo de estudio las transformaciones que han sufrido uno de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo.

La elección de los años de estudio (1992 y 2012) está basada en las profundas transformaciones que han ocurrido dentro del mercado de trabajo mexicano (terciarización, flexibilidad laboral, pérdida de prestaciones laborales) en ese periodo y que han afectado de manera directa en los trabajadores informales pobres.

A grandes rasgos, la población de estudio se delimitó de la siguiente forma. En lo que se refiere a la informalidad, esta investigación define como trabajadores informales a aquellos a quienes su empleo no otorga seguridad social. Por otro lado, para la definición de pobreza se retomó el método de la línea de pobreza. Por esta razón, para este estudio, los trabajadores informales pobres son aquellos que no tienen seguridad social y además no cuentan con recursos económicos suficientes para garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas.

El presente documento se estructura en cuatro secciones. En primer lugar, se plantean las discusiones teóricas y empíricas de la informalidad y la pobreza, así como los vínculos que se han planteado entre ambos fenómenos desde la perspectiva de los trabajadores informales. En segundo lugar, los antecedentes empíricos de la informalidad y la pobreza en México. En tercer lugar, se exponen los primeros resultados derivados de la investigación que consisten en una reflexión de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores informales pobres en 1992 y 2012. Por último, las conclusiones de esta investigación.

Premisas teóricas de la informalidad y la pobreza

El estudio de la informalidad se desarrolló de manera creciente a partir de la década de 1970, sobre todo en los llamados países del tercer mundo, cuando la OIT hizo una investigación que buscaba dar cuenta de la ocupación en el medio urbano en Ghana. En este documento pionero, la noción de informalidad se vinculó directamente con la pobreza y el



desempleo (Hart, 1972). Durante esa época (1970-1980) comenzaron a gestarse en América Latina importantes cambios en el mercado laboral que se expresaron en la transformación del modelo económico y en crisis cíclicas de sus economías.

Dentro de este contexto, se explica porqué el desarrollo teórico de la informalidad constituyó una herramienta para interpretar y brindar soluciones al problema de la insuficiente absorción laboral de la población. Los cambios señalados también repercutieron en los niveles de pobreza.

En este marco se desarrollaron numerosos debates teóricos en torno al concepto de la informalidad, dando origen a tres grandes perspectivas analíticas: subsistencia, subcontratación y microempresarialidad. Aun cuando se reconoce la riqueza del debate, este trabajo se centra en las dos primeras vertientes, buscando vincular la informalidad, entendida como subsistencia y subcontratación, con la población de estudio, los informales pobres de México en 1992 y 2012.

La informalidad entre la sobrevivencia, la subcontratación y la empresarialidad.

El antecedente teórico del concepto de la informalidad recae en un enriquecedor debate que se desarrollo a mediados del siglo XX con el planteamiento de la teoría de la modernización y la teoría dependientista. Sin embargo por cuestiones de espacio en este documento solo se abordan las discusiones teóricas de la informalidad vinculadas con la sobrevivencia, la subcontratación y la empresarialidad.

La informalidad como sobrevivencia

Una de las principales corrientes teóricas que desarrolló la visión de la informalidad como medio de subsistencia fue elaborada esencialmente por el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), relacionando las actividades informales con formas atrasadas de producción, los trabajadores por cuenta propia, las microempresas, etcétera.

El PREALC define al sector informal como “una manera de producir que se vincula con la falta de tecnología de última generación y pequeño respaldo económico, lo que obliga a la empresa a contratar en su mayoría a empleados sin

ninguna regulación” (Tokman, 1987).

En este marco, se plantea a la informalidad como un sector que se relaciona directamente con las formas de producción de la empresa, caracterizadas por la utilización de tecnología atrasada, técnicas rudimentarias y escaso capital, y por la conformación de microempresas (empresas con menos de cinco empleados). Además, para el PREALC, este tipo de actividades no tienen la capacidad de acumular capital sino que buscan únicamente “maximizar su ingreso a través del trabajo informal” (Tokman, 1987). De esta manera, la informalidad está subordinada al sector formal debido a que su escaso manejo de capital la obliga a establecer una relación de dependencia respecto del desarrollo tecnológico propio de las grandes empresas.

La informalidad como subcontratación

La perspectiva que plantea a la informalidad como subcontratación encuentra en Alejandro Portes su máximo exponente y se constituye como la propuesta más sólida frente a esta problemática, en tanto logra insertar el fenómeno como parte de un análisis más complejo del funcionamiento económico y social del capitalismo. De esta forma, se integra un enfoque sistémico que permite establecer un vínculo entre economía formal e informal y brinda herramientas para superar la visión del PREALC y la neoliberal.

Básicamente, este enfoque define la informalidad como una forma de utilización de la mano de obra propia del sistema capitalista, que se beneficia de la economía informal mediante el abaratamiento de los costos de contratación y producción. Para la población que forma parte de la informalidad, esto deriva en mayores jornadas laborales y menor acceso a los sistemas previsionales.

Portes sostiene que la lógica del sistema capitalista estimula a las empresas a hacer uso del sector informal. Así, en la medida en que existe una sobreoferta de trabajadores en el mercado laboral, las empresas prefieren contratar a través del sector informal (Portes, 1995). Inclusive se plantea que lo novedoso en el mercado laboral es la formalidad, enfatizando que la informalidad ha existido desde siempre en el capitalismo. Hay que recordar que la conceptualización extensa de informalidad desarrollada por Portes incorpora también la

noción de informalidad como sobrevivencia, aunque no la establece en el centro de sus análisis.

La informalidad como empresarialidad

Por último, la vertiente neoliberal del concepto de informalidad, encabezada por Hernando de Soto, asume este fenómeno como una respuesta popular y creativa de los sectores con menos recursos frente a la excesiva regulación del Estado, ubicando dicha problemática como una cuestión de corte legal (De Soto, 1986).

Esta corriente ofrecía un nuevo concepto de informalidad al desvincularlo de las cuestiones negativas presentadas por el PREALC. Así, el fenómeno en cuestión se relaciona más con la idea positiva de dinamismo empresarial y desarrollo económico, en la cual la legislación estatal constituye un obstáculo para el desarrollo del individuo emprendedor. En este contexto, De Soto (1986) afirma que “la informalidad no es un sector preciso ni estático de la sociedad sino una zona de penumbra que tiene una larga frontera con el mundo legal y donde los individuos se refugian cuando los costos de cumplir las leyes exceden a sus beneficios”. Así, en contraste con la visión del PREALC, la relación entre informalidad y pobreza se invierte. La primera ya no constituye un obstáculo para el desarrollo económico, sino más bien se convierte en un posible mecanismo de la población para superar la pobreza. Esta postura ha generado una importante cantidad de opiniones adversas, entre las que resaltan las que se muestran a continuación.

Una de las críticas que ha recibido la corriente encabezada por De Soto es que su investigación se desarrolló “en un terreno netamente empírico, alejándose de una visión teórica” (Pérez Sáinz, 1988:3). Por otro lado, Cortés (1990:146) menciona que esta vertiente reduce su argumento central a la idea de que “las élites en el poder del Estado mercantilista peruano, generan un conjunto de leyes que al mismo tiempo que favorecen sus propios intereses obstaculizan las actividades productivas de los otros agentes económicos, y especialmente los informales, quienes para poner en acción su energía empresarial deben recurrir a actividades extralegales”.

Debate entre la sobrevivencia y la subcontratación

Las posturas que interesan en esta investigación son las que sostienen Portes y Tokman, las cuales están teóricamente vinculadas a los trabajadores informales pobres. Este trabajo pretende ahondar en la noción de informalidad como subsistencia y subcontratación, debido a que la mayor parte de los informales pobres se agrupan en estas actividades. En la década de los ochenta se da el primer gran debate sobre el concepto de informalidad en América Latina, protagonizado por Portes-Benton *versus* Tokman-Klein.

Una de las críticas más certeras de Portes hacia Tokman fue la no inclusión de las relaciones entre el sector formal/informal, debido a que se centraba en una postura economicista. Por el contrario, Tokman cuestionaba la visión extensa propuesta por Portes, que no establecía una distinción clara entre subcontratación directa e indirecta, por lo que presentaba a cualquier trabajador informal como empleado de las grandes empresas. En estas discusiones no había un consenso claro sobre el concepto de informalidad.

En este contexto, la definición del concepto operativo de informalidad constituye un problema complejo, pues en torno de él hay una gran

discusión. Para presentar los principales enfoques metodológicos que han surgido respecto de la informalidad se han seleccionado las dos perspectivas que han tenido mayor auge en América Latina, una representada por Alejandro Portes y la otra por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (PREALC-OIT). Cabe mencionar también la postura expuesta por Hernando de Soto, que pese a que consiste en un enfoque legalista y limitado, ayudó de manera significativa a la discusión y evolución del concepto de informalidad en América Latina; sin embargo, este trabajo no incorpora dicho enfoque metodológico debido a que restringe su universo de análisis sólo a los microempresarios informales. La perspectiva del PREALC define al sector informal como una forma de producir, vinculando la informalidad con aspectos negativos del mercado laboral, como una baja productividad, formas tradicionales de producción, técnicas rudimentarias, etcétera (Tokman, 1987). De esta manera, clasifica operativamente a la población informal como aquella constituida por los trabajadores familiares no remunerados, en empresas de hasta cinco empleados, en servicio doméstico y por cuenta propia (excepto profesionales, administrativos y técnicos) (ibíd., 1987). Una de las críticas que se le hacen a esta postura es que los trabajadores que participan en ambos tipos de actividad (formal/informal) no llegan a ser captados desde esta perspectiva, por lo que se estaría subestimando el porcentaje de trabajadores informales (Portes, 1995). En este contexto, el enfoque del PREALC tiende a minimizar a los trabajadores que se encuentran subcontratados, los cuales, según infiere esta investigación conforman un sector significativo de los trabajadores informales pobres. En esto ra-

dicaría la mayor debilidad de dicha perspectiva, y por ello este trabajo no considerará su propuesta de medición

Por otro lado, la postura de Alejandro Portes define a la informalidad como un modo de utilización de la fuerza de trabajo, en la cual es de vital importancia la presencia del Estado. Para este autor la informalidad está constituida por “todas las actividades generadoras de ingreso que no están reguladas por el Estado en un ambiente social donde otras actividades similares si se encuentran reguladas” (Portes, 1995). Esta perspectiva mide la informalidad con base en la falta de la seguridad social que otorga el aparato estatal. Esta es la medición que se utiliza para el análisis realizado en este trabajo, debido a que se considera la metodología consistente en lo que se refiere al fenómeno de la informalidad.

En este contexto, la seguridad social se convierte en un aspecto fundamental para esta investigación, por lo que es importante mencionar que una de las conquistas laborales obtenidas por los trabajadores después de la posguerra fue la seguridad social (Castel, 2004). Sin embargo, ésta se ha visto seriamente afectada a partir de la implementación del modelo neoliberal, que implicó medidas laborales de mayor flexibilidad con el fin de reducir los costos de las empresas, entre otras cosas. Dichos cambios han contribuido a difundir una percepción de inseguridad laboral (incapacidad, pensiones, maternidad, etcétera) frente a la cual las diversas prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores ayudan a subsanar en gran parte sus incertidumbres presentes y futuras. De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que los trabajadores informales pobres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad al carecer de seguridad social, debido a que tendrían que invertir

una parte importante de sus ingresos en aspectos de salud, reduciendo su capacidad de consumo alimenticio, transporte, servicios y otros productos, agudizándose así la reproducción intergeneracional de la pobreza. Es importante señalar que para este documento la medición de la informalidad se limita a las prestaciones médicas correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como a los servicios médicos de trabajadores en universidades, ejército, marina y Petróleos Mexicanos (PEMEX).

Considerando lo anterior, es decir las desventajas y fortalezas de cada una de las dos posturas, esta investigación optó por la medición de informalidad con base en la perspectiva de Alejandro Portes. Hay que señalar que aunque la noción de informalidad como subsistencia proviene de Tokman, se decidió retomar la medición de Portes debido a que su conceptualización más comprensiva de informalidad (que incluye a trabajadores informales por subsistencia, por subcontratación y por crecimiento) conviene más a los fines de esta investigación.

La pobreza: una breve revisión teórica y metodológica

Este apartado tiene como objetivo fundamental hacer un breve repaso del desarrollo de los estudios teóricos del concepto de pobreza, así como una pequeña síntesis de la discusión metodológica realizada por el CTMP que sirvió como base para la actual medición de la pobreza que realiza el Consejo Nacional de Evaluaciones de la Política de Desarrollo Social (Coneval).¹

El estudio de la pobreza se desarrolló de manera importante a partir del siglo XX, durante este periodo las investigaciones en torno del concepto de pobreza se han centrado básicamente en tres perspectivas: privación absoluta, necesidades básicas insatisfechas y privación relativa (Townsend, 2003). Una de las características que resalta en las diversas definiciones de pobreza es la vinculación con los enfoques económicos (ingresos o gastos).

¹El CONEVAL es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con autonomía y capacidad técnica para generar información objetiva sobre la situación de la política social y la medición de la pobreza en México.

Línea de bienestar económico

En este marco están las posturas de privación absoluta y necesidades básicas insatisfechas que se muestran a continuación. Es importante mencionar que estas perspectivas se han relacionado con medidas monetarias y no monetarias.

Privación absoluta

En los inicios del siglo XX, una investigación realizada en la ciudad de York plantea una definición de pobreza centrada en el concepto de privación absoluta. Desde este enfoque, los pobres se definen como “aquellas familias cuyos ingresos totales resultan insuficientes para cubrir las necesidades básicas relacionadas con la simple eficiencia física, como alimentación, salud, vestuario, etcétera” (Rowntree, 1901, citado por Townsend, 2003). Esta postura considera un umbral mínimo de subsistencia que establecería el límite de la pobreza.

Para algunos autores este enfoque conceptual resulta limitado, debido a que la pobreza es un fenómeno complejo que se ve impactado por múltiples dimensiones analíticas (económicas, sociales, culturales, etcétera), las cuales pueden influir de manera diferenciada en determinar la condición de pobreza de una población. Por lo que reducir este concepto en aspectos económicos puede exponer de manera parcial la situación de pobreza.

La perspectiva de privación absoluta ha recibido diversas críticas entre las que destacan:

- La crítica con mayor eco señala la inapropiada reducción de las necesidades humanas exclusivamente a necesidades físicas, en este caso no se consideran factores sociales ni culturales (Boltvinik y Hernández Laos, 1999).

- Por otro lado, el enfoque de privación absoluta expone que, al instituirse un umbral mínimo de subsistencia humana para definir la pobreza, se tiende a homogeneizar las necesidades físicas de las personas, sin considerar la diversidad existente entre los distintos grupos de población, es decir, la variedad de actividades que desempeñan, sus estilos de

vida y los diferentes requerimientos nutricionales que ello

implica.

Necesidades básicas insatisfechas

Como vertiente alternativa a la postura anterior, surge el enfoque denominado Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), que agrega a los mínimos de subsistencia establecidos diversos indicadores de servicios para la población. Esto es, en las NBI se incluye la alimentación, la salud, el vestuario, etcétera. También se incorpora un conjunto de indicadores referentes al acceso a agua potable, la electricidad, el drenaje. Para esta perspectiva, una persona se define como pobre cuando no satisface el conjunto de las necesidades y los indicadores mencionados anteriormente.

En este sentido, la OIT, menciona que las necesidades básicas de los individuos deben delimitarse de acuerdo al contexto económico y social en el que se desarrollan. Por ningún motivo han de reducirse al mínimo necesario para subsistir (Townsend, 2003:448). Ésta es una de las principales críticas que ha recibido el método de NBI.

Privación relativa
A partir de la crítica anterior surge una nueva corriente, encabezada por Peter Townsend, que define a la pobreza como privación relativa; esta postura no considera un mayor número de indicadores sino que establece un vínculo, en constante transformación, entre privación e ingreso. Es decir, “el concepto de privación relativa busca relaciones cambiantes entre las privaciones y el ingreso en el curso del tiempo y por área geográfica” (Townsend, 2003). Para este autor, las necesidades de los seres humanos evolucionan constantemente de acuerdo con las condiciones de vida de cada sociedad.

Para Sen (1992), estos dos últimos enfoques (Necesidades Básicas y Privación Relativa) son complementarios. Este autor señala que “hay un núcleo irreductible de privación absoluta en nuestra idea de pobreza, que traduce manifestaciones de

muerte por hambre, desnutrición y penuria visible en un diagnóstico de pobreza sin tener que indagar primero el panorama relativo”. Por tanto, el enfoque de privación relativa complementa y no suplanta el análisis de pobreza en términos de privación absoluta.

Una vez que se expusieron a grandes rasgos las principales vertientes teóricas de la pobreza, en las siguientes líneas se expone los dos principales esfuerzos que se han hecho en México para medir la pobreza en México.

La pobreza en México

La pobreza en México es un fenómeno complejo. A partir de la década de los noventa su estudio se ha profundizado, dando pie a un gran debate en torno de la medición del fenómeno. En el año 2001 se creó el CTMP con la finalidad de hacer una evaluación de los diferentes métodos que se han utilizados en América Latina, y elaborar para la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) una metodología oficial de medición de la pobreza. Dentro de los principales métodos propuestos sobresalen los siguientes.

- Método Directo o de Línea de Pobreza (LP)
- Necesidades Básicas Insatisfechas
- Métodos mixtos o combinados

Una vez que el CTMP analizó los diferentes métodos para medir la pobreza, optó por el de LP, debido a que ha sido empleado anteriormente en la región para los mismos fines por la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL), además de ser sencillo de utilizar. En este marco, el CTMP recomendó a la Sedesol tres líneas de pobreza (LP1, LP2 y LP3) con el fin de captar la heterogeneidad de la pobreza en México.

Aunado a lo anterior, en el año 2005

se creó el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) que amplió la perspectiva de la pobreza en México a un fenómeno multidimensional tal como lo indica la Ley General de Desarrollo Social. A grandes rasgos el Coneval mide la pobreza con base en dos dimensiones: bienestar económico y privación social. Para este documento interesa únicamente el eje de bienestar económico, debido a que el análisis comparativo entre 1992 y 2012 solo se puede llevar a cabo en esta dimensión por las limitaciones que existen en el cuestionario de 1992.

Siguiendo la medición del CTMP y del Coneval, este documento define a la pobreza con base en el método de la línea de pobreza, determinando a la población como pobre si se encuentra por debajo de dicha línea. Es decir, se estima una cantidad monetaria que sirve de línea de pobreza, de modo que la población que percibe ingresos por debajo de esa línea se clasifica como pobre (CTMP, 2002). En este sentido, Coneval identifica a la población pobre con base en dos líneas: Línea de Bienestar Económico (LBE) y Línea de Bienestar Económico Mínimo (LBEM). En la primera se definen como pobres a la población que no cuenta con recursos suficientes para adquirir bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades (alimentarias y no alimentarias). En lo que respecta, la LBEM se localizan las personas que aunque hagan todo el uso de su ingreso en la compra de alimentos, no pueden adquirir lo básico para una nutrición adecuada. De esta manera, en este artículo la población pobre se define como aquella que sus ingresos no alcanzan a rebasar la LBE y la LBEM.

En resumen, la pobreza es un fenómeno complejo que afecta a una parte importante de la población. La propuesta de medición (LP) hecha por el CTMP y retomada por el Coneval constituye un primer paso para lograr profundizar en estudios de la población de escasos recursos, y conocer con mayor detalle el desarrollo de la pobreza en México. En esta investigación la LP sirve para definir a la población de estudio: los trabajadores informales pobres.

Una vez que se definieron teóricamente y operativamente los ejes analíticos de la informalidad y la pobreza, en la siguiente sección se presentan los resultados que permiten analizar los cambios sociodemográficos y en la estructura laboral de los trabajadores informales

pobres.

Trabajadores informales pobres en México 1992 y 2012.

Esta sección se presenta las características sociodemográficas de la población mexicana en el año de 1992 y 2012. Así como, la estructura (rama de actividad económica) de los trabajadores informales pobres en el año 1992 y 2012, lo que permite hacer una reflexión sobre los múltiples cambios que ocurrieron en el periodo mencionado a raíz de la implementación del modelo económico neoliberal.

Características sociodemográficas

Para este artículo se muestran las características sociodemográficas de la población mexicana en los años de estudio (1992 y 2012) con la finalidad de conocer los cambios poblacionales que ocurrieron en los 20 años de estudio, lo que a su vez sirve como contexto para el realizar el objetivo de este documento que es el análisis de los principales cambios en la estructura de los trabajadores informales pobres en 1992 y 2012.

Según los datos de la ENIGH 1992 y 2012, la población en México aumentó de 87 millones a 117 millones de personas, lo que implica un incremento de 30 millones de personas en el periodo de estudio. Este incremento no ha alterado la distribución porcentual por sexo que es la misma en los dos años estudiados (ver cuadro 1).

Un elemento relevante del aspecto sociodemográfico son los grupos de edad, en el cuadro 1 se muestra un envejecimiento de la población con una mayor concentración en edades mayores. Por ejemplo, las personas mayores a 60 años pasaron de representar aproximadamente 6 por ciento en el año de 1992 a alrededor de 10 por ciento en el año 2012, en el caso de las mujeres se presenta una mayor concentración en los últimos grupos de edad que corresponde a que el sexo femenino tiene una esperanza de vida más alta que los hombres.

En los niveles educativos se muestra que en el periodo comparativo existe un avance importante (mayor escolarización de la población). En particular esta mejora se expone en las personas con educación media superior o

Cuadro 1. Distribución porcentual de la población según sexo, grupos de edad y nivel educativo, México, 1992 y 2012.

Indicadores poblacionales	1992		2012	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Población	48.7	51.3	48.7	51.3
Grupos de edad				
0 a 9 años	25.6	24.1	18.9	17.6
10 a 19 años	24.9	23.7	20.4	18.8
20 - 29 años	16.7	17.1	15.8	16.3
30 - 39 años	12.6	13.8	13.6	14.3
40 - 49 años	8.5	8.8	11.9	11.8
50 - 59 años	5.4	5.5	8.7	10.2
60 y más años	6.4	6.8	10.6	11.0
Nivel educativo				
Ninguno	25.6	28.2	7.2	8.3
Primaria o preescolar	43.2	42.9	39.0	39.7
Secundaria	17.5	15.2	25.2	24.0
Preparatoria, normal o carrera técnica	6.9	5.7	16.6	17.7
Universidad o más	6.8	4.0	12.0	10.2

Fuente: cálculos propios con base en la ENIGH, 1992 y 2012.

más, es decir, la población que tiene preparatoria, normal o carrera técnica se incrementó más de 10 por ciento en el periodo estudiado. Es importante señalar que los aumentos de la población en los niveles educativos más altos se acentúan en las mujeres, lo que permite una mayor inserción de la fuerza laboral femenina, alterando la configuración del mercado de trabajo mexicano.

Así, en el cuadro 1 se exponen cambios importantes que en los aspectos sociodemográficos de la población mexicana.

Aspectos laborales

En las últimas décadas el mercado laboral mexicano ha experimentado una serie de cambios que han impactado en la estructura laboral. Uno de los cambios más relevantes es una mayor inserción de la mujer en el mercado de trabajo, como se expone en el cuadro 2 las mujeres ocupadas pasaron de 30 por ciento en el año 1992 a 47.5 para el año 2012.

En este sentido, en los últimos treinta años las mujeres han experimentado un considerable incremento de su participación en el mercado laboral mexicano. De acuerdo con el INEGI, la participación femenina aumentó seis por ciento entre 1991 y 2005 (INEGI, 2007). Este incremento ha modificado la estructura laboral y, como efecto de ello, se transformó la conformación de los trabajadores informales pobres.

Cuadro 2. Diversos indicadores laborales de la población de 14 años y más según sexo, México, 1992 y 2012.

Indicadores laborales	1992		2012	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
PEA	80.3	31.4	80.3	48.8
Ocupados	77.3	30.3	76.0	47.5
Desocupados	3.0	1.1	4.3	1.3
PNEA	19.7	68.6	19.7	51.2
Población 14 y más	27,089,112	29,565,151	41,864,675	44,570,489

Fuente: cálculos propios con base en la ENIGH, 1992 y 2012.

En el cuadro anterior se muestra un incremento general de las mujeres en el mercado de trabajo; la distribución por sexo en la PEA aumentó casi 18 por ciento favorablemente hacia las mujeres. Según Ariza (2006), "este incremento ha sido un rasgo distintivo del mercado de trabajo mexicano en el último cuarto de siglo". Sin embargo, pese a dicho crecimiento, hasta 2012 aún existía un predominio de la población masculina.

Una vez que se realizó una revisión muy breve del contexto sociodemográfico y laboral de la población en México en el año 1992 y 2012. En las siguientes líneas se realiza una reflexión con la población objetivo de este documento: los trabajadores informales pobres.

Los trabajadores informales pobres: una reflexión al interior de la estructura del mercado de trabajo.

Como se ha mencionado en las líneas anteriores uno de los cambios importantes en el mercado de trabajo en México ha sido las transformaciones que ha sufrido la configuración laboral en México entre los años 1992 y 2012.

El cuadro 3 expone la distribución porcentual de los trabajadores por actividad económica según condición de formalidad, línea de pobreza y sexo. Es importante señalar que el análisis

principal de este documento se centra en los trabajadores informales pobres, por lo que los trabajadores formales no pobres funcionan únicamente como grupo control y no son objeto de estudio.

Un primer aspecto que destaca del cuadro 3 es que en el año de 1992 existían aproximadamente 22.5 millones de trabajadores de los cuales alrededor de 47 por ciento eran informales. En lo que respecta del año 2012, la cifra de los trabajadores alcanzaba 43.7 millones de los cuales 55 por ciento eran trabajadores informales. Estos datos nos indican que a más de tres décadas de implementación del modelo neoliberal en México, el mercado de trabajo ha experimentado un proceso de informalización que agudizan las condiciones laborales de los trabajadores, impactando en la calidad de vida de sus familias que no cuentan con cobertura médica para enfrentar cualquier riesgo de salud.

Por otro lado, el fenómeno de la pobreza también se encuentra presente entre los trabajadores mexicanos. Por ejemplo, en el año de 1992 casi la mitad de la población (47 por ciento) tenía alguna condición de pobreza. En particular, los pobres que no contaban con recursos suficientes para tener una alimentación adecuada eran aproximadamente 10 por ciento del total de los trabajadores mexicanos. Para el año 2012, la pobreza de los trabajadores mexicanos se mantuvo en 47 por ciento lo que implica que después de 20 años el mercado de trabajo en México tiene a la mitad de sus trabajadores en condición de pobreza (véase cuadro 3).

De esta manera, se puede mencionar que la vulnerabilidad en el mercado de trabajo mexicano se mantiene durante el periodo de estudio. En particular es importante mencionar que una parte de los trabajadores son doblemente vulnerables por un lado no cuentan con seguridad social (informales) y por otro tienen algún nivel de pobreza.

Ahora bien, una vez que se analizaron la informalidad y la pobreza por separado en el mercado de trabajo, en las siguientes líneas se presenta una reflexión sobre los trabajadores informales pobres y su distribución porcentual por actividad económica. En el cuadro 3 se expone que en el año de 1992 más de la mitad de los trabajadores en el sector agropecuario, la industria manufacturera, el comercio, el transporte y los servicios personales eran informales pobres. En contraste, la administración pública, los servicios financieros y de recreación son las actividades económicas que contaban con menos trabajadores informales pobres.

En lo que respecta al año 2012, en diversas ramas de actividad económica se redujo la presencia porcentual de trabajadores informales pobres, lo que implica un avance en los fenómenos de estudio. En particular sobresalen la administración pública y la industria extractiva. En contraste, las actividades que aumentaron la presencia de trabajadores informales pobres fueron el comercio y los servicios de recreación.

Un elemento relevante de este análisis es el caso de las trabajadoras informales pobres que presentan porcentajes altos en algunas ramas de actividades económicas que se sumarían a las múltiples desventajas que tienen las mujeres al interior de los mercados de trabajo.

En resumen se exponen cambios importantes entre 1992 y 2012 con un aumento de la informalidad y niveles de pobreza altos en el mercado laboral mexicano. En particular, las ramas de actividad económica exponen señales encontradas, debido a que en algunas aumenta el porcentaje de trabajadores pobres mientras en otras se reduce, lo anterior implica que a pesar de estos cambios los fenómenos de la informalidad y la pobreza en México mantienen una fuerte presencia en el año 2012.

Reflexiones finales

Las reflexiones finales de este artículo se estructuran en dos aspectos. En primer lugar, la presencia importante de la informalidad y la pobreza en el mercado de trabajo. En segundo lugar, los cambios que ocurrieron en la estructura de los trabajadores informales pobres por rama de actividad económica.

El presente documento expuso la presencia de la informalidad y la pobreza en el mercado laboral mexicano. Estos fenómenos afectan de manera importante las condiciones laborales de los trabajadores, debido a que por un lado el no contar con seguridad social (atención médica) expone una serie de riesgos para el trabajador y su familia en lo que respecta a la salud. Por el otro, la pobreza es un elemento que implica que al interior del mercado laboral mexicano existe una carencia de ingre-

sos en una parte importante de los trabajadores. En particular, aquellos empleados que no cuentan con recursos suficientes para tener una alimentación adecuada. Al unirse estos fenómenos en el mercado laboral mexicano se expone a los trabajadores informales pobres como uno de los grupos más vulnerables (condición laboral y bienestar económico), por lo que es importante que se generen políticas públicas que proporcionen diversos instrumentos a estos trabajadores con la finalidad de que no reproduzcan las desigualdades intergeneracionalmente.

Aunado a lo anterior, la configuración de las ramas de actividad económica expone una serie de cambios relevantes que impactan en la presencia de los trabajadores informales pobres en México. Es importante destacar que en algunos casos el porcentaje de trabajadores informales pobres se redujo lo que representa un avance en el periodo de estudio.

Bibliografía

- Ariza, M. (2006), "Mercados de trabajo y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI", en *La situación del trabajo en México 2006*, De la Garza, E., UAM, México.
- Boltvinik, J. y Hernández Laos, E. (1999), *Pobreza y Distribución del Ingreso en México, Siglo XXI Editores, México*.
- Castel, R. (2004), *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?*, Manantial, Argentina.
- Clausen, S. (1998), *Applied correspondence analysis an introduction*, Sage, London.
- Cortés, F. (1995), "De marginal a informal: desarrollo de la discusión en América Latina", en *Crisis y reproducción social*, Cortés, F. y Cuéllar, O., FLACSO-Porrúa, México.
- De Soto, H. (1989), *El otro sendero: La revolución informal*, Diana, México.
- Hart, K. (1972), *Informal income opportunities and urban employment in Ghana*, en *Journal of Modern African Studies*, núm. 1, vol. 11, Cambridge.
- Perez Sainz J. (1988), *El otro sendero de Hernando de Soto, una visión crítica*, Serie de Conferencias, núm. 2, FLACSO, Ecuador.
- Portes, A. (1995), *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, FLACSO/PURRÚA, México.
- Sen, A. (1992), *Sobre conceptos y medidas de pobreza*, Comercio Exterior, vol. 42, núm. 4, abril, México.
- Tokman, V. (1987), "El sector informal: quince años después", *El trimestre económico*, núm. 215, Fondo de Cultura Económica, México.
- Townsend, P. (2003), *La conceptualización de la pobreza*, en revista de Comercio Exterior, vol. 53, núm. 5, México.

Organización y precarización del trabajo en la industria minera de México: 2000-2013

Eduardo Rodríguez Juárez
Elías Gaona Rivera¹

Resumen

La minera representa una de las actividades económicas más importantes de nuestro país, desde el México prehispánico esta actividad ha mostrado su hegemonía en la consolidación del desarrollo nacional, es uno de los sectores económicos generadores de divisas y empleo más importantes. Sin embargo, a pesar de su primacía la minería no ha estado exenta de conflictos sociales a lo largo de la historia de México. La presencia de minerales en tierras mexicanas hace para los inversionistas nacionales y extranjeros un sector muy atractivo lo que ha ocasionado un incremento de la Inversión Extranjera Directa (IED), sin embargo, este crecimiento en la inversión no ha impactado de manera significativa a los mineros, sino más bien se ha presentado un efecto contradictorio, es decir, se ha favorecido al capital a costa de los trabajadores lo que los ha llevado a una precarización de las condiciones de trabajo en ese sector de actividad. El presente estudio tiene como objetivo analizar la organización del trabajo en la industria minera de México en los últimos trece años, con el fin de identificar las causas que han ocasionado la precarización de las condiciones de trabajo, lo que ha llevado a que los mineros constituyan hoy día uno de los sectores de la población más pobres del país. A través de datos históricos se evalúan las condiciones de trabajo de los mineros, así mismo se construye un coeficiente de especialización que permite clasificar las zonas mineras mexicanas, en segundo lugar, se realiza un análisis descriptivo e histórico de la minería en México con énfasis en las condiciones de trabajo. Finalmente, se observa la evolución de las condiciones de trabajo en la minería a través del tiempo, lo que nos lleva a concluir que en la industria minera mexicana existe una precarización de las condiciones de trabajo, a pesar del auge de esta actividad económica en los últimos años.

Palabras claves: minería, condiciones de trabajo, precarización del trabajo, organización.

^{1*} Los autores son Maestros en Economía del Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. E-mail: roje77@hotmail.com, saille2519@yahoo.com

Introducción

La desigualdad económica ha sido una constante a lo largo de la historia de México, la promoción de la liberalización financiera y comercial, como la única forma para enfrentar el déficit en las cuentas nacionales mexicanas¹, ha generado una dependencia con el exterior, ocasionando una caída en los niveles de empleo y una incapacidad para generar las divisas que el país requiere. Ante un Estado que cede su papel intervencionista y deja el paso para que las fuerzas del mercado solucionen los problemas estructurales, la apertura económica y el impulso al sector exportador, particularmente de las actividades manufactureras, se convirtió en el nuevo sustento de la estrategia de desarrollo.

La reducción de los salarios como elemento de competitividad al exterior, ha ocasionado un detrimento del mercado interno, de tal forma que la micro y pequeña empresa (no exportadoras), han enfrentado los altos costos derivados de la apertura comercial, disminuyendo sus ventas y en consecuencia su producción y con ello al personal necesario para la generación de su producto. El desempleo se agudiza no sólo por la caída del mercado interno, sino además, por la gran dependencia comercial que tiene nuestro país con el exterior. Las crisis internacionales ocasionan una disminución en la demanda de las exportaciones mexicanas y con ello se generan dos fenómenos: el primero se refiere a un incremento del desempleo y el segundo tiene que ver con una disminución en las condiciones de trabajo lo que conlleva a su precarización. En general, el detrimento de las condiciones laborales de los mexicanos se da en todos los sectores productivos de la economía, no obstante son los trabajadores dedicados a las actividades del sector primario los más vulnerables. La actividad agrícola y la minería, son altamente significativas para la economía nacional, pues en ellas laboran más de medio millón de mexicanos en empleos formales, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), además de participar con el 1.3 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB). Hechos recientes, como el accidente ocurrido en la mina 8, de Pasta de Conchos Coahuila, donde murieron más de 60 mineros, dejan al descubierto las condiciones precarias en las que laboraban estos trabajadores, a pesar de ser considerada una de las actividades económicas más importantes de nuestro país, desde comienzos de la época colonial.

Algunos años después de la llegada de Hernán Cortés a las costas mexicanas se da inicio a la exploración y explotación de metales preciosos, y en particular la plata. La explotación de las minas mexicanas durante la época colonial se realizó durante casi tres siglos. Durante esos trescientos años hubo varios ciclos de producción, alcanzando su época de bonanza durante el último cuarto del siglo XVIII. En el México independiente la minería mexicana sufre una recuperación durante el porfiriato, gracias a la inversión extranjera proveniente de Gran Bretaña y de los Estados Unidos. Recientemente, con la liberalización económica realizada por México a comienzos de los 90's la inversión extranjera comenzó a fluir de nueva cuenta en nuestro país.

A pesar de las diferentes épocas de esplendor de la minería mexicana a través del tiempo, las condiciones laborales de los trabajadores han sido deplorables, amén de que trabajaban largas jornadas de trabajo, sin un

¹ Huerta, señala "los países en desarrollo han impulsado políticas de apertura comercial y financiera para crear condiciones de confianza y rentabilidad para hacerse allegarse flujos de capital para financiar su déficit comercial y el pago de la deuda" (Huerta, 2000).



equipo adecuado para desempeñar sus labores. En relación con los salarios de éstos existía una brecha enorme entre ellos; así por ejemplo, los ingresos que percibían los trabajadores de confianza, eran mucho mayores que los trabajadores que se encontraban al interior de las minas. A finales del siglo XX, el salario de los mineros de confianza oscilaba entre 16 y 100 pesos semanales, mientras que los ingresos de los segundos fluctuaban entre 3 y 5 pesos por semana, situación que no ha mejorado en los últimos años, pues un minero gana 98 pesos diarios promedio, mientras que un trabajador dedicado a la industria manufacturera gana 272.50 pesos en promedio según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La vulnerabilidad que presenta hoy en día la minería mexicana conmociona a miles de trabajadores; y es que la incertidumbre social generada por el abatimiento de las políticas encaminadas a la seguridad y protección laboral coloca a la fuerza de trabajo en una situación de inestabilidad y riesgo social. Ante esta tesitura, el objetivo de este trabajo es analizar la organización del trabajo en la industria minera de México en los últimos trece años, con el fin de identificar las causas que han ocasionado la precarización de las condiciones de trabajo, lo que ha llevado a que los mineros constituyan hoy día uno de los sectores de la población más pobres del país. La evidencia estadística que aquí se presenta muestra la evolución que han tenido en los últimos años la producción, el empleo y las condiciones de trabajo. Estas patologías representan elementos clave para mejorar, la situación de pobreza y marginación en la que viven millones de mexicanos. Analizar su comportamiento y evolución permitirá generar criterios de política económica alternos, y con ello, impulsar el desarrollo de esta actividad en nuestro país. Se requiere de políticas que incentiven no sólo la productividad y competitividad, sino además, políticas progresivas que mejoren las condiciones laborales.

El trabajo se divide en tres apartados, en el primero se presenta una concepción teórica del término de trabajo y de sus condiciones, con el objetivo de identificar su evolución histórica y su importancia en la cohesión y el desarrollo social. En el segundo, se realiza una descripción de la minería en México a lo largo de la historia, con el objetivo de conocer sus antecedentes y evolución, y con ello estar en posibilidades de identificar sus principales características a través del tiempo. El tercer apartado, refiere a la evidencia estadística, aquí se presentan los datos que de manera descriptiva permiten observar el comportamiento y la evolución de las principales variables de estudio, a saber, empleo, condiciones de trabajo y producción. Finalmente, se presentan las conclusiones, destacando la urgencia de influir en aquellas fuerzas que

se creen incontroladas y que van en detrimento de las condiciones de trabajo y el bienestar.

Concepción del trabajo y condiciones de trabajo

En el capitalismo actual los modelos económicos son imperativos, verdaderos y absolutos, Norman Fairclough, hace un análisis de las representaciones del nuevo orden socioeconómico del capitalismo global, señalando tres aspectos fundamentales:

- 1) “Un rasgo clave del discurso neoliberal consiste en representar la globalización y la economía global como hechos inevitables, inapelables y externos, a los cuales población, gobierno y otros actores sociales han de ajustarse sin albergar expectativas de cambio.
- 2) Hay un vínculo entre la ausencia de historia y la ausencia de agencia, acción humana y social, en el proceso de globalización.
- 3) El paso del ser al deber ser: situar el cambio dentro del ámbito de los hechos más que en el de los valores, dentro del ámbito científico y experto antes que en el terreno de la política y la moralidad.” (Fairclough, 2000 pp. 24-27, citado por Rivas 2005: p.26)

La economía de mercado, considerada por muchos como dogma de buena economía ha ocasionado una situación de incertidumbre social provocada por el abatimiento de las políticas encaminadas a la seguridad y protección laboral², en materia de empleo el sector minero de México ha presentado un detrimento significativo en sus condiciones de trabajo. Debe recordarse que es sólo mediante el trabajo como el hombre se hace partícipe del producto social, para la generación de sus satisfac-

²Stiglitz compara la flexibilidad del mercado de trabajo con la de capitales y señala que son políticas liberalizadoras de los mercados de trabajo y de capital respectivamente, pero con consecuencias muy asimétricas y ambas sirven para acrecentar el capital a expensas de los trabajadores (Stiglitz, 2002).

tores, pues es a través de él como utiliza sus potencialidades físicas e intelectuales con las que cuenta, para convivir con la naturaleza y hacerse llegar los elementos necesarios para su subsistencia.

Los productos generados por el hombre a través del trabajo y cuya finalidad es la satisfacción de necesidades, se expresan en una sociedad capitalista en forma de mercancías,³ o bienes y servicios de consumo como se les conoce en el análisis microeconómico, por ser estos los que reportan bienestar material a los individuos⁴. Lo cierto es, que como mercancías o como bienes y servicios de consumo, los satisfactores elaborados mediante cualquier proceso productivo emanan de dos elementos fundamentales uno que es provisto por la naturaleza a través de los recursos naturales y el otro por el hombre a través del trabajo.

En Marx se plantea esta relación naturaleza-trabajo cuando se dice que “...el trabajo es independientemente de todas las formaciones sociales, condición de la existencia humana, necesidad natural y eterna de medir el metabolismo que se da entre el hombre y la naturaleza, y por consiguiente de medir la vida humana” (Marx 1994, p. 53).

Considerada la relación trabajo-naturaleza, la importancia del trabajo se da en que representa la manera de organización de las sociedades capitalistas. Al respecto Noriega señala que “las formas en que se organizan las sociedades tanto en los hogares y empresas, como en sus entidades públicas giran en torno al trabajo, es decir, al aprovechamiento del esfuerzo social para el logro de objetivos que finalmente se espera que deriven en mayores niveles de bienestar para todos y cada uno de sus miembros” (Noriega 2006, p. 37).

La concepción del trabajo como aquel que engloba actividades diversas por las cuales adquirimos un salario, ha presentado una serie de transformaciones tanto en su génesis como en su relación con la vida de los seres humanos. En el mundo antiguo el trabajo representaba más bien la actividad que realizaba el hombre para servir a otros hombres, representaba el eslabón entre la libertad y el estado servil⁵. Durante la época medieval, el cristianismo justificó el trabajo, pero no era visto como algo valioso, el objetivo era evitar a toda costa el ocio pues se hacía referencia al principio paulino “quien no trabaja no debe comer” (Alvarez 1999, p.2).

El pensamiento moderno da al trabajo una concepción distinta, aparece como una actividad abstracta, homogé-

³Marx señala que: “la riqueza de las sociedades en las que domina el modo de producción capitalista se presenta como un “enorme cúmulo de mercancías”, y la mercancía individual como la forma elemental de esa riqueza”. (Marx Karl 1994, p.43)

⁴En este trabajo se utilizará como sinónimo de mercancías a los bienes y servicios de consumo por considerar que poseen propiedades similares como la de satisfacer necesidades.

⁵Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles, rechazaba estas últimas porque inutilizaban el cuerpo, el alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud. Para un mayor análisis véase Aristóteles (1998), en Política. Editorial Gredos. Madrid España

nea no diferenciada todo el trabajo era considerado de la misma forma no había trabajo penoso y satisfactorio, sino solo trabajo. Deja de ser visto como un castigo divino, para convertirse en un medio de realización humana. La palabra trabajo derivada del Latín “Tripalium” utilizada para nombrar aquel instrumento de tortura compuesto de tres palos, ve evolucionado su significado y desde el siglo XII el sentido de sufrir se pasó al de esforzarse - laborar - (Gutiérrez, 1995). Con lo que el trabajo toma una nueva concepción y deja de ser un aspecto religioso o moral⁶, convirtiéndose en el único generador de riqueza.

Al erogarse los procesos de esclavitud y dar pauta al liberalismo económico en el siglo XVIII, la libertad del trabajador se convierte también en una nueva forma de reclusión laboral, ya que al no contar con otros medios de subsistencia más que el que resulta del propio trabajo genera un proceso de vulnerabilidad ante aquellos poseedores de los medios de producción, queda al descubierto que “la libertad sin protección puede llevar a la peor de las servidumbres, la servidumbre de la necesidad” (Castel 2006, p.31). El trabajador debe vender a otros su fuerza de trabajo sin ninguna protección, y con una desventaja respecto al demandante de la misma: el hambre. El libre acceso al trabajo, conduce a una serie de revueltas y descontentos sociales por mejorar sus características, principalmente aquellas referidas al salario, el cual era considerado inadecuado e indigno por los trabajadores.

Los movimientos sociales de fines del siglo XVIII y XIX, impactaron de manera positiva en el sector laboral, reduciendo considerablemente la jornada de trabajo e incrementando el monto de los salarios. El Estado

⁶Se plantea como una necesidad religiosa o moral en virtud de que la mayoría de las religiones condena la ociosidad, Castel, 2006; señala que ... la condena a la ociosidad es una constante de toda la predicación religiosa y moral, por lo menos de la dirigida a quienes dependían del tipo de trabajo que literalmente hace sudar (“ganaras el pan con el sudor de tu frente”): el trabajo manual... ser exceptuado del trabajo manual era el privilegio por excelencia... la riqueza fue pensada entonces como un don o entrega previa. (Castel, 2006: p.171).

social es el encargado de dar protección a las clases más desprotegidas, como lo es la asalariada, genera un amplio sistema de seguridad con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de la población. Se acepta de inicio una desigualdad en el proceso de negociación entre trabajadores y empleadores, por lo que la generación de leyes de protección a la parte más endeble (trabajadores), no debe desaparecer en ninguna sociedad.⁷

La idea de la desigualdad en los procesos de negociación fue planteada de manera extraordinaria por Adam Smith, señalando que “El operario desea sacar lo más posible, y los patronos dar lo menos que puedan... No resulta, empero, difícil prever cual de las dos partes se impondrá habitualmente en la puja, y forzará a la otra a aceptar su condiciones... los patronos pueden resistir durante mucho más tiempo... Pero sin empleo, muchos trabajadores no podrían resistir ni una semana, unos pocos podrían hacerlo un mes y casi ninguno un año”. (Smith 1776, p. 65).

Karl Marx, en su obra “El Capital”, también apunta sobre el conflicto de intereses entre los trabajadores y los capitalistas, dice que, existe una relación inversa entre salario y tasa de ganancia, por lo que mientras los trabajadores buscan obtener el mayor salario, los empresarios desearan disminuirlos. Este conflicto de intereses suele solucionarse a favor del empleador, debido a la posición superior que tiene en la negociación. El trabajo no representa una mercancía como las demás, en el intercambio no se logra conjugar el *quid pro quo*, pues si se cambiasen equivalentes en valor el precio del trabajo sería igual al precio del producto, y en dichas condiciones no se produciría plusvalía alguna para el comprador de

⁷La plusvalía es la forma de explotación en el capitalismo, que se transforma en ganancias, intereses rentas y dividendos, todos los cuales son producto del trabajo asalariado, es decir la plusvalía es el trabajo no pagado.

trabajo, por lo tanto, no existirá un excedente que pudiese convertirse en capital y, la base de la producción capitalista desaparecería, cuando es precisamente sobre esta base donde el obrero vende su trabajo y adquiere el carácter de trabajo asalariado⁸ (Marx 1973, p.p. 483-486).

La ventaja por parte de los patronos ante el asalariado justifica la generación del Estado social el cual se encarga de intensificar los mecanismos de resguardo de la clase trabajadora de los cuales somos herederos y hoy se encuentran en peligro de desaparecer. Al respecto, Robert Castel señala que nos hemos olvidado de que el “salariado, que ocupa hoy en día la gran mayoría de los activos y con el que se relacionan la mayoría de las protecciones de los riesgos sociales, fue durante mucho tiempo una de las situaciones más inseguras y también más indignas y miserables. Se era un asalariado cuando uno no era nada y no tenía nada para intercambiar salvo la fuerza de sus brazos...Estar o caer en el salariado era instalarse en la dependencia, quedar condenado a vivir al día, encontrarse en manos de la necesidad.” (Castel 2006, p.13).

La evolución histórica de la conceptualización del trabajo y de sus condiciones ha mostrado la existencia de una asimetría entre los trabajadores y los dueños del capital, brecha que se reduce significativamente con el surgimiento del Estado Nación. Sin embargo, a más de 30 años de la puesta en marcha de las políticas liberales se ha incentivado cada vez más la concepción del trabajo como mercancía, dejando de lado el sentido de participación y cohesión social que éste re-

⁸ Para Marx la tasa de ganancia es igual a la relación entre plusvalía, capital total constante, y variable.

Dividiendo toda la expresión entre *v*: Marx llama tasa de explotación a la relación entre plusvalía y capital variable, y composición orgánica a la relación capital constante y capital variable. La tasa de ganancia depende de la tasa de explotación y de la composición orgánica del capital. Es en la composición orgánica del capital, donde el mercado de trabajo adquiere características particulares. Un cambio en la composición orgánica que aumente los recursos invertidos en medios de producción sobre los constitutivos del capital variable, cambia la relación proporcional y la fuerza de trabajo decrece en la medida que se incrementa el capital total. (Marx 1973; p.p. 557-573).

presenta.

El trabajo por sí sólo no genera ningún producto, es necesaria su materialización para que pueda verse realizado. El empresario cuando contrata un trabajador lo hace pensando en un fin específico, el cual consiste en la obtención de un bien o servicio. Para ello, relaciona al trabajo con la materia prima provista por la naturaleza o por el propio hombre (si se trata de mercancías que se realizan en distintas etapas), sin embargo, no basta con la relación trabajo-materia prima para la formulación de un producto, es necesario contar con los medios u objetos de trabajo los cuales al combinarse con los aspectos técnicos y organizacionales de la empresa permiten la realización del producto.

Marx señala que el rendimiento del trabajo no depende sólo del virtuosismo del obrero, sino que depende también de la perfección de las herramientas con que trabaja (Marx 1973, p. 296). En éste señalamiento proporcionado por Marx, nos podemos dar cuenta que la condición laboral tiene una amplia relación con los medios u objetos de trabajo, los cuales generan condiciones favorables para el desarrollo de la actividad laboral. Dichos medios están conformados por el equipo de seguridad, uniformes, herramienta y equipo, servicios y otros necesarios en la práctica laboral, sin los cuales, la obtención del producto se tornaría compleja. A estos medios de trabajo, junto con las prestaciones, la seguridad social y los montos salariales les denominaremos “*Condiciones de Trabajo*”⁹.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala al salario y al tiempo de trabajo como el origen del cual emanan las condiciones del mismo. El primero de ellos, es considerado como un componente fundamental debido a que se trata de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos, además,

⁹ Marx señala al respecto que el medio de trabajo es una cosa o conjunto de cosas que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirve como vehículo de su acción sobre dicho objeto, entendiendo por objeto de trabajo todas las cosas que el trabajador se limita a desligar de su conexión directa con la tierra. véase Carl Marx el capital página 217.

pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno.

Con ello, queda claro que las condiciones de trabajo representan no sólo los aspectos salariales y no salariales (Prestaciones y seguridad social), sino además, los medios de trabajo que permiten potencializar el mismo, así, el salario se convierte en una variable distributiva que permite distribuir el producto social entre la sociedad.

Antecedentes históricos de la minería en México

Al llegar Hernán Cortés a las costas mexicanas escuchó fabulosos relatos sobre la abundancia de oro, plata y piedras preciosas que había en las nuevas tierras. Las exploraciones realizadas por los españoles, en tierras mexicanas, tenían como propósito encontrar metales preciosos, y los encontraron relativamente fácil, cuando Moctezuma le obsequió a Cortés algunos obsequios, entre ellos objetos de oro.

Según cuenta Andrés de Tapia, Cortés recibió cerca de San Juan de Úlva entre los obsequios de Moctezuma “una rueda de oro y otra de plata”, que tenían la semejanza del sol y de la luna, cada una del tamaño como de una rueda de carro, aunque no muy gruesa.

Los conquistadores pensaron que iban a encontrar oro en cantidades ingentes, sin embargo, eso no fue así. No obstante se fueron descubriendo y trabajando algunas minas de plata. En un inicio la principal fuente de riqueza encontrada por los españoles no fueron los metales preciosos, sino la fuerza de trabajo indígena, la cual se ocupaba tanto en la agricultura como en la minería.

Se tienen noticias de que las primeras minas trabajadas fueron las de Morillo, en el actual Jalisco, por 1526, las cuales se abandonaron pronto; des-

pués las de Villa Espíritu Santo en Compostela, Nayarit; las de Zacualpan y Sultepec, en lo que hoy es el Estado de México y Zumpango- Guerrero- hacia 1530, las vetas de plata de Taxco-Guerrero- por 1534 y más adelante, las de Tlalpujahua- Michoacán- que produjeron una gran bonanza a mediados del siglo XVIII (Carrillo, 1981, pág. 23).

El mismo Carrillo nos dice “que el propio Cortés trabajo minas en Taxco, “ en el barrio de Cantarranas donde instaló con sus casas e iglesias y tres ingenios, uno de aguas de oler metal con ocho mazos molientes. Otro de repasar metales con su rueda y lo demás necesario” (Carrillo, 1981, pág. 23).

La explotación minera en México la podemos dividir en dos periodos:

El periodo colonial (1521-1821) y el periodo de independencia hasta la actualidad (1821-2013). Durante la época colonial el auge minero se realizó en el siglo XVIII, cuando se explotó la mina denominada la “Valenciana en Guanajuato”, las minas de Zacatecas y las minas de Real del Monte. Esto se puede apreciar con el número de trabajadores utilizados; en la Valenciana se ocupaban más de 3000 trabajadores y en Real del Monte alrededor de 2200. Después de obtener México su independencia, comienza a llegar capital del extranjero, primero de origen inglés y después norteamericano. Ya en el siglo XX se comienzan a extraer diferentes minerales, además de la plata.

El proceso de trabajo en la obtención del metal argentífero estaba compuesto por dos fases: 1) la explotación de las minas, que consistía en la extracción del mineral de las entrañas de la tierra, y 2) el beneficio de minerales, que era la separación de los minerales contenidos en la roca. La primera etapa estaba constituida por operaciones de exploración, fortificación de las minas, derrumbamiento del mineral y selección o pepena de éste último. La segunda, por las labores de molienda, ensalmo, incorporo, repasado, lavado, desazogado, fundición y apartado. Esta segunda fase del proceso se realizaba en las haciendas de beneficio. La forma de organización, en ambos procesos, era lineal.

Durante la época colonial existían diferentes formas de trabajo: trabajo libre, trabajo forzado, trabajo esclavo, trabajo de peones y trabajo de ociosos. A finales de la época colonial el trabajo era prácticamente libre, sin embargo, en algunos lugares sobre todo del centro de la República se utilizaba el trabajo forzado, mientras que en el norte se utilizaba el trabajo libre. Al obtener México su independencia todo el trabajo utilizado en la minería era libre.

En relación con las condiciones laborales de los trabajadores mineros, éstas eran deplorables, amén de que trabajaban largas jornadas de trabajo, sin equipo de trabajo adecuado para desempeñar sus labores. En relación con los salarios de éstos existía una brecha enorme entre ellos; así por ejemplo, los ingresos que percibían los trabajadores de confianza eran mucho mayores que los trabajadores que se encontraban al interior de las minas. A finales del siglo XIX el salario de los primeros oscilaba entre 16 y 100 pesos semanales, mientras que los ingresos de los segundos fluctuaban entre 3 y 4.5 pesos a la semana. En la actualidad, las condiciones laborales de los mineros no han cambiado mucho en relación con el pasado, debido a que realizan su labor en condiciones muy desfavorables de higiene y seguridad¹⁰, con muy bajos salarios.

¹⁰Antes, como hoy las enfermedades relacionadas con el trabajo de los mineros están al orden del

No obstante, lo anterior, en el México independiente, la participación de la industria minera fue muy importante para el desarrollo económico del país, pero nunca estuvo exenta de conflictos sociales, debido la concentración de la riqueza de esta industria en pocas manos y una gran explotación que se hizo y se sigue ejerciendo sobre los trabajadores mineros.

Actualmente el sector minero aporta el 1.3 por ciento al Producto Interno Bruto nacional, emplea a más de medio millón de personas, según cifras del IMSS, lo que le hace ser uno de los sectores empleadores más grandes del país. Hoy en día, la industria minera se ubica como el cuarto generador de divisas netas del país, con un monto de 22 mil 516 millones de dólares, según cifras de INEGI.

El sector minero en México está concentrado y dominado por pocas empresas, nacionales y extranjeras, que son las beneficiarias de la riqueza de la industria. Los trabajadores mineros, tal y como se señaló arriba, no son tan afortunados debido a que realizan su labor en condiciones lamentables. Por otro lado, las comunidades en donde se realizan estas actividades no se ven favorecidas, sino que sufren aterradores impactos ecológicos, debido a que la extracción minera perjudica el ambiente desde el subsuelo hasta la atmósfera, incluyendo suelos y cuerpos de agua.

Podemos concluir este apartado, señalando que desde que se empezaron a explotar las minas en México perduran las condiciones de precarización de los trabajadores mineros, es decir, condiciones lamentables de trabajo y bajos salarios.

Características económicas de la minería

La vasta riqueza de minerales no metálicos y metálicos que existe en todo el territorio nacional, coloca a nuestro país en una situación de ventaja respecto a otras naciones. Los yacimientos tales como el de yeso de Baja California, de fluorita en Fresnillo, y el depósito de manganeso en Molango (uno de los más importantes de América del Norte), resaltan la riqueza de los recursos naturales mexicanos. Así mismo, el sector minero demanda más de medio millón de trabajadores y contribuye con el 1.3 por ciento al PIB.

A nivel mundial México ocupa el 9° lugar en la producción minera, y el 4° lugar en Latinoamérica. Durante el periodo 2000 - 20013, la producción de fierro presentó un auge a partir del año 2003, convirtiéndose en el producto minero más importante del país con una aportación a la producción total del 57.68 por ciento para el 2013 (Ver cuadro 1), en contraparte la producción de plomo, coque, zinc, azufre, barita y fluorita redujeron su participación en la producción total minera en más de un 50 por ciento. Con la entrada del fierro al esquema de contabilidad nacional la participación monetaria de la producción de oro y plata se redujo durante el periodo 2003 - 2008 en un 54 y 47 por ciento, sin embargo para el 2007 la producción del metal vuelve a incrementarse Ver gráfica 1

día, nos referimos a la neumoconiosis. El nombre de neumoconiosis, proviene de NEUMO-pulmón KONIS-polvo, es decir, es la acumulación de polvo en los pulmones, siendo la silicosis la enfermedad más común. La silicosis era y continua siendo la principal causa de muerte de los mineros.

Cuadro (1). México: Porcentaje de producción anual de los principales minerales

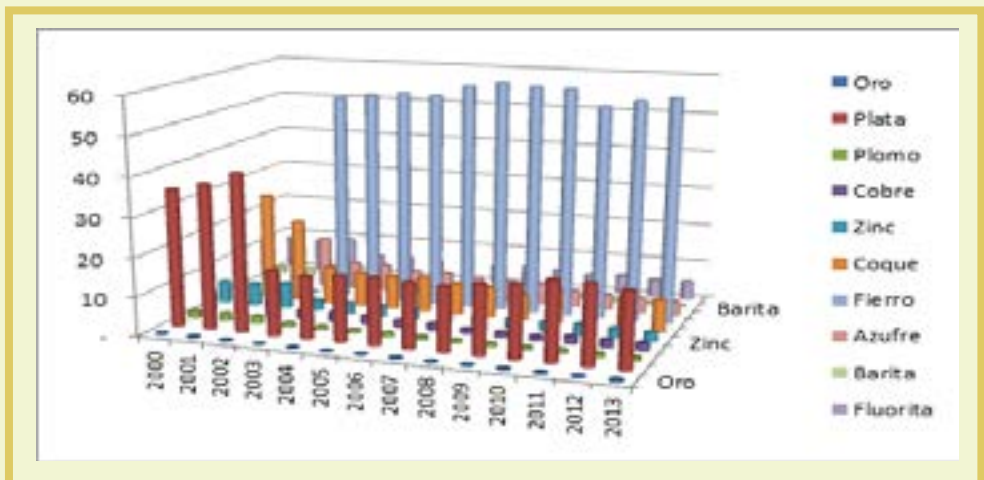
Año: 2000 - tercer trimestre de 2013

Período	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Oro	0.36	0.32	0.31	0.13	0.14	0.18	0.22	0.23	0.26	0.32	0.33	0.38	0.39	0.39
Plata	35.42	37.27	40.48	16.89	16.01	16.89	17.13	16.76	16.51	17.95	18.51	20.42	20.35	19.38
Plomo	1.86	1.84	2.04	0.92	0.74	0.78	0.78	0.73	0.72	0.73	0.81	0.96	0.90	0.86
Cobre	4.93	4.74	4.55	2.13	2.30	2.28	1.80	1.80	1.26	1.22	1.13	1.90	1.90	1.92
Zinc	5.41	5.79	6.57	2.72	2.66	2.78	2.77	2.42	2.31	2.47	2.39	2.70	2.51	2.23
Coque	30.21	27.89	21.38	9.61	9.00	8.71	9.06	8.21	7.89	6.65	8.83	9.07	8.23	8.44
Hierro	-	-	-	53.80	54.98	55.74	55.47	58.35	59.62	58.99	58.75	54.74	56.65	57.68
Azufre	11.51	11.86	13.07	6.94	7.01	5.95	6.22	5.51	5.31	5.63	4.16	4.10	3.84	3.74
Barita	1.73	1.92	2.41	1.89	1.91	1.57	1.15	0.99	0.71	0.77	0.60	0.58	0.53	0.52
Fluorita	8.59	8.37	9.17	4.97	5.25	5.11	5.40	4.99	5.40	5.28	4.48	5.16	4.70	4.85

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Industria Minera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Gráfica (1)

México: Evolución porcentual de la producción minera respecto al total Año: 2000 - tercer trimestre de 2013



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Industria Minera del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

La concentración que tiene la gran industria en el sector minero no ha representado un cambio significativo desde el año 2000, así las grandes empresas mineras aportan en promedio más del 84 por ciento del valor total de la producción minero-metalúrgica nacional. Los cambios en la legislación minera realizados en la década de los mil novecientos noventa, en el cual se permite la entrada de inversión ex-

tranjera han ocasionado un incremento en las concesiones para explotación de los recursos mexicanos, principalmente los referentes al cobre, el oro, el platino, el tántano y el zinc.

La falta de una legislación que promueva la distribución de la riqueza en la industria minera de México ha ocasionado que las ganancias de las empresas nacionales, pero principalmente de las transnacionales, sean

superiores a las de cualquier otra actividad económica, por ejemplo, según datos de los Censos económicos 2009, las ganancias promedio a nivel nacional son del 21.3 por ciento, sin embargo, para el sector minero es del 72 por ciento, lo que demuestra la existencia de una ganancia muy por encima del promedio. Así mismo, el promedio de gastos en remuneraciones es alrededor del 7 por ciento, sin embargo, en la industria minera se destina únicamente el 2.65 por ciento a remuneraciones salariales, lo que es causa de los bajos salarios que perciben los mineros mexicanos, quienes presentan bajos salarios.

Los bajos salarios han representado para las autoridades mexicanas la forma de impulsar la competitividad e incentivar el nivel de empleo y a pesar de los malos resultados, se insiste en señalar la necesidad de erradicar cualquier mecanismo ajeno al mercado que impide su correcto funcionamiento, ello ha conducido a una situación paupérrima de los trabajadores mineros. Aunado a la problemática salarial señalada con anterioridad, hoy en día es cada vez más frecuente el tipo de empleos en donde las condiciones laborales no presentan ninguna garantía, además de que el salario es bajo y el empleo es incierto. Como ejemplo analicemos el periodo comprendido entre el año 2000 y el 2013, en él, el porcentaje de trabajadores mineros que cuenta con Afiliación al IMSS de manera permanente es del 63 por ciento promedio, mientras que el resto son eventuales (37 por ciento).

Otro indicador que da muestra de la evolución de las condiciones de trabajo en México son las prestaciones laborales que se tienen. El porcentaje de los trabajadores mineros que se tienen prestaciones como son aguinaldo, seguridad social y vacaciones es del 38 por ciento promedio durante el periodo.

Por último, hemos de decir que en el periodo de análisis, de acuerdo con la secretaria del trabajo y previsión social, existieron durante el periodo 2000-2013, 10 conflictos laborales promedio por año, situación que es dos veces superior a la presentado por ejemplo, en la industria manufacturera. Este elemento, aunque indirecto da muestra de la lucha que día a día tienen los mineros de México por mejorar sus condiciones de trabajo, las cuales ante una crisis del Estado Nación, se encuentran en riesgo de desaparecer.

Conclusiones

La liberalización de la economía mexicana no ha mejorado las condiciones de trabajo de los mineros a lo largo de la historia, siguen laborando en condiciones precarias sin contar con el equipo de seguridad adecuado, así como con las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores, así se demostró con el accidente acaecido en Pasta de Conchos Coahuila, donde murieron más de medio centenar de mineros. La minería mexicana todavía presenta hoy, como en el pasado, vulnerabilidad e incertidumbre social que coloca a la fuerza de trabajo minera en una situación de inestabilidad y riesgo social, que los coloca en situación de pobreza y marginalidad.

La evolución histórica de la conceptualización del trabajo y de sus condiciones ha mostrado la existencia de una asimetría entre los trabajadores y los dueños del capital, brecha que se había reducido de manera significativa con el surgimiento del Estado Nación, pero hoy día se encuentra en riesgo de desaparecer. Por tanto, el estado debe ser el encargado de dar protección a las clases más desprotegidas, como lo es la asalariada, generando un amplio sistema de seguridad con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de la población.

El detrimento de la protección laboral y social en aras del correcto funcionamiento de los mercados, ha ocasionado una reducción en los ingresos de los trabajadores mineros y con ello una baja en su consumo, lo que implica una disminución en la demanda de productos provocando un efecto directo en los niveles de empleo. La evidencia estadística aquí presentada ha mostrado la importancia que tienen las condiciones de trabajo en el bienestar de los mineros mexicanos, por lo que se vuelve imprescindible generar acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en la minería, estas acciones deben contener desde un esquema más eficiente de organización en los procesos productivos, hasta una reglamentación que estipule la forma de explotar los recursos naturales de México a través de un ambiente socialmente armónico y sustentable, además debe involucrar la seguridad y protección social, como eje de esta actividad y con ello impactar en la calidad de vida de los trabajadores mineros.

Bibliografía

Carrillo, R. (1981). *Ensayo sobre la historia del movimiento obrero mexicano, 1823-1912*. México: CEHSMO.

Castel, R. (2006); **La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del asalariado**; Buenos Aires: Paidós.

De la Garza, E. (2003). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. Mexico, D.F.: UAM.

Gaona, E., & Rodríguez, E. (2012). Equidad en el empleo: El caso de las mujeres trabajadoras en las entidades federativas de México. En M. L. Franco, & C. Mejía, *Cambios sociales y precariedad en el empleo* (págs. 141-155). México D.F.: Lito Grapo.

González, G. (2004); "La globalización y el mercado de trabajo"; en *Problemas del Desarrollo*, 35-48.

Huerta, A. (2000); **La insustentabilidad del modelo económico actual**; en *Economía y Desarrollo*, 194-214.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2013), *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo*, disponible en <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>, consultado el 29 de agosto de 2013.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2010), *Censo de Población y Vivienda 2010*, disponible en <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>, consultado el 25 de agosto de 2011.

Marx, Karl (1976), *El capital, libro primero: el proceso de producción del capital*, México, Siglo XXI, tomo 1, vol.1.

Marticorena, C. (2005); **Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo en la Argentina de post convertibilidad**; *Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo*, s/p.

Noriega, F. (2006); **Economía para no economistas**; México: Ciencia Nueva Editores.

Noriega, F., (2001) *Macroeconomía para el Desarrollo: Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo*, México D.F., McGraw Hill

Rodríguez, E. y E. Gaona (2010); "La Reforma Laboral ¿Promueve la competitividad y el empleo?"; en A. Terrones C., *Globalización, Crisis y Crecimiento Económico en México* (pág. 198). Pachuca: Plaza y Valdez.

Stiglitz, J. (2002); "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad"; en *Revista Internacional del Trabajo*, 9-30.

STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (2013), *Estadísticas*, disponible en <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>, consultado el 27 de agosto de 2013.

Análisis situacional de la economía informal en la ciudad de Ensenada Baja California (zona urbana) 2012-2013



Raúl Vera Rodríguez¹
Virginia Guadalupe López Torres²

Resumen

La siguiente ponencia tiene como objetivo general caracterizar la economía informal en la ciudad de Ensenada Baja California (zona urbana) a partir del padrón de comerciantes de la Dirección de Alcoholes, Espectáculos y Comercio. La finalidad de esta investigación es determinar entre otras cosas, el grado de instrucción escolar, el tipo de seguridad social, los ingresos que se generan en dichas actividades y el factor desempleo como generador del crecimiento de la economía informal. Para la obtención de datos se diseñó un cuestionario para conocer la información demográfica, social y económica de los sujetos de estudio, posteriormente se realizaron diversas entrevistas a profundidad a dependencias de gobierno y cámaras empresariales para conocer su postura ante el tema de la informalidad en la ciudad de Ensenada. Cabe señalar que entre los resultados obtenidos destacan, que el 43% de los entrevistados cuentan con 12 o más años de escolaridad, el 21% no cuenta con ningún tipo de permiso municipal, el 90% no recibió ningún tipo de ayuda o beca durante sus estudios, el 50 % de los encuestados genera ingresos promedio semanales entre 800 y 1500 pesos, el 90% de los comerciantes no entregan a sus clientes algún tipo de comprobante por la venta y que el 89% de los entrevistados estuvieron de acuerdo en que el desempleo es un factor que genera la proliferación de actividades dentro del comercio informal. Dentro del análisis de la información obtenida mediante las entrevistas resulta imperativo mencionar que existe una constante entre las dependencias de gobierno, tanto la Dirección de Alcoholes, Espectáculos y Comercio Municipal, Recaudación de Rentas del Estado y el Servicio de Administración Tributaria (Plaza Ensenada) no poseen información o estudio alguno en cuanto a estimaciones de ingresos generados dentro de esa economía no registrada, ni tampoco en cuanto al número de personas que realizan dichas actividades comerciales en Ensenada Baja California. Ante las afectaciones al comercio formalmente establecido y a la falta de visión en materia de política pública para encausar estas actividades, así como la participación de sujetos con educación técnica y profesional dentro de estas actividades comerciales, es necesario replantear los objetivos en cuanto al combate al desempleo y al crecimiento económico en esta ciudad.

Palabras clave: Tipo de permiso, años de estudio, ingresos, desempleo

¹ Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Estudiante de la Maestría en Administración, raul.vera@uabc.edu.com

² Doctora en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Docente investigador, Competitividad, productividad y desarrollo regional, vglopeztorres@gmail.com

Introducción.

En la actualidad el comercio mundial ha aumentado considerablemente en los últimos años y ha contribuido de manera notable al crecimiento global. Sin embargo, para muchos trabajadores, el crecimiento económico no ha traído aparejado una mejora correspondiente de las condiciones de trabajo y los niveles de vida (Bacchetta, Ernst, & Bustamante, 2009).

Adicionalmente debe señalarse que las estadísticas de desempleo en el mundo están a la alza, según una nota de AFP (Agence France-Presse) publicada en el Economista (2013) señala que “en 2013 habrá cerca de 73.4 millones de jóvenes desempleados en el mundo, casi 3.5 millones más que en 2007 y 0.8 millones más que 2011”, destacando que el futuro no es promisorio, la misma nota hace referencia a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para indicar que el mercado de trabajo para los jóvenes de 15 a 24 años seguirá deteriorándose a mediano plazo.

Ante este escenario, Padilla (2012, 24) argumenta que se “drena la necesidad de empleo hacia la economía informal”.

En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la tasa de desempleo a junio de 2013 fue del 5.09% (2.6 millones de trabajadores) de la población económicamente activa (PEA), aunque en comparación con las tasas que vienen manejando países como España, Portugal e Italia se considera baja, representa un problema que debe atenderse.

En relación a la economía informal, Rodríguez (2013) hace referencia a estadísticas del INEGI para destacar que tres de cada cinco mexicanos que tienen un empleo labora en este sector, caracterizado por ausencia de protección social y precarios salarios. Mientras la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de su titular: Alfonso Navarrete Prida, señala que la tasa de informalidad laboral se ubica en 59.1%; afectando a 29.3 millones de trabajadores (STPS, 2013).

Como puede verse, las cifras definen la magnitud de los temas y de ahí la pertinencia de su estudio. Pero en este caso, el estudio se limita a la economía informal, la cual se define a continuación.

Según Perone (2007) en 1998 la Comunidad Europea planteó que la economía informal incluye a las actividades retribuidas lícitas de por sí, pero no declaradas a las autoridades públicas. Empero Rossi (2008,134) señala algunos ejemplos concretos de economía informal, que incluyen actividades ilícitas:

“trabajos no declarados, contrabando, juegos ilegales, ocupación de migrantes indocumentados, tráfico de drogas, prostitución ilegal, usura, sobre o subfacturación en las empresas, corrupción en el sector público, soborno en las organizaciones privadas, pequeñas y medianas empresas agropecuarias, vendedores callejeros, empresas de construcción, evasión y elusión fiscal, lavado de dinero”.

Adicionalmente Teja y López (2013) identifican a los vendedores ambu-

lantes, los trabajadores a domicilio, y los vendedores en la vía pública como miembros del sector informal.

Es importante señalar que la economía informal es un importante sector en Latinoamérica, a pesar de la escasa información sobre su funcionamiento y la ausencia de políticas públicas eficientes que permitan su incorporación (Antipa, Morales y Ferrada, 2012).

De acuerdo con Teja y López (2013) en México desde tiempos ancestrales existe el comercio informal, que ha recibido el nombre de “Tianguis” (también conocido como mercado sobre ruedas o centro mercantil), el cual se instala en las calles de una ciudad, determinado día de la semana para ofertar toda clase de productos en cientos de puestos. El comercio informal es una de las actividades más notables de la economía informal, la cual se lleva a cabo fundamentalmente a través del comercio callejero, los llamados vendedores ambulantes. Para Padilla (2012) el comercio informal de calle es un eslabón de la economía en un contexto mayor, denominado economía privada popular.

El presente estudio se enfoca a este eslabón, su desarrollo es en la ciudad de Ensenada, Baja California (zona urbana), siendo importante señalar que en este territorio no se han realizado estudios previos.

El objetivo es analizar la economía informal, tomando como referencia el padrón de comerciantes que se encuentran dentro de la Dirección de Alcoholes, Espectáculos y Comercio del XX Ayuntamiento de Ensenada, en el periodo 2012-2013.

La investigación busca caracterizar la economía informal de la ciudad a partir de una muestra determinada. Entre otros puntos se pretende estimar el número de personas dentro de este sector, el tipo de seguridad social que poseen, la escolaridad de los comerciantes, y el monto de los ingresos que perciben en dichas actividades.

Por otra parte se pretende describir los principales factores que están generando la proliferación del comercio ambulante durante los últimos años, y a través de una serie de entrevistas a profundidad tanto a funcionarios públicos como a organismos empresariales, pronosticar el escenario a mediano y largo plazo en la ciudad de Ensenada, Baja California.

Para lograr los objetivos descritos, el trabajo se divide en cinco apartados, empezando por este destinado a la introducción del tema de estudio; el segundo, es el marco teórico donde se revisa el estado del arte, haciendo referencia a otros estudios sobre el tema; la metodología de investigación se describe en el tercer apartado; los resultados se presentan en el cuarto apartado y para finalizar se presentan las conclusiones.

Marco teórico.

La economía consiste en la administración de recursos limitados con el objeto de producir bienes y servicios, a fin de distribuirlos para el consumo de la sociedad de modo que satisfagan sus necesidades. Uno de los propósitos de la economía, es generar un proyecto de prosperidad para

los individuos y para la sociedad, para ello, es necesario realizar análisis de eficiencia en la producción, distribución, oferta y la demanda de bienes y servicios dentro de una economía determinada (Toledo, 2012).

Toledo (2012) además menciona que la fuerza laboral juega un papel fundamental dentro de la economía, a través de esta surge una cadena de valor sumamente importante en las actividades económicas de una sociedad determinada, aunado al desarrollo social y calidad de vida de la misma. Sin embargo uno de los problemas económicos a los que se enfrentan hoy en día, incluso las grandes potencias del mundo, es el desempleo, que se presenta cuando la oferta laboral supera a la demanda, en consecuencia surgen varias complicaciones en dichas sociedades.

Una de ellas es la proliferación de la economía informal, como una actividad que luce atractiva por la naturaleza misma de su connotación. En México la cuestión del trabajo informal ha sido fenómeno de análisis por algunos años, principalmente a raíz de los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Kenia y el Programa para la Regularización del Empleo en América Latina y el Caribe (PREALC) (Cervantes, Gutiérrez, & Palacios, 2008).

El problema de la informalidad no es exclusivo de México, Bacchetta et al, (2009) señalan que durante la última década el comercio mundial ha registrado un crecimiento considerable. En 2007 representaba más del 60 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) mundial, en comparación con el 30 por ciento de mediados de la década de 1980.

De acuerdo con Vargas (2006) la economía en América Latina no solamente presenta retos claramente identificados, entre otros en términos de pobreza, desempleo, inseguridad, bajos niveles de salud y educación, falta de crecimiento económico, lo que hace evidentes los contrastes dramáticos de la heterogeneidad y desigualdad social.

Cimoli, Primi y Pugno (2006, 90) señalan que la "existencia simultánea del sector formal y del informal aparece como una forma peculiar de heterogeneidad estructural que obstaculiza el desarrollo de la región" en referencia a que su análisis se realiza en América Latina.

Según el enfoque ortodoxo, el sector informal es consecuencia de la intervención estatal, a través del exceso de reglamentación y requisitos burocráticos (De Soto, 1986; Loayza, 1997 citados por Cimoli, Primi y Pugno, 2006).

Razón por la cual es común observar en las esquinas de

las grandes ciudades un ejército de desempleados que se atropellan entre los automóviles realizando distintas actividades, que van desde vender tarjetas telefónicas, refrescos y aguas, lanzar fuego y pedir limosna (Vargas, 2006).

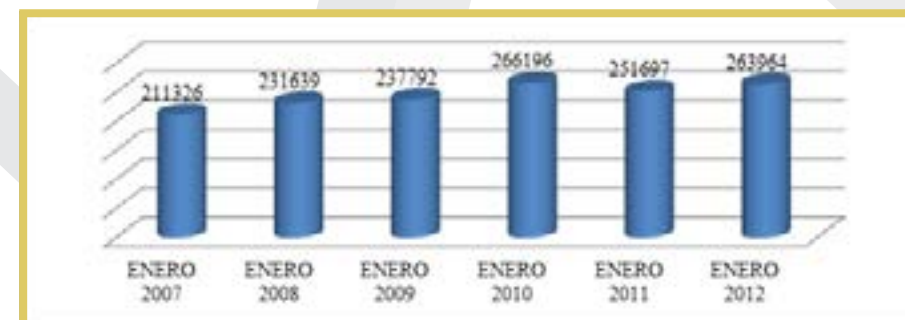
Aunque es importante precisar que la mayoría de los trabajadores en este sector son personas de baja escolaridad, así lo señalan Loayza y Sugawara (2009) quienes además argumentan que la economía informal suele ser el último recurso para los trabajadores con mayor escolaridad.

Los estudios realizados por la OIT en 1972 y su gran difusión hicieron de la informalidad un tema a nivel mundial, surgiendo en consecuencia, que su estudio se nutriera de un sinnúmero de tesis, las cuales coadyuvarían al mejor entendimiento acerca del problema laboral, a partir de dichas tesis, el estudio de la economía informal se ha ido adaptando a los conceptos establecidos en la década de los setentas (Cervantes et al, 2008).

En relación a la economía informal en el Estado de Baja California, el Investigador del Colegio de la Frontera Norte (COLEF), Alejandro Díaz Bautista (citado por García, 2012) señala que el problema de la informalidad va en aumento debido a las altas tasas de desempleo, así como por otros factores que han afectado de manera directa al comercio formal.

De acuerdo con Díaz, la economía informal se gesta a consecuencia de múltiples factores que en su conjunto la convierten en un problema difícil de erradicar pese a numerosos estudios en la materia. La figura uno muestra la cantidad de personas que se encuentran dentro de la economía informal en Baja California.

Figura 1. Ocupados en el sector informal en Baja California.



Fuente: Elaboración propia con datos de Nieblas (2012).

Metodología

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2010) el enfoque de la investigación es mixto, el tipo de investigación es de tipo exploratorio-descriptivo, puesto que no se ha podido partir de un estudio previo sobre la economía informal dentro de la ciudad de Ensenada Baja California. Se cuenta con una población la cual se describirá en función de un grupo de variables e hipótesis que se comprobarán a través de esta investigación.

La presente investigación se define como no experimental, el diseño de la investigación se encuentra integrado por observación in situ, la aplicación de un cuestionario y varias entrevistas.

Las preguntas que guían esta investigación son:

- 1.- ¿Cuántas personas trabajan de manera directa e indirecta en la economía informal de la Ciudad de Ensenada, Baja California?
- 2.- ¿Cuál es la situación legal de los trabajadores de la economía informal en materia de seguridad social?
- 3.- ¿Cuáles son los costos ocultos generados, por parte de la economía informal en la ciudad de Ense-

nada?

- 4.- ¿Cuáles son los principales factores que provocan el crecimiento de dicha actividad?
- 5.- ¿Cuáles son los principales daños en torno al comercio formal?
- 6.- ¿Cuál es el escenario de la economía informal a corto y a largo plazo en la ciudad?
- 7.- ¿A cuánto ascienden los ingresos generados en esta actividad en su conjunto?
- 8.- ¿Cuál es la visión en materia de políticas públicas para este sector?

Con base en el estado del arte se plantearon cuatro hipótesis:

- H1: La escolaridad promedio de la mayoría de las personas ocupadas en el sector informal en Ensenada es inferior a 9.0 años de estudio.
H2: Las personas ocupadas en el sector informal perciben ingresos diarios superiores al salario mínimo general de la región "A" del 2012.
H3: El costo de acceso a la formalidad, (impuestos en los tres órdenes de gobierno, gastos y costos fijos, rentas, pagos de impuestos entre otros.) es uno de los principales factores que genera el incremento de la Economía Informal.
H4: La falta de empleo formal, es la principal causa del incremento de la Economía Informal en la Ciudad de Ensenada.

Para poder obtener los datos que permitieran dar respuesta a las preguntas y validar las hipótesis se diseñó un cuestionario que incluye tres variables: escolaridad, desempleo y costos de acceso y salarios. Antes de aplicar el instrumento se validó mediante el método de validez de contenido por expertos del tema y de metodología de la investigación.

A fin de valorar la confiabilidad del cuestionario, se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach con apoyo de SPSS, los resultados se ilustran en la tabla 1.

Tabla 1. Análisis de fiabilidad del cuestionario

Ítem	Alfa de Cronbach	# De elementos	Variable que mide	Confiabilidad
16,17,18,19,20,21,23,24	.705	8	Escolaridad	Alta
40,41,42,43,44,45	.783	6	Desempleo y Costos de Acceso	Alta
5,9,25,27,29,30,31,32,33,37,38,39,45	.614	13	Salarios	Moderada
Todo el cuestionario	.695	34	Todas	Alta

Fuente: Elaboración propia

La población objeto de estudio fueron todos los establecimientos de comercio informal de calle, se buscó aplicar el cuestionario al dueño del establecimiento o en su defecto a quien pudiese proporcionar la información con conocimiento de causa.

Resultados y discusión

Dentro de los resultados obtenidos se encontró que dentro de la participación por género los hombres representan el 57% mientras que las mujeres representan el 43% de la población sujeta a la investigación realizada, lo cual contradice la gran feminización de las actividades de comercio informal revisada dentro la literatura.

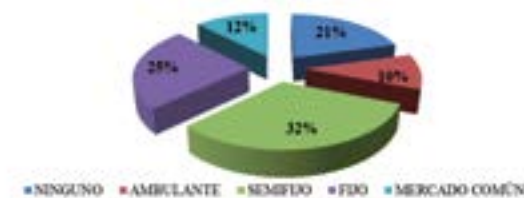
En relación a la participación de los sujetos dentro de este sector por rango de edades y de acuerdo a lo encontrado en el estudio, el 6% corresponde a personas menores de 20 años, el 25% se encuentran entre los 21 y 30 años, el 21% entre los 31 y 40 años, el 24% entre 41 y 50 años, y por último un 24% son personas mayores de 50 años.

Dentro de padrón de comerciantes con permiso autorizado por el XX Ayuntamiento de Ensenada, se encuentran registrados 1938 permisionarios de manera oficial dentro de la zona urbana, sin embargo, un 21% manifestó no contar con permiso alguno.

Es importante señalar que en el caso del municipio de Ensenada, el ayuntamiento otorga los permisos de comercio informal, clasificándolos en cuatro tipos: ambulante, semifijo, fijo y mercado común, la investigación incluyó a todos los estratos en proporción al padrón, un 32% de los sujetos de estudio corresponde al semifijo, 25% fijo, 12% de mercado común y 10% de comercio ambulante (ver figura 2), es importante destacar que todos los estratos están dentro del sector informal.

Una de las preguntas del cuestionario indagaba a cerca de la colonia donde habita el dueño del establecimiento, a fin de poder identificar la zona donde habitan. El resultado indica una dispersión, destacando que un 13.4% viven en la colonia Popular 89 y un 6.7% en el poblado de Maneadero (ver figura 3). La colonia Popular se ubica al noreste de la ciudad, es habitada en su mayoría por gente de clase baja. Maneadero es una subdelegación con vocación agrícola, la mayoría de su población se dedica a distintas actividades de campo.

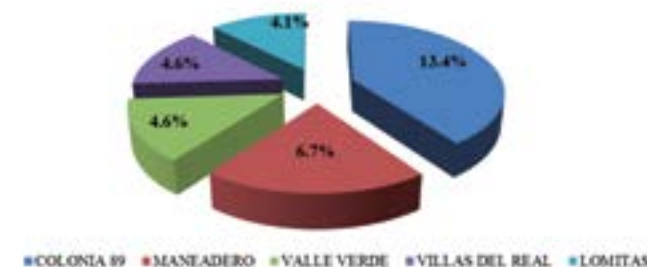
Figura 2. Sujetos de estudio según tipo de permiso.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Una de las preguntas del cuestionario indagaba a cerca de la colonia donde habita el dueño del establecimiento, a fin de poder identificar la zona donde habitan. El resultado indica una dispersión, destacando que un 13.4% viven en la colonia Popular 89 y un 6.7% en el poblado de Maneadero (ver figura 3). La colonia Popular se ubica al noreste de la ciudad, es habitada en su mayoría por gente de clase baja. Maneadero es una subdelegación con vocación agrícola, la mayoría de su población se dedica a distintas actividades de campo.

Figura 3. Colonias donde habitan las personas dedicadas al comercio informal.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

El valle agrícola de Ensenada recibe migrantes del sur del país en tiempos de cosecha, algunos de ellos se quedan y realizan actividades de comercio, en atención a este hecho se cuestionó sobre la lengua materna de los sujetos de estudio, donde el 95% habla español y el 5% a una lengua indígena.

En cuanto al tipo de vivienda, el 52% de los sujetos de estudio cuentan con una vivienda propia ya pagada, el 14% vive en casa prestada, otro 14% vive en casa rentada, un 14% más vive en casa propia, pero que está siendo pagada aún, mientras que un 6% dijo vivir en casa de familiares. La estadística inicial sorprende.

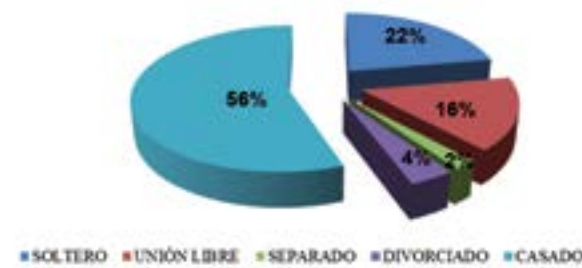
En cuanto al nivel socioeconómico de la zona donde viven, el 58% dijo vivir en una zona de nivel medio, donde se cuentan con todos los servicios básicos. Un 30% dijo vivir en zona de un nivel socioeconómico bajo, es decir faltan algunos servicios tales como drenaje o pavimentación en las calles, mientras que un 9% dijo vivir en una zona con un nivel alto, es decir, con todos los servicios además donde existen residencias dentro de un vecindario altamente urbanizado.

Cabe señalar que al momento de llevar a cabo el trabajo de campo y la recolección de datos a través de los cuestionarios, en algunos tianguis se

podían apreciar vehículos de reciente modelo, exhibiendo incluso mercancía totalmente nueva sobre los capacetes o cofres de los mismos, evitando claramente las regulaciones fiscales o los costos de renta de un local.

Un dato importante es el estado civil de los sujetos de estudio, el cual es diverso, aunque en mayoría (56%) dijo estar casado, mientras que el 22% se encuentra soltero, un 4% oficialmente se encuentra divorciado y un 16% no ha formalizado legalmente su relación civil con su pareja (figura 4).

Figura 4. Estado Civil de los sujetos de estudio

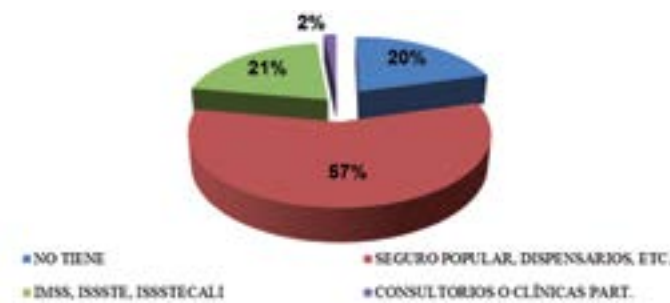


Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Una de las características que distingue a la economía informal es la carencia de seguridad social de sus miembros, al respecto la figura cinco muestra los resultados se muestran en la figura cinco; donde puede verse que el 57% se atiende en el seguro popular, 20% no cuenta con seguridad social y de nuevo sorprende que 21% señale tener seguridad social en dependencias de gobierno ya sea federal (Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad Social y de Servicios para los Trabajadores del Estado) o estatal (Instituto de Seguridad Social y de Servicios para los Trabajadores del Estado de Baja California).

Otro dato interesante es la escolaridad (ver figura 6), 43% no fue a la escuela, 21% tiene estudios de preparatoria, 5% tiene estudios universitarios, 20% tiene secundaria inconclusa y 11% tiene estudios de primaria inconclusos.

Figura 5. Tipo de seguridad social



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

El 80% de los encuestados estudiaron en primarias públicas, un 10% en primarias privadas, un 4% en modalidad de INEA, un 2% en primarias indígenas y un 4% no estudio la primaria. Por otra parte en relación a los estudios de secundaria, el 60% estudio escuelas públicas, mientras que un 30% lo hizo en escuelas privadas.

Figura 6. Años de escolaridad.

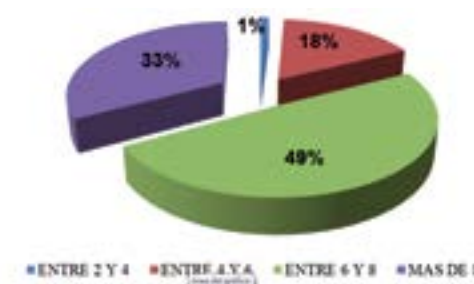


Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

En cuanto a la modalidad de estudios de bachillerato, el 11% lo hizo en modalidad abierta, el 16% realizó sus estudios dentro del bachillerato general, un 11% en federal y un 5% dentro de una institución privada.

Una de las ventajas referidas de la economía informal es la flexibilidad de horarios, por ello el interés de conocer sobre las horas que contempla la jornada laboral, el 49% trabaja entre seis y ocho horas al día y un 33% trabaja más de ocho horas (ver figura 7).

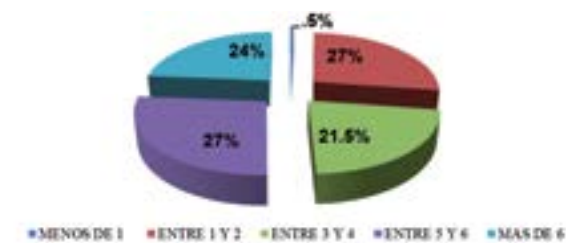
Figura 7. Cantidad de horas de trabajo al día.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

La figura ocho muestra la heterogeneidad en cuanto a la disponibilidad del tiempo invertido en las actividades de comercio, por un lado algunos solamente trabajan cerca de los tianguis de su zona, uno o dos días por semana (27%); otros realizan todo el recorrido que tiene definido el tianguis; los que poseen permisos fijos laboran toda la semana.

Figura 8. Días de trabajo por semana.

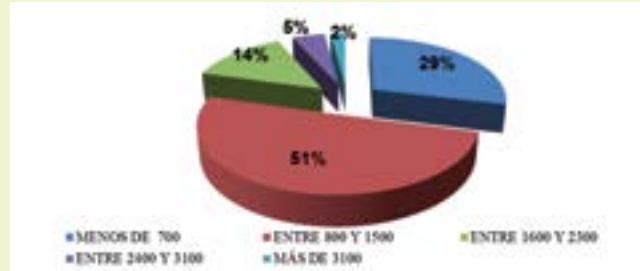


Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

En la figura nueve se muestran los rangos de ingresos que perciben dentro de las actividades de comerciales los sujetos de estudio, con las cuales se pueden hacer estimaciones en cuanto a los ingresos generados dentro de la economía

informal de Ensenada, Baja California. La mayoría (51%) percibe entre 800 y 1500 pesos a la semana, un ingreso por encima del salario mínimo de la ciudad, que se ubica en la zona A y corresponde a 64.76 pesos por día, es decir 453.32 por semana, los sujetos de estudio perciben un ingreso mayor en un 76.47%.

Figura 9. Monto de ingresos generados por semana.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Por otra parte, en cuanto al tipo de comprobante que entregan a sus clientes por la compra o consumo de sus productos, el 60% señaló no otorgar ningún tipo de comprobante, el 30% señaló que los clientes no lo necesitan, el 8% otorga como comprobante una nota de venta, y el 2% ofrecen a sus clientes factura, esto sin lugar a dudas pone de manifiesto la poca formalidad y flexibilidad en cuanto al registro y control de las transacciones comerciales que se realizan en dicha economía.

Otros de los problemas estructurales dentro de este sector, es la inexistencia de prestaciones laborales en relación a las personas que trabajan dentro de estas unidades de negocio. La figura diez señala como se encuentra constituido este importante factor dentro de la población objeto de estudio, destacando que un 4% señaló si gozar de todas las prestaciones que marca la ley.

Figura 10. Prestaciones laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

En su conjunto 93% de los sujetos no cuentan con ningún tipo de prestación laboral, lo cual ratifica lo expuesto dentro de la literatura por diversos autores. La problemática que generará esto dentro de un futuro se desconoce, sin embargo de no cambiar la tendencia de este fenómeno, serán millones los que se sumen a la lista de adultos mayores sin pensión y sin servicios médicos de primer nivel.

Otra parte del estudio se orientó a conocer la percepción de los comerciantes en cuanto a las variables que comprenden el desempleo y los costos de acceso a la formalidad. Los resultados obtenidos se ilustran en las siguientes figuras. En principio, uno de los supuestos de la investigación plantea que la inserción en la economía informal se da a consecuencia del desempleo, la figura once ilustra que el 89% indicó estar de acuerdo y que es la razón principal de su ingreso al sector, particularmente en tianguis y comercio informal.

Un tema que preocupa al ser empresario formal es el de los impuestos, al respecto los sujetos de estudios en un 42% señalaron estar de acuerdo en que los diferentes impuestos son una carga onerosa, que genera la proliferación del comercio informal, mientras que el 24% dijo estar totalmente de acuerdo en que la carga fiscal es un factor que provoca el incremento de estas actividades (ver figura 12).

Figura 11. Factor desempleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Figura 12. Factor carga fiscal.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

En el caso de los gastos por concepto de prestaciones laborales, para el 59% son significativos, mientras para el 41% no representa un factor de gran importancia, esto puede ser en gran medida, a que los comercios generalmente son atendidos por el mismo propietario (ver figura 13).

Se preguntó en específico sobre si los gastos en materia de seguridad social hacia los trabajadores, inhibía en cierto grado la voluntad de establecer el negocio de manera formal, para un 35% si representa un inhibidor, pero llama la atención que para el restante 65% no sea un factor relevante (ver figura 14).

Figura 13. Gastos en materia de prestaciones laborales.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Figura 14. Gastos en materia de seguridad social.



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Por último, en esta fase se cuestionó sobre los gastos de renta. La figura 15 muestra que este factor es muy significativo para los sujetos y representa una causa importante por la cual prefieren llevar a cabo sus actividades comerciales en los llamados tianguis o en la vía pública.

Un dato de interés particular para el presente estudio es el reglamento de comercio del municipio de Ensenada, el cual tiene sentido social, y por ello se da preferencia para otorgar permisos de comercio sobre la vía pública en cualquiera de sus modalidades a las personas de

escasos recursos económicos (artículo cuarto). El permiso que se otorga puede ser anual o accidental (por lapsos de 1-30 días). Los permisos son renovables (Periódico Oficial, 2004).

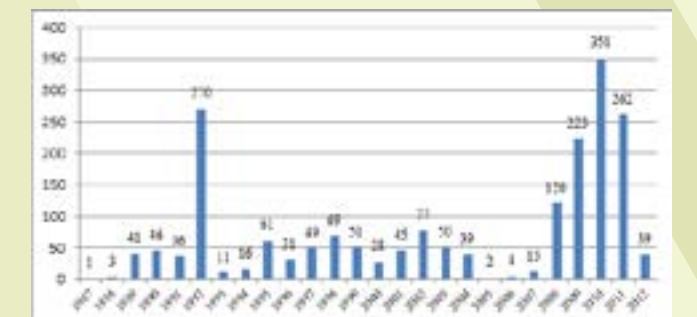
Figura 15. Gastos generados por la renta de locales comerciales



Fuente: Elaboración propia a partir de análisis descriptivo.

Considerando esto se buscó analizar la incidencia en el otorgamiento de permisos por parte del ayuntamiento de Ensenada, la figura 16 ilustra la estadística en el periodo 1987 a 2012, que incluye a distintas administraciones de diferentes partidos. Destacan el año 2010 con 351 permisos, 1992 con 270 permisos.

Figura 16. Permisos de comercio ambulante otorgados en Ensenada (zona urbana).



Fuente: Elaboración propia a partir del padrón de permisionarios de comercio registrados en el H. XX Ayuntamiento de Ensenada Baja California.

Por tiempo de 2009-2011 se otorgaron 836 permisos. Esta gráfica será la base de un mayor análisis a fin de vincular los datos con la filiación partidista del ayuntamiento. Además de verificar si efectivamente se observa lo estipulado en el artículo cuarto.

En el diseño de la investigación se consideró importante el realizar una serie de entrevistas a distintos actores que tienen relación con la economía informal, tanto en el gobierno como en la iniciativa privada. En primera instancia se buscó conocer la opinión sobre el tema por parte de la Dirección de Comercio del H. XX Ayuntamiento de Ensenada, para lo cual el

subdirector atendió la solicitud.

El subdirector (comunicación personal, jueves 28 febrero 2013) comentó que la Dirección de Alcoholes, Espectáculos y Comercio cuenta con un coordinador y nueve supervisores en todo el municipio, la mayoría concentrados dentro de la zona urbana, además señaló que en relación a las delegaciones se apoyan con los delegados y se hacen giras de inspección de manera constante.

Puntualizó que el incremento del comercio informal se debe en gran medida a la difícil situación económica que se vive no solo en el municipio y estado, sino a nivel nacional e internacional. Comentó que los comerciantes establecidos están optando por cerrar sus comercios y solicitar un permiso de comercio ante la mencionada dirección por diversas razones entre las cuales destacó: la poca rentabilidad, bajas ventas, rentas, pago de impuestos, entre otros y que el incremento del ambulante es en gran medida a la necesidad de la gente por generar más ingresos.

Menciono también que existe gente que proviene de otros estados de la república en situaciones de gran necesidad y que el gobierno municipal busca apoyarlas de alguna forma con la expedición de un permiso, mientras que por otro lado, personas de la tercera edad y con alguna discapacidad igualmente gestionan constantemente permisos ante la dirección. Indicó que el permiso se puede otorgar en un día inclusive, si la persona cumple con los diversos trámites, y reiteró que es la situación económica lo que está obligando a las personas a establecerse en la vía pública como comerciantes para poder generar un ingreso.

El funcionario comentó en la entrevista que no tienen un dato aproximado de cuánto dinero se genera dentro de esta economía, ni siquiera una estimación debido a que esos ingresos no son fiscalizados por el gobierno municipal. Al ser cuestionado acerca de la no existencia del tema de la informalidad en el Plan Municipal de Desarrollo, comentó que en lo particular este tema no se contempló porque solo algunas dependencias y funcionarios participan en la elaboración del plan.

Por otra parte, a fin de conocer la percepción sobre el tema desde la óptica del gobierno estatal se entrevistó al Delegado en Ensenada de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado (SEDECO). La entrevista se realizó el 14 de marzo del 2013, donde en principio el delegado afirmó que en Baja California no se tiene un problema con la informalidad, sostuvo que el gobierno está llevando programas de formalización de empresas.

Menciono que existen dos tipos de informalidad: “para nosotros informal es el que no paga impuestos” y actualmente “hay una nueva definición que anda saliendo por allí en las estadísticas que se refiere a otros países y que quieren que México se incluya en ella, donde informal es aquel que no tiene seguro social”.

Señala que las actividades informales generalmente están asociadas a las amas de casa que desempeñan actividades comerciales incluso en sus mismos hogares, y subrayó que no hay que confundir la informalidad con la evasión de impuestos. Al preguntarle acerca de los principales factores que están generando el crecimiento de la informalidad y enunciarle algunas cifras del otorgamiento de permisos por parte del municipio, señaló que el gobierno solo regula algunas actividades, mientras que el ambulante en vía pública es regulado por el municipio y no así las actividades en los hogares.

Puntualizó que pese a que Baja California es una de las entidades que necesita generar grandes cantidades de empleo, es una de las entidades con menor informalidad por que se generan empleos, porque existen programas de formalización pasándolos de la informalidad a una estructura formal.

Al ser cuestionado acerca de si el gobierno tiene alguna estimación en cuanto las cantidades de dinero que circulan dentro de la economía informal mencionó que el gobierno no tiene una estimación, sostuvo que muy probablemente ni hacienda, ni recaudación tenga dichas cifras. Además, señaló que las cantidades de dinero generadas por la misma naturaleza de las empresas informales son mínimas, y al término de su entrevista señaló que en Baja California no se tiene un problema grave en

términos de informalidad.

Otra de las entrevistas se realizó al Presidente de la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX), Plaza Ensenada. En la entrevista el Presidente comentó que el gobierno no cuenta con los mecanismos suficientes ni adecuados para facilitar la recaudación de impuestos, sobre todo para las personas que no poseen habilidades de manejo de *software* y otras herramientas, ya que hoy en día la autoridad busca que toda la información se presente a través de portales electrónicos.

Además, señaló que la excesiva tramitología y burocracia dentro de las distintas dependencias de gobierno en sus tres órdenes propicia que sea más atractiva la informalidad. Al preguntarle acerca de la incursión de cada vez más personas a la informalidad de manera voluntaria, señaló que en reuniones con funcionarios de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la COPARMEX, ha hecho los señalamientos sobre las reformas hacendarias para que no “ahorquen” más a los formales, sino más bien, distribuir de mejor forma las cargas fiscales incrementando la base fiscal. Puntualizó que están en contra de la informalidad, sin embargo señaló que entiende a las personas que necesitan generar un ingreso para sustentar incluso cuestiones básicas como alimento y vestido, pero puntualizó que también para otras personas ha resultado ser un negocio sumamente rentable.

Conclusiones

La economía informal es un fenómeno ocasionado por distintos factores tales como: baja escolaridad, desempleo formal, crisis económicas, excesivas regulaciones en materia fiscal, flexibilidad de las autoridades locales, los costos de acceso a la misma formalidad, movimientos migratorios, la tecnología que desplaza a la mano de obra, la pérdida de poder adquisitivo, intereses políticos, entre otros, que de alguna manera arrojan a la informalidad tanto a los que no tienen otra opción, como a los que por cuestiones de estrategia económica se insertan en ella de manera planeada y organizada con la finalidad de maximizar utilidades que dentro de la formalidad seguramente se verían mermadas.

Es un problema sumamente complejo por la heterogeneidad de su misma gestación, lo cual representa un enorme reto para los tres niveles de gobierno. Difícilmente se podrá erradicar por completo, sin embargo de no implementar decisiones correctas en materia de crecimiento económico y social, la economía informal le seguirá dando la bienvenida a millones de personas en México.

Según Antipa, Morales y Ferrada (2012, 118) “formalizar las actividades empresariales informales es un desafío en las economías de América Latina”, donde se encuentra México.

Al respecto Padilla (2012, 25) plantea que “la superación de la pobreza y el empleo precario debe ser una prioridad”, donde “el mejoramiento de los espacios públicos exige superar la condición del comercio informal de calle como factor de conflicto”. Su propuesta es “enfocar el comercio y los servicios informales de calle, valorar su potencial productivo para estimular el espíritu empresarial y la generación de empleos”.

Bibliografía

Antipa C., C., Morales S., R., & Ferrada B., L. (2012). "Estimación de funciones de producción en microempresas informales de la ciudad de Osorno, Chile". *Estudios Gerenciales*, 28(124), 107-123.

Bacchetta, M., Ernst, E., y Bustamante J. (2009). "La Globalización y el Empleo en el Sector Informal en los Países en Desarrollo". División de Estudios Económicos (OMC), Instituto Internacional de Estudio Laborales (OIT), p. 30-65.

Cervantes, J., Gutiérrez, E., Palacios, L. (2008). "El concepto de economía informal y su aplicación en México: Factibilidad, Inconvenientes, y Propuestas". *Estudios Demográficos y Urbanos. El Colegio México*. 23(001), 23-33.

Cimoli, M., Primi, A., & Pugno, M. (2006). "Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural". *Revista de la CEPAL*, (88), 89-107.

García C. (2012, 28 de mayo). *Recurren 35% en BC hacia la Informalidad. El Frontera*. p.2

Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2003) *Metodología de la Investigación (3ra.ed.)*. México: McGraw-Hill.

López, A. (2012) (comunicación personal, 7 de mayo 2012).

Loayza, N., & Sugawara, N. (2009). "El sector informal en México". *Trimestre Económico*, 76(4), 887-920.

Nieblas A. (2012) *La Informalidad ha Crecido en Baja California*. Monitor Económico <http://monitoreconomico.org/noticias/2012/may/17/la-informalidad-ha-crecido-en-baja-california-coparmex/>. Recuperado en línea el 17 de Julio del 2012.

Padilla, A. (2012). "La economía privada popular existe". *Debates IESA*, 17(3), 24-25.

Perone, G. (2007). "Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo". *Gaceta Laboral*, 13(2), 149-175.

Rodríguez, J., Israel (2013, 11 de mayo), "Tres de cada 5 empleos en el país, en la economía informal: Inegi". *La Jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2013/05/11/economia/024n1eco>, consultado el 7 de junio 2013.

Rossi, F. (2008). "Desarrollo de la economía informal". *Análisis Económico*, 23(52), 133-158.

Teja Gutiérrez, R., & López Lira, N. (2013). *Comercio informal: un estudio en el municipio de Texcoco, Edo. de México*. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, 6(4), 51-72.

Toledo M. (2012). *El Maestro Manuel Toledo, impartió la materia Entorno Económico a la decima generación de la Maestría en Administración el 13 de marzo del 2012*.

Vargas, G. (2006). *Introducción a la Teoría Económica: Un Enfoque Latinoamericano*. (2da. ed.). México: Pearson.

Páginas electrónicas:

<http://eleconomista.com.mx/industria-global/2013/05/08/oit-preve-73-millones-jovenes-desempleados> (20/06/2013).

<http://ordenjuridicodemo.segob.gob.mx/Estatal/BAJA%20CALIFORNIA/Municipios/Ensenada/5REG.pdf> (18/02/2012).

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2013/agosto/pdf/bol_91.pdf (20/08/2013)

Del paisanaje al patronazgo. Las relaciones de trabajo entre jornaleros agrícolas migrantes y los enganchadores

Alma Cecilia Ángeles Balcázar^{1*}

Resumen

La reconfiguración del agro en México se cristalizó estructuralmente por la entrada de lleno de las políticas neoliberales y el adelgazamiento del Estado que en la década de los ochenta desarticula las economías tradicionales al eliminar los subsidios estatales al campo, y; en los noventa con la desaparición de instituciones como Banrural, la Reforma Agraria al artículo 27 constitucional y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte sientan las bases para la conformación de complejos agroindustriales como es el caso de Sinaloa.

El objetivo de esta investigación es analizar la función económica y social de los enganchadores, ya que de ellos depende el suministro de jornaleros migrantes que pondrán a disposición de las Empresas Agrícolas, los enganchadores representan a las figuras de intermediación en el mercado rural, es decir, son los intermediarios entre la empresa y los jornaleros.

La naturaleza de los circuitos migratorios invisibilizan a estos agentes, quienes revisten gran poder, el cual descansa en el capital cultural con que cuentan derivado de la pertenencia a las mismas comunidades de jornaleros migrantes con quienes se comparte la identidad étnica y de clase, existe un sentido de pertenencia comunitaria y de paisanaje. Relación que se ve trastocada por el capital, puesto que al llegar a la empresa sinaloense, ésta delega a los enganchadores la función de mayordomos, con lo que, de paisanos pasan a ser los jefes inmediatos de los jornaleros y fungen estos en la fiscalización y vigilancia del trabajo de los jornaleros agrícolas en los campos de cultivo.

^{1*} Maestra en Ciencias Sociales, Doctorante del IIH-S de la Universidad Veracruzana, líneas de Investigación Migración fronteriza y Migración jornalera indígena, correo electrónico balcazar0307@hotmail.com

Me apoyo de un estudio de caso que me encuentro realizando en la Empresa Agrícola Ejam, localizada en el ejido Leopoldo Sánchez Celis en el Dorado, Sinaloa, la empresa produce y exporta ejote y chile morrón a Estados Unidos en un 80 % y el 20% restante tiene como destino el mercado nacional. Los resultados de investigación, se han apoyado en el arsenal metodológico de la etnografía.

La población jornalera que migra de Guerrero a Sinaloa para trabajar durante la temporada agrícola 2009-2010 fue suministrada por 5 enganchadores en Guerrero. El 84.21% de la población es nativa de Chilapa de Álvarez, el 13.47 % de Ometepec, 1.47% de Cuajinicuilapa, Guerrero y 0.84% es nativa de Culiacán, Sinaloa. De esta población jornalera migrante el 36 % son hablantes de mixteco, 31% español, 29% náhuatl, 2% son bilingües, hablantes de náhuatl y español, 1 % son bilingües, hablantes de mixteco y español, y; 0.3% hablantes de amuzgo.

Palabras clave: Migración, enganchadores, mayordomos, autoridad, poder.

Introducción

La migración jornalera indígena hacia regiones de agroexportación en nuestro país, reviste un fenómeno complejo, debido a la naturaleza del mecanismo de aprovisionamiento de fuerza de trabajo en las Empresas Agroexportadoras, las que desde sus inicios han recurrido a los agentes de intermediación en el mercado rural, llamados en términos genéricos “enganchadores” quienes se encargan del reclutamiento de jornaleros agrícolas en zonas altamente marginadas, a los que ponen a disposición de la empresas.

Estos agentes de intermediación por lo regular son nativos de las mismas regiones de los jornaleros, por lo que cuentan con el conocimiento acerca de la falta de trabajo y oportunidades de sobrevivencia en esos lugares, estos “saberes” representan los recursos movilizados por los enganchadores para ampliar su clientela y cumplir con el suministro de trabajadores solicitados por la empresa. A la llegada de la población jornalera con los enganchadores a las empresas, por lo regular, se les delega a estos la función de mayordomos por lo que durante la temporada agrícola son los encargados de vigilar trabajo de los jornaleros, convirtiéndose así en una especie de capataz, con lo que se transita de las relaciones de paisanaje a relaciones patronazgo.

Pese a la importancia que representan estas figuras de intermediación en el proceso de migración jornalera indígena, tanto por la función económica, social y cultu-

ral que constituye el suministro de mano de obra como por la utilidad que tienen dentro de la cadena organizativa del trabajo en la empresa; son muy escasos los estudios enfocados a este tema.

Los estudios sistemáticos en esta materia los encontramos en Paré (1987) en donde la autora señala al periodo de la Colonia como el antecedente histórico a donde se remonta el manejo de la mano de obra a través de capataces, debido principalmente al carácter esclavista de la producción cañera en esa época. En la necesidad de vigilar el trabajo de los esclavos en las plantaciones de caña, está el origen del uso de cabos y enganchadores. “En 1923, en los ingenios del Bajo Papaloapan, todavía se encerraba a los cortadores de caña bajo candado en las noches para que no huyeran. En los años sesentas, en la misma región, los trabajadores cargaban pulseras que indicaban el nombre de su cabo” (Paré, 1987:71)

De acuerdo con Paré (1987:72) los cabos son piezas clave en la articulación organizativa del trabajo, no

sólo en relación con la coordinación de las fases productivas y el proceso global del “engranaje laboral”, sino que además, en la medida en que desfiguran y encubren la relación del asalariado con el capital, vulneran la capacidad de los trabajadores para presionar colectivamente por sus demandas.

Los enganchadores conocidos como cabos, mayordomos, capitanes y otros términos de uso local, sirven de vínculo entre la oferta y demanda entre regiones expulsoras y receptoras de trabajadores, conformando así lo que Saldaña denomina sistemas de intermediación en el mercado rural para el reclutamiento y la contratación, que aseguran a los productores demandantes disponer de manera oportuna de trabajadores. Por esta actividad cobran comisiones a los productores por cada trabajador reclutado o bien, cobran un monto proporcional al volumen de trabajo realizado (Vaneckere, 1988)

Las funciones económicas que cumplen estos intermediarios tanto en la fase de reclutamiento, como el papel que juegan dentro de la estructura organizativa en la empresa al fungir como mayordomos, engloban las funciones de reproducción del capital (Marañón, 2000) Los autores Paré (1987), Sánchez (2001) y Marañón (2000) apuntan hacia un marco de interpretación más amplio que permita atender en conjunto la interrelación que guardan la dimensión económica, social, cultural y simbólica que revisten las relaciones entre los enganchadores, jornaleros y empresarios, más allá de las estrictas relaciones laborales.

Sinaloa: Un enclave hortícola de exportación.

Sinaloa es la entidad agrícola más importante dentro del territorio nacional, cuenta con el clima, altitud y humedad propicios para la agricultura. La entidad ha sido privilegiada por las bondades de la naturaleza, la fertilidad de la tierra y la afluencia acuifera, además de la cercanía geográfica que tiene con la frontera Nogales/ Arizona, la que representa el punto de cruce fronterizo de los productos agrícolas hacia Estados Unidos; estos elementos regionales representan las ventajas comparativas más importantes para el desarrollo de la agricultura de exportación sinaloense.

El estado se encuentra atravesado por once ríos y doce grandes presas con una capacidad de almacenamiento de 22 mil millones de metros cúbicos, lo que la convierte en la entidad con la mayor superficie agrícola bajo riego. Esta infraestructura hidráulica representa la fuente de riqueza natural de sus Valles agrícolas, los que cubren una superficie agrícola de 1469, 433 hectáreas de las que (73.6% son ejidales y 26.4% privadas) el 54.7% son de riego y 45.3% de temporal. Las que están bajo el control de 148,480 productores (86% ejidales y 14% priva-

dos) (Ortiz, 2013:177).

Sinaloa desde principios del siglo XX sentó las bases para el desarrollo de un enclave agroexportador orientado básicamente hacia el mercado de la Unión Americana, particularmente, con al abastecimiento de hortalizas en temporada invernal. Desde este contexto resulta necesario abordar los principales factores histórico – estructurales en la región que dieron lugar a la consolidación del emporio hortícola más importante en el país.

Para una aproximación histórica, un referente importante lo encontramos en *Tomate Amargo* (Guerra y Rocha, 1988: 20-22) el cual aborda el nacimiento de la siembra del tomate de exportación en Culiacán. De acuerdo con Guerra y Rocha, el antecedente se remonta a un diálogo entre el sinaloense Casimiro Zazueta y el griego Constantino Georgelos, quienes estando en San Diego, California, tienen una plática; en ésta, el griego le explicó al mexicano que en invierno a menudo escaseaba el tomate en Florida, ya que el clima agresivo dificultaba su cultivo. A su vez, el sinaloense le daba a conocer la riqueza y fertilidad que ofrecía Sinaloa; haciendo énfasis en la producción de tomate en diciembre y en los primeros meses del año, describiendo lo caudaloso de sus ríos y sus extensos Valles. Con esa motivación, Constantino Georgelos se traslada a Sinaloa cargando una bolsa de semillas de tomate globo, lo cual ocurre durante 1914. Con los primeros dólares, destinados a abrir la brecha, su maleta y el deseo de hacerse millonario, Georgelos viaja hasta Navolato, en donde, auxiliado por Juan Aretos, también griego, sembró de 10 a 12 hectáreas y espero la cosecha, la que sin tecnología sofisticada ni auxilios químicos le redituó tomate de excelente calidad (340 cajas) que fue destinado a la exportación.

A las familias pioneras de la horti-

cultura en Culiacán, como los Crisantes, Aretos, Georgelos, Chaprales, Evangelatus, Kirkus, pronto se sumarían numerosas familias griegas como los Stamos, Stamatis, Gatzionis, Panasopoulos, Demerutis, Got-sis, Canelos, Colokuris, Karamanos, Papachoris, Papatheodoro, Kastis, Glaros, Stamatopulos, Zajaropoulos, y otras tantas familias foráneas y locales, como los Bátiz, Bon Ritz, Paredes, Cárdenas, Podesta, Carrillo, Gallardo, Beltrán, Tarriba, Leyson, Clouthier, De la Vega, entre otras, conformando todas ellas la oligarquía del agro sinaloense de exportación¹.

Este antecedente marcó la larga tradición tomatera del estado sinaloense, la producción de esta hortaliza tuvo su mayor esplendor durante el periodo que comprende de 1921 a 1927, conocida como la edad de oro del tomate.

Desde sus inicios el tomate cumplió con los estándares de calidad exigidas por Estados Unidos, lo que le permitió posicionarse dentro de la cadena comercial de las importaciones más importantes de los Estados Unidos realizadas en México, situación que por otro lado, despertó en 1933 el interés de Florida por producir la misma hortaliza para competir en el mercado.

A la llegada de las décadas treinta y cuarenta se dieron las condiciones histórico estructurales idóneas para la conformación del modelo agroexportador sinaloense, impulsado por el sector privado, mismo que contó desde aquellos años con el apoyo gubernamental, federal y local. Entre los acontecimientos más importantes se encuentran, 1) la promulgación de la Ley Estatal de Asociaciones Agrícolas por el Gobernador Gral. Marcario Gaxiola el 22 de noviembre de 1932, orientada a la especialización de los cultivos por el nivel de rentabilidad comercial; esta Ley dio lugar a 2) la creación de la Confederación de Asociaciones Agrícolas del Estado de Sinaloa CAADES en 1932, y; 3) las Leyes de colonización, que fueron aprovechadas por los pequeños agricultores, medieros y gente del campo.

El sector privado aprovechó las leyes de colonización, las cuales, “fueron un instrumento legal de suma importancia que permitió el desarrollo de la propiedad privada a lo largo de cuatro décadas. A su amparo nació la legítima pequeña propiedad, pero también se desarrolló el neolatifundismo gracias al fraccionamiento de la tierra entre los diferentes miembros de una misma familia y a los prestanombres” (Grammont, 1990: 116).

Estos tres procesos nos permiten vislumbrar cómo se conformó la oligarquía capitalista conocida como el empresariado sinaloense. Aunado a ello encontramos los avances en obras hidráulicas como la construcción de la Presa Sanalona (iniciada en 1939 e inaugurada en 1948), caminos, carreteras y la llegada del ferrocarril Sud Pacífico a Culiacán en los años cuarenta, lo que facilitó la comercialización y exportación al país vecino.

Es en este marco de industrialización del agro que durante el transcurso de las décadas cincuenta y sesenta se transita del cultivo directo en el suelo al cultivo de vara, y; se dispara la inversión en el aprovisionamiento de maquinaria para el campo y los empaques de las empresas.

Por esos mismos años, los efectos coyunturales tanto del cese del Programa Bracero en 1956, así como el Bloque Comercial de Estados Unidos a Cuba a partir de 1961, explican el crecimiento de las exportaciones agrícolas mexicanas hacia el país del norte, los que inciden directamente el *Boom Hortícola sinaloense* durante los sesenta y setenta.

¹Cabe señalar, que aunque la mayoría de estas familias tienen origen griego, o al menos una relación consanguínea, tiene que ver sólo con el proceso de colonización, puesto que la relación comercial desde el inicio tuvo como destino principal Estados Unidos.

Es a fines de los ochenta y principios de los noventa cuando México experimenta una serie de políticas de liberalización comercial e integración al mercado global, entre las más importantes están el ingreso de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT en 1986, la Reforma Agraria al artículo 27 constitucional en 1992 y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte TLCAN en 1994, todas estas políticas neoliberales desdibujan la reconfiguración del agro en México, por un lado agudizaron la situación de las economías campesinas tradicionales en donde se eliminaron los subsidios estatales al campo, y; por otro, se incentivó la formación de enclaves agrícolas sostenidos por el capital privado.

En este contexto, Sinaloa para mantenerse en el mercado global debe garantizar productos de calidad, para lo cual, los productores en el estado se han caracterizado por la introducción de innovación tecnológica de punta, importada en su mayoría de Holanda e Israel. En los campos agrícolas de Sinaloa encontramos tomate, chile bell, chile morrón, berenjena, calabacita, entre otras hortalizas, en las que su producción ha contado con el riego por goteo, riego computarizado, hidroponía, procesos de solarización y biotecnología; en estos métodos descansa el valor agregado de la producción.

La horticultura sinaloense refleja su importancia en las divisas que año con año genera. En la temporada agrícola 2009 – 2010, se cultivó una superficie de 55, 105 mil hectáreas y la exportación de hortalizas ascendió a 972 mil toneladas, lo que generó una derrama económica de 1,186 millones de dólares. Durante la temporada otoño – invierno 2009 – 2010 se destinaron 12,760 hectáreas para el cultivo de tomate; 2 996 para el pepino; 15, 805 chile bell; la berenjena con 1 055 y la calabacita con 4 465, todos ellos bajo el sistema de riego (Ortiz, 2013:178).

Sin embargo, las cuantiosas ganancias que se obtienen de la horticultura de exportación en Sinaloa, no pueden explicarse sólo en función de las riquezas naturales que hacen prodigioso al estado y la innovación tecnológica introducida, sino por la abundante fuerza de trabajo indígena que se desplazan desde sus comunidades de origen hasta los Valles de Sinaloa para contratarse como jornaleros cada temporada agrícola.

Migración jornalera indígena a través del mecanismo de enganche hacia Sinaloa.

Los primeros desplazamientos de jornaleros agrícolas indígenas, originarios principalmente de Oaxaca y Guerrero hacia Sinaloa, data de los años sesenta. Para los años ochenta estos flujos migratorios se intensificaron como resultado de la demanda de fuerza de trabajo para incorporarse en procesos intensivos de la agricultura industrial.

Las empresas agrícolas al no contar con suficiente mano de obra local² han recurrido desde sus inicios por desarrollar mecanismos de abastecimiento de fuerza de trabajo migrante, particularmente originarios de regiones indígenas del sur – sureste mexicano en donde la carencia de trabajo, los bajos niveles de ingresos, la marginación y pobreza en que viven, los convierten en los candidatos potenciales para migrar, para estas poblaciones la migración resulta la única (o una de las muy pocas) estrategia para sobrevivir, porque los provee de un trabajo y salario, aunque éste sea temporal.

Para lograr la articulación entre las zonas de atracción de fuerza de trabajo y las zonas de expulsión, los productores utilizan a agentes de in-

²Para la población local no resulta atractivo el trabajo en el campo, sobre todo, por las duras condiciones de trabajo y también porque existen para ellos otras alternativas de empleo.

intermediación en el mercado rural, llamado, de forma genérica, “enganchadores”.

La función de los enganchadores consiste en el reclutamiento de la fuerza de trabajo en las zonas de expulsión, la que pondrán a disposición de los productores en Sinaloa. Los enganchadores son agentes clave en este proceso porque establecen el primer contacto entre la empresa agrícola y trabajador.

Los enganchadores cuentan con un capital cultural *sui generis* que les permite el aprovisionamiento de fuerza de trabajo, este capital descansa básicamente en el conocimiento de la cultura local, ya que por lo regular, son nativos de las mismas comunidades de expulsión de los jornaleros agrícolas, por lo que hablan la misma lengua indígena, y; por lo general, también dominan el español, conocen por experiencia propia la falta de oportunidades en sus lugares de origen, por lo que antes de desempeñarse como enganchadores también fueron jornaleros agrícolas migrantes.

Los “saberes” de los enganchadores son constitutivos, a su vez, de la relación de identidad étnica, de clase y de paisanaje que configuran en el imaginario colectivo con los jornaleros un sentido de pertenencia comunitaria. Estos saberes forman parte los recursos movilizados por los enganchadores para llevar a cabo el suministro de jornaleros.

La naturaleza de esta forma de contratación informal en la que ingresan los jornaleros migrantes a las empresas agrícolas los coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad tanto laboral como social, ya que de entrada, no existe de por medio un contrato legal de trabajo que ampare la relación entre trabajador agrícola y empresa.

Si bien es cierto que el capital cultural con que cuentan los enganchadores es fundamental en el proceso de reclutamiento, no podemos dejar de lado, que de por medio está una situación estructural de pobreza que los expulsa, por lo que la difusión de la noticia del trabajo se da interregionalmente entre la misma población.

Una vez que la población jornalera ha sido trasladada, desde sus lugares de origen hasta las empresas agrícolas en Sinaloa, los productores les asignan a estos últimos una cuota de poder al delegarles la función de mayordomos³ de cuadrilla, rol que consiste en la fiscalización y vigilancia del trabajo de los jornaleros en las actividades agrícolas en los campos de cultivo, lo que los convierte en los jefes inmediatos de los trabajadores ocupando así la primera posición de autoridad frente a ellos y que se realiza de forma directa y personal en el proceso de trabajo. Con ello, los vínculos de paisanaje, compadrazgo y parentela se ven trastocados por el capital, el que en estos procesos opera creando relaciones verticales entre integrantes de la misma clase.

La empresa agrícola concede a los mayordomos ciertos privilegios por el rol que desempeñan, en primer lugar, los convierte en figuras de autoridad al integrarlos a la cadena organizativa del trabajo, lo que los hace acreedores a un salario superior al de los jornaleros por un trabajo menos pesado, en términos de fuerza física.

En el siguiente apartado me apoyo de un estudio de caso con el objetivo de que éste nos permita conocer la dinámica del enganchamiento de jornaleros, así como vislumbrar la importancia que revisten los mayordomos dentro de la cadena organizativa del trabajo en una empresa agrícola y el papel que juegan en su relación con el capital.

La Empresa Agrícola Ejam⁴ fundada en 1996, se encuentra localizada en el Ejido Leopoldo Sánchez Celis en El Dorado, Culiacán, Sinaloa, es una

³Sólo los enganchadores grandes no realizan la labor de mayordomos, ya que no se quedan durante la temporada agrícola en la empresa.

⁴Esta información representa parte del trabajo de campo que he realizado en Sinaloa durante 2010-2011 y en Guerrero en el 2011, como parte de la investigación de tesis de Doctorado en Historia y Estudios Regionales de la U.V que me encuentro realizando.

empresa dedicada a la producción, comercialización y exportación de ejote y chile morrón.

De acuerdo con información proporcionada por el administrador de la empresa (2010), el 80% de la producción se exporta a Estados Unidos y 20 % tiene como destino el mercado nacional.

Esta empresa desde sus inicios, ha contratado a jornaleros indígenas migrantes, a través de enganchadores, en comunidades del estado de Guerrero, con lo que se ha conformado desde hace quince años una ruta de migración pendular Guerrero-Sinaloa.

El estado de Guerrero ha representado desde los setentas a una de las dos entidades (la otra es Oaxaca) más importantes que proveen a Sinaloa de jornaleros agrícolas para el desarrollo de la agricultura empresarial.

Según datos de Sedesol – PRONSJAG entre 1993 y 1995 estimo que los lugares de origen de los jornaleros agrícolas migrantes fue Guerrero 32.5%, Oaxaca 25.50% y Sinaloa 26.5%

Para la temporada 2009-2010 el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas PAJA-Sinaloa registró en sus zonas de cobertura a 57 015 jornaleros agrícolas, originarios de 25 estados, incluyendo entre estos a Sinaloa que representó el 16.33% de trabajadores⁵.

Los principales estados que aportaron jornaleros agrícolas migrantes a Sinaloa, fueron Guerrero que represento 49.53%, Oaxaca 19.49%, Veracruz 7.3% y otros estados 7.3%, lo que significa que el 83.62% de jornaleros agrícolas son migrantes. A su vez, los principales municipios expulsores de Guerrero son Chilapa de Álvarez (27.60%), Metlatónoc (15.73%) y Tlapa de Comonfort (12.71%), los demás municipios integran (43.95%), lo que refleja la diversificación de las regiones expulsoras de Guerrero a Sinaloa de trabajadores agrícolas.

La pobreza y marginación en que se encuentran la mayoría de los municipios de Guerrero influyen para que la migración se convierta en una condición de vida como se refleja a lo largo de este estudio de caso.

Para la temporada agrícola 2009-2010 la población jornalera agrícola migrante que arribo a la Empresa Agrícola Ejam fue de 475 en total⁶. De los cuales, 251 son mujeres que representan en 53% y 224 hombres que representan el 47%.

La presencia de población infantil⁷ en esta empresa es alta, tan sólo del grupo que se encuentra entre los 0 y 15 años de edad, es una población de 201, lo que representa 42.3% , lo que quiere decir que más de la cuarta parte de la población son niños, lo que pone en evidencia que el fenómeno jornalero, mayoritariamente, se realiza en familia.

Respecto de la escolaridad⁸, el 48% de la población es analfabeta, mientras que 46% ha cursado entre 1 y 3 años de primaria y sólo 2% ha concluido la secundaria.

Respecto de la lengua⁹ que hablan, 36 % son hablantes de mixteco, 31% español, 29% náhuatl, 2% son bilingües, hablantes de náhuatl y español, 1 % son bilingües hablantes de mixteco y español, y; 0.3% amuzgo. Con lo que se obtiene que el 65.3% representa a la población monolingüe indígena.

Los principales lugares de origen de la población jornalera son 84.21

⁵Datos del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas, proporcionada por el Lic. Arturo López Ruiz, coordinador del PAJA Sinaloa, febrero, 2010.

⁶Información obtenida al momento del levantamiento del Censo que realicé en el campamento de la Empresa, en donde es alojada la población jornalera migrante. Febrero-Marzo, 2010, Culiacán, Sinaloa.

⁷Para esta estimación consideré a los que se encuentran en este rango de edad de 0 a 15 años como población infantil puesto que el trabajo de campo me permitió observar que los que superan esta edad se incorporan al trabajo agrícola.

⁸Para calcular la escolaridad, consideré a la población mayor de tres años, con objeto de conocer la actividad de los niños de entre 3 y 6 años.

⁹Este cálculo se realizó sobre la base de un universo de 402, que representa a la población de 5 años en adelante.

% de Chilapa de Álvarez, 13.47 % de Ometepec y 1.47% de Cuajinicuilapa, Guerrero, y; .84% es nativo de Culiacán, Sinaloa.

En la siguiente gráfica se puede apreciar que el 99% de la población es originaria de Guerrero



Fuente: Elaboración propia con base en Censo, marzo, 2010, Culiacán, Sinaloa

Los dos municipios de Guerrero que representan el mayor aporte de población jornalera migrante que se traslada a esta empresa son Chilapa de Álvarez con 84.21% y Ometepec representa 13.47%.

El municipio de Chilapa pertenece a la zona centro – este del estado, se localiza a 54 kilómetros de Chilpancingo, la capital de Guerrero; se encuentra a una altitud que va de los 800 a 2,500 m.s.n.m., en la porción del Alto Balsas, la cruzan los ríos Atempa y el Pentatlán. Para el 2010 cuenta con una población de 120 790 habitantes (Coespo, 2012: 6). La población es de origen náhuatl, en la región la familia indígena campesina constituye una unidad de producción que para sobrevivir diversifica sus actividades, principalmente se dedican al campo y a la producción de artesanías de palma.

Chilapa representa el centro de abastecimiento de productos básicos a las comunidades rurales caracterizadas por su dispersión geográfica, aislamiento y malos caminos, los que han sido un factor determinante en la persistencia de la marginación y la pobreza.

Por su parte, el municipio de Omete-

pec pertenece a la región de la Costa Chica, se localiza a 135 m.s.n.m, al suroeste de Chilpancingo. Limita al norte con Tlacoachistlahuaca, al sur con Cuajinicuilapa y el estado de Oaxaca; al oeste con Igualapa y Azoyú. Para el 2010 tiene 61, 306 habitantes (Coespo, 2012:13). El municipio registra un alto grado de marginación, la población se dedica a la siembra de guayaba, nanche, ciruelo, mango ya sea en terrenos propios o en huertas en donde son contratados como peones.

Para contratar a los jornaleros de las regiones de Chilapa y Ometepec, Guerrero, la Empresa Agrícola sinaloense ha recurrido desde sus inicios a los enganchadores de esas regiones para que ellos recluten a la fuerza de trabajo. Para la temporada 2009-2010 el abastecimiento de trabajadores agrícolas se llevó a cabo a través de cinco enganchadores, cuatro hombres y una mujer. Mismos que se desplazaron por las rutas regionales de la migración indígena de Chilapa y Ometepec y que sirvieron de vínculo en el mercado laboral de oferta y demanda de trabajadores entre Guerrero y Sinaloa. Lo que se desdibuja en el siguiente mapa.

Mapa 1.
Las rutas de la migración jornalera enganchada de Guerrero a Sinaloa. Temporada agrícola 2009-2010.



Fuente: Elaborado por Jesús López Chávez con datos de Alma Ángeles Balcázar.

La siguiente tabla muestra el perfil de los cinco enganchadores encargados en Guerrero del reclutamiento de los jornaleros agrícolas para el abastecimiento de fuerza de trabajo a la empresa.

Perfil de los enganchadores de jornaleros agrícolas. Temporada agrícola 2009-2010.

Enganchador 1.

Nombre: Juan Reyes Cruz
Edad: 33 años
Escolaridad: 2º. de primaria. Sabe leer y escribir
Lugar de origen: Tlaxinga, Chilapa, Guerrero
Lengua(s) que habla: náhuatl y español
Años como enganchador de la empresa: 10 años
Ocupación en la Empresa, antes de dedicarse a enganchar: jornalero agrícola.
Ocupación en su lugar de origen: campesino
Cantidad de población enganchada: 175

Enganchador 2.

Nombre: Mariano Reyes Atempa
Edad: 40 años
Escolaridad: 2º. de primaria. Sabe leer.
Lugar de origen: Tlaxinga, Chilapa, Guerrero
Lengua(s) que habla: náhuatl y español
Años como enganchador de la empresa: 10 años
Ocupación en la Empresa, antes de dedicarse a enganchar: jornalero agrícola.
Ocupación en su lugar de origen: campesino
Cantidad de población enganchada: 175

Enganchador 3.

Nombre: Margarita López Bazurto
Edad: 38 años
Escolaridad: 1º. de primaria. Sabe leer.
Lugar de origen: Teomatatlán, Chilapa, Guerrero
Lengua(s) que habla: náhuatl y español
Años como enganchador de la empresa: 14 años
Ocupación en la Empresa, antes de dedicarse a enganchar: jornalera agrícola.
Ocupación en su lugar de origen: Labores domésticas y del campo
Cantidad de población enganchada: 50

Enganchador 4.

Nombre: Manuel García Díaz
Edad: 42 años
Escolaridad: No estudio. No sabe leer ni escribir.
Lugar de origen: La Petaca, Ometepec, Guerrero
Lengua(s) que habla: mixteco y español
Años como enganchador de la empresa: 10 años
Ocupación en la Empresa, antes de dedicarse a enganchar: jornalero agrícola.
Ocupación en su lugar de origen: campesino
Cantidad de población enganchada: 41

Enganchador 5.

Nombre: Librado Romero Guzmán
Edad: 38 años
Escolaridad: No estudio. No sabe leer ni escribir
Lugar de origen: Ometepec, Guerrero
Lengua(s) que habla: mixteco y español
Años como enganchador de la empresa: 8 años
Ocupación en la Empresa, antes de dedicarse a enganchar: jornalero agrícola.
Ocupación en su lugar de origen: campesino
Cantidad de población enganchada: 30

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo.

La dinámica del enganchamiento de jornaleros agrícolas inicia con una llamada telefónica que hace el productor o el administrador de la Empresa de Sinaloa a los cinco enganchadores a Guerrero en el mes de septiembre. Les informa que está cercana la fecha de inicio de las primeras actividades agrícolas en septiembre en la empresa, que iniciarán con la preparación de la tierra para la siembra de ejote y chile morrón, para lo cual, deben iniciar ya el reclutamiento de la gente.

La empresa le pide a los enganchadores que se encargue de juntar jornaleros jóvenes, fuertes, sanos, que no sean problemáticos y de preferencia sin hijos¹ o con muy pocos.

Estas características solicitadas responden a las necesidades del capital, que para los procesos de trabajo de la agricultura industrial intensiva requiere de población joven en edad productiva, con la suficiente fuerza física para aguantar las duras jornadas de trabajo. También se les prefiere sin hijos ya que para la empresa representa un costo el dar alojamiento en el campamento a población que no es activa laboralmente y que ocupara un espacio. De acuerdo con las entrevistas a los enganchadores (2010 y 2011), el productor les envía a cada uno, entre \$3,500 a \$4,000 como pago por el reclutamiento que hacen de los jornaleros agrícolas.

Los enganchadores inician así “la bajada” que es el nombre que le dan a los desplazamientos que realizan desde sus pueblos hasta las comunidades de su región para ofrecerles trabajo, promoviendo como ventaja que se les proporcionará el viaje de salida y retorno a sus pueblos, lo que resulta atractivo para ellos, ya que viajar por cuenta propia resulta difícil, tanto por el desconocimiento de la ruta para viajar, pero sobre todo, por el gasto que esto representa para las familias, también les ofrecen alojamiento en el campamento de la empresa durante los meses de trabajo.

“...pues el enganchador es el contratista allá en su pueblo, haga de cuenta que se llega por decir este septiembre y ya aquí el administrador le habla - ¿sabes qué? - por decir Juan Reyes, es un contratista, le habla por teléfono -¿sabes qué Juan Reyes?- Voy a ocupar la gente para el 10 de octubre, entonces le mandan a él una determinada cantidad de dinero para que él busque a la gente allá en los pueblos porque

no todas las gentes son del pueblo donde él vive. Le mandan \$3,500 a \$4,000 para que él se mueva y hable con la gente, decirles, ¿sabes qué?, nos vamos ir para el 10 de octubre y ya la gente ya sabe y ya se alistan, de allí ellos tienen que bajar porque así dice ellos la bajada, bajamos al municipio pues por decir bajan a Chilapa y ya de ahí se reúnen todos y sale el camión”. (Entrevista con Aurora Chávez Valencia, 31 años, Trabajadora social de la empresa, febrero 2010, Sinaloa)

Los ofrecimientos que hacen los enganchadores sobre el trabajo, salario, viaje de traslado y lugar para vivir en la empresa del noroeste motivan a las familias a irse, como lo expresan en las siguientes narrativas de vida.

“...nos platican los enganchadores que aquí hay trabajo que se gana bien pa’ que coman, pa’ que mantengan a sus hijos, por eso venimos”. (Entrevista con Guadalupe Aquino Romero, 22 años, jornalera, originaria de Ometepec, Guerrero, febrero 2010, Sinaloa)

“...él nos ofrece trabajo y el lugar donde vamos a vivir, luz y gas; pero el gas lo dan por mientras que llegamos, ya acabándose lo tenemos que comprar nosotros” (Entrevista con Gisela Ruiz Pérez, 49 años, jornalera, originaria de Cuajinicuilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

“A Sinaloa venimos a trabajar por seis meses, el que nos dice todo eso es el enganchador que será por una temporada de seis meses, pero en realidad a veces son como ocho, pues él nos cuenta que se trabaja todos los días, que tenemos el seguro social, que te tienen que dar una parrilla pa’ que hagas tu comida, tus tortillas, todo eso”. (Entrevista con Adelaida Guzmán Toribio, 22 años, jornalera, originaria de Cerro del indio, Cuajinicuilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa).

Puesto que la función de reclutamiento implica una labor de convencimiento, es común que los enganchadores exageren sobre los beneficios al migrar, sin embargo, la mayoría de esta población ya conoce las condiciones laborales y de vida en la empresa, ya que años anteriores han trabajado en ésta; además de que la necesidad de sobrevivencia está de por medio.

La falta de trabajo, salario, tierra agrícola, maquinaria para el campo, entre otros factores

se convierten en las principales motivaciones para salir temporalmente de sus comunidades. Los jornaleros narran cómo sobreviven en su tierra.

“Nosotros no tenemos tierras, pero sí trabajamos allá en el campo, cosechando maíz, papa y el ajonjolí nomás es lo que se da allá. Los campos es igual allá que acá, el trabajo forzado, pues todos trabajamos aquí como trabajamos allá”. (Entrevista con Heriberto Gómez Cruz, 22 años, jornalero, originario de Cerro del indio, Cuajinicuilapa, Guerrero, febrero 2010, Culiacán, Sinaloa)

“Allá no hay de que trabajar. Sólo cuando es temporada de lluvias que se estanca la arena, la sacamos para ir a vender a Chilapa. O los que tienen pedazos de tierra cosechan maíz. Allá se siembra así con yunta con eso empiezan a sembrar y empieza a salir el elote que luego vamos a vender a Chilapa, uno nada más puede trabajar en su terreno, no hay de otra cosa. Allá se cosecha el cilantro, el plátano después, las flores, los elotes, las calabazas y la jícama, y luego los ocotitos”. (Entrevista con Miguel Ramos Melchor, 16 años, jornalero, originario de Teomatatlán, Guerrero, marzo 2010, Culiacán, Sinaloa)

“...allá nosotros trabajamos dos días a la semana, a veces tres días y nos alcanza también pa’ la semana, pero así pues comiendo salsita, que va uno al río a pescar, hierba mora comemos, que aquí les dicen unos espinacas, nosotros ahí la pasamos. En cambio aquí en Sinaloa está bien porque aquí uno trabaja y tiene su dinero y come bien” (Entrevista con Orquidia Santos Romero, 43 años, jornalera, originaria de Cuajinicuilapa, Guerrero, febrero 2010, Sinaloa)

“...Allá algunos trabajan en lo que es la temporada de mango, en diferentes huertas, no son de ahí mismo los dueños, pero los van a buscar de otros lugares a cortar mango, a empaquetar mango, se llenan camiones de mango y así se la pasan durante toda esa temporada hasta que llegamos a venir por acá y cuando se termina el trabajo en Sinaloa regresamos a Guerrero a trabajar en la huerta de mango, llenando los camiones de mango y pues el trabajo es de lunes a sábado cargando camiones de mango nada más”. (Entrevista con Adelaida Guzmán Toribio, 22 años, jornalera, originaria de Cerro del indio, Cuajinicuilapa, Guerrero,

marzo 2010, Sinaloa).

Puesto que esta población ya lleva varios años trabajando para la Empresa Agrícola, la difusión de trabajo en septiembre tiene lugar entre los mismos jornaleros quienes están a la espera de la fecha para irse a Sinaloa, las redes de comunicación telefónica y personal se reactivan en esos días.

Los enganchadores informan a la población el día en que partirán a Sinaloa, la población reclutada en la región de Chilapa se reúne en esa cabecera municipal, y la población reclutada en la región de Ometepec se reúne en la cabecera municipal de Ometepec.

El viaje de los jornaleros agrícolas se torna largo, cansado, los camiones se caracterizan por el sobrecupo y se acostumbra a utilizar los autobuses pirata o de turismo.

“Sí es pesado y largo el viaje porque llevamos día y noche en el carro. Son dos días y dos noches para llegar para acá, y todos esos días en el carro, y esos niños sucios allá arriba, se ensucian, se mean porque no le avisan al chofer para que se paré y los atiendan, porque el chofer se baja, donde uno le dice se para y los atienden, pero a veces se ensucian los chamaquitos y, viene oliendo todo eso a los chamaquitos. Y nos vienen a dar de comer cuando ya es como a las 12, a las 3 de la tarde. Y nos dan de almorzar.

Mi hijo dice mamá que ya vengan a darnos de comer y le digo si mi hijo se sufre porque tú nunca has salido, vino mi otro niño conmigo le digo pero tú no has ido, pues vámonos para que veas. Hasta que tengan tiempo nos van a dar de comer, le digo, y yo tenía hambre pues, me pase del otro lado, no me acuerdo cómo se llama ese pueblo y me pase al otro lado de la carretera, primero me regañó el chofer, porque quería comer, le digo, me dijo, le dije que no se pasará del otro lado de la carretera, y si algo le pasará, pero ya tengo hambre le digo, es muy necia, le digo, yo le estoy diciendo, y él fue a traer de comer, él fue a buscar para que nosotros comiéramos. No queda ni uno sin comer, a todos dan de comer, compran refresco, tortilla, chile jalapeño, pollo comemos bien comido”. (Entrevista con Gisela Ruiz Pérez, 49 años, jornalera, originaria de Cuajinicuilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

“Vienen niños que vienen llorando y no dejan descansar, bueno es que se cansa uno de venir

¹Sin embargo, esto no se logra, puesto que una condición que ponen los jornaleros para irse a Sinaloa, es migrar con la familia, en su mayoría.

sentado en el mismo lugar y los niños en veces van llorando y duele la cabeza. La primera vez sí me hacía daño el carro, pero ya al último me fui imponiendo y ya hasta ahorita ya no me hace daño". (Entrevista con Miguel Ramos Melchor, 16 años, jornalero, originario de Teomatatlán, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

Transcurrido el viaje, inicia la dinámica de trabajo en los campos agrícolas de la Empresa y los enganchadores transitan a un puesto de autoridad que redefine las relaciones entre jornaleros y enganchadores.

Del paisanaje al patronazgo. La relación de trabajo entre mayordomos y jornaleros agrícolas.

A la llegada de la población jornalera migrante junto con los enganchadores a la Empresa Agrícola en Sinaloa, el productor delega a estos agentes la función de mayordomos de cuadrilla en "la labor"², con lo que les concede una cuota de poder dentro de la cadena organizativa del trabajo.

La táctica del capital al colocar en una posición de autoridad y poder a los mayordomos, convirtiéndolos así en los jefes inmediatos de los jornaleros, se realiza bajo la inteligencia de que a través de estos agentes resulta más fácil obtener de estos su subordinación y disciplina en el proceso de trabajo, ya que los mayordomos fueron el primer contacto personal entre la Empresa y jornaleros y dadas las condiciones de expulsión pueden considerarse en deuda con estos contratistas rurales.

Lo que se hace evidente en el siguiente caso.

"...a Juan le debemos estar aquí, él fue el que nos trajo, el que nos ofreció el trabajo y pues si no lo obedecemos, pa' la otra ya no nos trae". (Entrevista con Javier Mendoza Martínez, 36 años, jornalero, originario de Chilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

Es en este contexto que se pasa de las relaciones comunitarias de paisanaje, amistad compadrazgo y parentela a relaciones verticales entre integrantes de la misma clase con lo que se vulnera la identidad social como grupo.

Los mayordomos al asumir su cargo deben garantizar a la empresa el cumplimiento del trabajo de sus cuadrillas, por lo que están obligados a disciplinar la fuerza de trabajo.

"El mayordomo es pues el encargado igual de la gente, pues conforme con la gente va cortando, el mayordomo tiene que ir checando que la gente no deje mucho ejote, que la gente no corte ejote feo, que no corte ejote que esté chico, que llene las cubetas como deben ir y está checando igual a la gente allá en la labor como van cortando. Pues si hay un problema en el empaque cuando llegan las tinas, si hay un problema de que estén cortando el ejote más chico, se le llama la atención al mayordomo porque pues él está allí para ver que se esté cortando bien". (Entrevista con Aurora Chávez Valencia, 31 años, Trabajadora social de la empresa, febrero 2010, Sinaloa)

La función de disciplinar se acentúa de forma hostil cuando los jornaleros no cumplen con las exigencias establecidas por la empresa en

²La *Labor* es el término de uso local en Sinaloa que refiere a las actividades agrícolas, que van desde el planteo hasta la cosecha.

el corte de las hortalizas.

Como se observa en la experiencia de los jornaleros quienes cuando no alcanzan a cumplir reciben un trato más duro de sus patrones.

"...si uno lleva ejote con basura o algo así luego lo tumban el bote, y que corten bien ejote que no lo dejen ninguno tirado, que corte bien el ejote, que se llene el bote hasta de 6 kilos. Y si uno deja ejote tirado o deja ahí la mata pues, y luego nos regresa que cortemos bien." (Entrevista con Guadalupe Aquino Romero, 22 años, jornalera, originaria de Ometepec, Guerrero, febrero 2010, Sinaloa)

"... hay días que nos tratan bien y días que nos tratan mal, cuando nos tratan mal es cuando no les gusta lo que uno hace". (Entrevista con Josefina Reyes Paxtla, 26 años, jornalera, Margarita Díaz Flora, Campo Saucito, El Dorado, Sinaloa. Ha laborado como jornalera, originaria de Chilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

"...más o menos nos tratan un poco duro, duro porque a veces le echan hojitas y cosas así. Si va con hoja le tumban a uno un tambito porque no lo supo cortar". (Entrevista con Gisela Ruiz Pérez, 49 años, jornalera, originaria de Cujinicuilapa, Guerrero, marzo 2010, Sinaloa)

El cuerpo queda atrapado en el interior de poderes muy ceñidos que le imponen coacciones, interdicciones u obligaciones, a estos métodos que permiten el control minucioso, que garantizan una relación de docilidad-utilidad es a lo que se puede llamar "disciplinas". La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos "dóciles" (Foucault, 2009: 159).

"La primera vez que trabaje aquí si se me hizo pesado porque nos agachábamos todo y me dolía toda la espalda, dentro de una semana ya no se me hizo tan pesado nada, ya me sentía bien". (Entrevista con Miguel Ramos Melchor, 16 años, jornalero, originario de Teomatatlán, Guerrero, marzo 2010, Culiacán, Sinaloa)

Los mecanismos utilizados para disciplinar a los jornaleros incrementan cuando se comete una falta grave como lo es en esta empresa (como en tantas otras) el faltar un día a la labor y cuando esto sucede se castiga a los jornaleros, - *se les descansa* - esa es la frase que utilizan en la Agrícola para referirse al castigo que impone la Empresa, el que consiste en prohibirles trabajar durante tres días, además que si la falta se repite constantemente se les amenaza con no volverlos a contratar para la siguiente temporada agrícola.

"El mayordomo manda a la gente. Sí yo soy mayordomo tengo trabajadores, yo la voy a mandar a usted, le digo qué es lo que va hacer y si no lo hace bien, y yo le sigo diciendo y no hace caso, entonces llegan los revisadores y nos mandan, oyes éste no va bien -Córrelo- y se para a esa persona, aquí tienen una cosa que si aquel falla o no avisa, tres días lo descansan, así es. Es un problema porque si yo traigo 30 trabajadores y de los treinta, uno no hace el trabajo bien y ese es el problema, porque llegan los que revisan y dicen, no éste no va bien, y tiene que decirle uno, el trabajo que haces hay que hacerlo de este modo y así hay que hacerlo; pero entonces el revisor dice no, sácalo

para afuera". (Entrevista con Librado Romero Guzmán, 38 años, mayordomo, originario de Ometepec, Guerrero, febrero 2010, Sinaloa)

La eficacia del castigo reside en el conocimiento que tienen los empresarios de la necesidad del salario que tienen los jornaleros, el que se ganan realizando un trabajo duro, desgastante, exponiéndose a altas temperaturas, teniendo contacto cotidiano con agroquímicos y por demás un trabajo no calificado realizado en las empresas modernas de agroexportación.

Como se observa, el engranaje de poder en la estructura piramidal organizativa del trabajo está integrada por diferentes niveles jerárquicos de autoridad, lo que nos permite ver que el poder de los mayordomos de cuadrilla es insignificante en relación con la autoridad y el poder ejercido por el mayordomo general de la empresa quien funge como el capataz general frente a los mayordomos de Guerrero.

El mayordomo general es un empleado local, sinaloense, mestizo, que dado su cargo dentro de la empresa, se trata de un empleado de confianza a quien el productor delega la más importante función que consiste en la administración, por lo que se caracteriza este agente por cuidar los intereses de la empresa agrícola, procurando obtener los mayores beneficios al menor costo.

En este sentido, los mayordomos de Guerrero quedan sujetos a la supervisión y vigilancia del Mayordomo general, así como de otros jefes que ocupan una posición intermedia como son los jefes de lote y los revisores, también locales, por lo que los mayordomos quedan doblemente vigilados.

"Nosotros nos dirigimos a los mayordomos y que ellos hablen con los cortadores, que hagan bien las cosas, que corten bien o los vamos a correr o no les vamos a pagar, y a ellos la gente les hace caso, así ya nosotros nos ahorramos eso de andar hablando con uno por uno, que ni te entienden. Y si se les dice que no se les va a pagar, con eso se les asusta, pues uno puede acostumbrarse a todo en la vida, menos a no comer, un día si se aguanta, dos también, tres, pero más no" (Entrevista con Alberto Lizárraga Chávez, 58 años, Mayordomo general, originario de Culiacán, febrero 2010, Sinaloa).

El poder disciplinario, gracias a la vigilancia jerarquizada opera como un sistema de vigilantes perpetuamente vigilados. El poder en la vigilancia jerarquizada de las disciplinas funciona como una maquinaria. Y si es cierto que su organización piramidal le da un "jefe", es el aparato entero el que produce "poder" y distribuye a los individuos en ese campo permanente y continuo. Lo cual permite al poder disciplinario ser a la vez absolutamente indiscreto, ya que está por doquier y siempre alerta, no deja en principio ninguna zona de sombra y controla sin cesar a aquellos mismos que están encargados de controlarlo (Foucault, 2009: 207)

Conclusiones

La Empresa Agrícola al delegar a los enganchadores la función de mayordomos, lo que está haciendo es establecer el primer rango de autoridad frente a los jornaleros, esta táctica del capital se realiza con el objeto de dividir a

los integrantes que pertenecen a la misma clase social, la estrategia de crear relaciones asimétricas entre éstos, a través de ciertos privilegios económicos y una relativa cuota de poder concedida a los mayordomos al integrarlos a la estructura organizativa del trabajo, garantiza, en buena medida, por una lado el cumplimiento del trabajo, y; por otro, representa el mecanismo por excelencia del control social.

La relación de poder entre mayordomos y jornaleros constituye una relación de autoridad y obediencia entre dominantes y dominados, esta distribución jerárquica del poder es el motor de una fuerte individualización entre las partes.

Asimismo, los mayordomos como agentes de intermediación de la relación de poder disfrazan y encubren la relación de los asalariados con el capital, con la utilización de estos agentes se aseguran, en gran medida, el orden social necesario para la reproducción del capital.

Es gracias a la presencia de estas figuras que se vulneran muchas veces los procesos de organización de jornaleros agrícolas indígenas migrantes en regiones de agroexportación en la defensa de sus demandas laborales y sociales, principalmente.

No se trata aquí de estigmatizar a los mayordomos como máquinas al servicio del capital ni a los jornaleros agrícolas como agentes pasivos, por el contrario, siempre quedan espacios de resistencia al poder, sin dejar de lado que estos agentes sociales forman parte de una estructura, por tanto actúan condicionados por las condiciones propias de expulsión en sus lugares de origen, para estas poblaciones la migración más que una estrategia de sobrevivencia se convierte en una condición de vida.

Bibliografía

Cartón de Grammont, Hubert. (1990). *Los empresarios agrícolas y el estado*. IIS-UNAM, México.
Foucault, Michel. (2009). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI. México.

Guerra, Carmen Aida y Rocha Moya, Rubén. (1988). *Tomate amargo*. UAS Sinaloa, México.

Paré, Luisa. (1987). “Sindicalización agrícola en la zona cañera del ingenio Emiliano Zapata, Zaca-tepec, Morelos”. En Paré, Luisa, Irma Juárez G. y Gilda Salazar. (Eds.), *Caña Brava, Trabajo y organización social entre los cortadores de la caña*. UNAM/UAM-Azcapotzalco, México.

Marañón, Boris. (2000) “Contratistas en mercados hortícolas de exportación: sus funciones econó-micas” En Cuadernos Agrarios, núm. 19, pp. 215-233.

Ortiz Marín, Celso. (2013). “*El conflicto social en la historia de vida del líder de trabajadores agrícolas en Sinaloa: El caso del Frente Unificación Lucha Triqui*” En Redalyc, vol. 9, núm. 1, pp. 175-203. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46126366005>, consultado el 13 de junio de 2013.

Sánchez Saldaña, Kim. (2001). “Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de inter-mediación laboral en la agricultura”. En Estudios Agrarios. Núm. 17.

Sedesol-Programa Nacional de Solidaridad con Jornaleros Agrícolas (PRONSIAG) (s/f), *Diagnós-tico estadístico de jornaleros migrantes en campos agrícolas de Sinaloa, temporada 1993-1994, 1994-1995 y 1995-1996*, México.

Vaneckere, Martine. (1988). “Situación de los jornaleros agrícolas en México” En Investigación Económica, núm. 18, IIE/UNAM. México.

Superexploração do trabalho e mobilidade espacial: trajetórias sociais de trabalhadores numa região de expansão da mineração industrial no Brasil

 Gil Almeida Felix¹

Resumen

As atividades que constituem a rede de produção agropecuária em algumas regiões da Amazônia brasileira envolvem um contingente de trabalhadores composto, em geral, por homens, que têm entre 13 e 40 anos de idade e que são recrutados por meio de contratos informais e temporários, como é o caso dos pagamentos por “diárias” e “empreitas”. Esses trabalhadores, cuja formação social se caracteriza por percursos de intensa mobilidade espacial, também circulam na construção civil e nas redes de produção do carvão, da madeira e do garimpo, tanto nas vilas e centros urbanos da região, quanto em outras partes do país e de países vizinhos.

Desde os anos 1960, frentes de expansão agropecuária condicionaram formas específicas de mobilização e imobilização da força de trabalho, bem como processos violentos de expropriação de terras ocupadas por pequenos produtores, fatos esses que, na maioria das vezes, foram tomados como expressões do atraso e qualificados como maneiras arcaicas de expropriação e de superexploração que teriam lugar nos rincões atrasados do país e que, portanto, seriam substituídos e/ou superados pelo desenvolvimento econômico e social ou por uma intervenção estatal qualificada.

Nos últimos anos, a expansão das atividades industriais de mineração dirigidas pelo grande capital, em especial, pela empresa Vale e associadas, tem mobilizado contingentes populacionais

¹ Doutorando em Ciências Sociais na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP/Brasil). Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Correio eletrônico: gilalmeidafelix@gmail.com. Trabalho apresentado no VIII Congresso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Nuevo Leon, 13 a 15 de novembro de 2013.

significativos para algumas cidades e tem sido anunciada como promotora do “desenvolvimento” local, na medida em que superaria determinadas dinâmicas sociais presentes nas atividades antes economicamente predominantes.

Neste sentido, o paper: (1) analisa determinadas características dos processos de proletarização em curso no campo brasileiro, em especial, a partir da análise das trajetórias sociais de trabalhadores recentemente estabelecidos ou em trânsito numa região em que houve recente expansão das atividades de mineração industrial; (2) realiza análise inicial das implicações teóricas que tais processos representam para as interpretações que consideram as relações de superexploração do trabalho como expressões extemporâneas e superáveis através da promoção do desenvolvimento do capitalismo; (3) realiza análise dos desafios metodológicos que tal contingente de trabalhadores representa para a pesquisa sócio-antropológica, em especial, para a devida compreensão das suas trajetórias sociais e das atuais formas de acumulação de capital.

O trabalho foi realizado a partir da análise de dados de arquivos de movimentos sociais e da última etapa de trabalho de campo, realizado em 2012, considerando uma investigação mais ampla iniciada em 2005. A pesquisa de campo se constituiu de entrevistas e acompanhamento do cotidiano de um conjunto de trabalhadores recentemente estabelecidos ou em trânsito que estavam contratados ou em busca de contratação por empresas agropecuárias e por empresas prestadoras de serviços terceirizados para a empresa Vale.

O trabalho é fruto de pesquisa em andamento e apresenta resultados parciais. Até o momento, observamos que o atual estágio de acumulação do capital articularia formas específicas de exploração e mobilidade espacial da força de trabalho que ainda merecem melhores e mais aprofundadas reflexões de caráter metodológico para a devida notação de determinados contingentes de trabalhadores que são cada vez mais significativos socialmente em diversas atividades produtivas.

Palavras-chave: mobilidade especial; superexploração do trabalho; trajetórias sociais; mineração

Desde os anos 1960, frentes de expansão agropecuária condicionaram formas específicas de mobilização e imobilização da força de trabalho, bem como processos violentos de expropriação de terras ocupadas por pequenos produtores em várias regiões da denominada Amazônia Oriental. Essa expansão vem sendo estudada em vários aspectos, como foi o caso das dinâmicas de constituição e reprodução social da pequena produção rural e, mais recentemente, das formas de imobilização da força de trabalho nas fazendas, em especial, das suas formas mais violentas.

Esses fatos, amplamente denunciados, foram comumente tomados como expressões do atraso e qualificados como maneiras arcaicas de expropriação e de superexploração que teriam lugar nos rincões atrasados do país e que, portanto, seriam substituídos e/ou superados pelo desenvolvimento econômico e social ou por uma intervenção estatal qualificada.

Por outro lado, no caso da região sudeste do estado do Pará, nos últimos anos, houve a expansão das atividades industriais de mineração dirigidas pelo grande capital, em especial, pela empresa Vale e associadas, que tem mobilizado contingentes populacionais significativos para algumas cidades e tem sido anunciada como promotora do “desenvolvimento” local, na medida em que superaria determinadas dinâmicas sociais presentes nas atividades antes economicamente predominantes.

Neste sentido, a partir de uma pesquisa mais ampla, essa comunicação visa analisar (a) certas características das trajetórias sociais de trabalhadores recentemente estabelecidos ou em trânsito em um desses municípios que recebeu intenso fluxo populacional e (b) de forma preliminar, algumas implicações teóricas e metodológicas que tais trajetórias representam para a pesquisa sócio-antropológica e para interpretações que consideram as relações de superexploração do trabalho como expressões extemporâneas e superáveis através da promoção do desenvolvimento do capitalismo.

A etapa de pesquisa em questão foi realizada em um contexto que envolve dois municípios contíguos que tiveram grande crescimento populacional entre 2005 e 2012, no caso, por conta da instalação de uma Mina e de uma Usina de beneficiamento primário de níquel: Ourilândia do Norte e Tucumã, situados na atual Rodovia PA 279, que liga Xingua a São Felix do Xingu, no Pará. Além de uma série de atividades de campo acompanhadas e registradas enquanto observações de natureza etnográfica, entre agosto e dezembro de 2012, foram entrevistados 37 trabalhadores de maneira mais detida, assim como 23 dirigentes de 22 instituições relacionadas ao objeto de pesquisa, totalizando, portanto, no final da etapa de campo, 60 pessoas.

Essa etapa, no entanto, se insere em uma pesquisa mais ampla realizada desde 2005 na região, cujos dados foram obtidos a partir da condição de estudante de mestrado e, ao longo de um ano e meio, como antropólogo do Ministério Público Federal (analista pericial em Antropologia na Procuradoria da República no Município de Marabá, Pará). A comunicação que apresento agora sintetiza dados em análise e conclusões ainda iniciais, em desenvolvimento no presente momento. Contudo, cabe mencionar determinadas reflexões teórico-metodológicas preliminares a respeito do objeto de estudo e dos sujeitos pesquisados que são devedoras de fases anteriores da pesquisa e em que sentido tal etapa se insere.

Antes, dentre outras questões, busquei compreender as formas de constituição e de reprodução social de um determinado conjunto de pequenos produtores no sudeste do Pará (ver Felix, 2008a; 2009). Assim, deparei-me com um contexto no qual o deslocamento espacial era constitutivo do percurso de parcela dos pequenos produtores, o que sugeria, inclusive, a incorporação de uma noção de vida e de certo condicionamento social, na medida em que:

(...) ao conversar sobre estes deslocamentos, algo que não deixava de saltar aos meus olhos era o sentido que meus interlocutores davam a suas histórias e às suas experiências pretéritas, sugerindo a incorporação de uma determinada noção de vida como trajetória. Esta noção estaria a informar certa maneira de encarar e de organizar o mundo sob situações às vezes bem perversas, ao expressar, por exemplo: a crença na busca pelo “sucesso”; na mudança como opção para se alcançar este sucesso, ou como opção de recomeço, ou de prosseguimento; na terra como algo a ser transformado; na existência de terras livres à Oeste; na reconstrução do mundo do parentesco e da reagrupação familiar original; na noção de que o patrimônio da família pode “se mudar”, seja no sentido da acumulação ou de que pode se transferir espacialmente, de um local para outro; enfim, na crença da vida em geral como uma espécie de “universo aberto”. Ao conceber a vida como uma trajetória fazia sentido relacionar certas situações como sendo características de retorno ou de avanço, falando sobre a ocasião em que se “voltou a sair na diária” ou na que se “passou a ser dono da terra”. Estaria também relacionada a um sentimento de transitoriedade, motivando o incômodo (ou a aceitação) com uma situação de assalariamento e/ou de estar sem acesso a terra considerada própria; a noções de vida que agem como amortizador das reais condições de vida e como amenizador do sofrimento, visto, de certa forma, tanto como necessário quanto como eternamente passageiro. (Felix, 2008a: 227).

Parte considerável dos pequenos produtores com quem dialogava, portanto, referiam-se a suas histórias da época em que estavam “no mundo” e assim também localizavam filhos ou a eles mesmos, no futuro, caso as condições de permanência se alterassem. Com esta expressão, faziam uso de uma localização social específica, que relacionava determinadas relações de trabalho (como assalariado, “peão”, trabalhador braçal) a uma duração indefinida, ou seja, a uma condição que podia durar meses, anos ou mesmo décadas, subentendida, em geral, enquanto uma condição de grande mobilidade espacial. Ter, dentre outras, as condições de trabalho e

de deslocamento desse contingente de trabalhadores como objeto de estudo é, no entanto, um desafio de ordem teórico-metodológica cujas estratégias ainda merecem ser melhor definidas.

A etapa de pesquisa a que me referirei nessa comunicação visou, portanto, dar prosseguimento às investigações anteriores, buscar informações a partir de situações em que parcela desses trabalhadores considerados “no mundo” estivessem em trânsito ou recém estabelecidos em algum dos municípios que se transformaram rapidamente nos últimos anos, ou que representassem um rumo recorrente de fluxos do tipo. A escolha de um contexto em que tal fluxo se estrutura a partir da implantação de um grande empreendimento minerário e de suas atividades associadas, entretanto, requer ainda outras notas iniciais, sobre as condições de pesquisa e de produção científica.

A apresentação da empresa Vale como responsável pelo “desenvolvimento” e pelo “progresso” faz com que as intervenções e os investimentos da rede de produção representada por ela se deem com amplo apoio de órgãos de financiamento público e com incentivo fiscal e político dos agentes de governo municipais, estaduais e federal.

Em contraponto, a implantação desses empreendimentos vem ocasionando conflitos, principalmente a partir da luta por indenizações ou contra as desapropriações de pequenos produtores rurais. Nos últimos anos, ocorreram vários protestos públicos e foi organizada uma ampla rede de movimentos sociais específicos, como o “Movimento dos Atingidos pela Mineração” e a “Justiça nos Trilhos”¹.

Os municípios situados ao longo da estrada PA 279 (Xinguara-São Felix do Xingu), no Pará, em especial Ourlândia do Norte e Tucumã², des-

¹Uma série de manifestações convocadas por associações de pequenos produtores rurais, sindicatos de trabalhadores rurais, entidades e movimentos de apoio em geral ocorre em vários municípios do sudeste do Pará desde 2008. Os movimentos são organizados em redes coordenadas pelos movimentos Justiça nos Trilhos e Fórum Carajás.

² Municípios vizinhos que são fruto de um mesmo

de 2006, tiveram uma considerável mudança de suas características sociais, econômicas e ambientais com a implantação do denominado “Projeto Onça Puma”, maneira como foi designadas as atividades de extração e beneficiamento industrial de níquel e alguns outros minerais localizadas nas Serras do Onça e do Puma. A construção da mina e da usina metalúrgica, principalmente em 2008, gerou uma alteração radical da região, dentre outros, pela chegada de um contingente de mais de 20 mil trabalhadores, recrutados diretamente ou em busca de emprego nas atividades da construção civil e nos mais variados serviços contratados pela empresa Vale, além dos funcionários diretos e de toda a infraestrutura considerada necessária à sua moradia na cidade (construção de casas, clubes, escola, hotéis, casas noturnas, restaurantes, prostíbulos, sedes de empresa, escritórios, consultórios médicos, pavimentação de estradas, etc). A construção das unidades de produção e das obras de logística do entorno provocaram um processo mais amplo de lutas contra a desapropriação de lotes rurais, em geral ocupados por pequenos produtores de dois Projetos de Assentamento, que, mediados por suas associações, pela CPT e pelo Movimento dos Atingidos pela Mineração, reivindicaram indenizações e/ou reassentamentos de suas posses. Por outro lado, desde 2005, os índios Xikrin da Terra Indígena Cateté, vizinhos diretos do empreendimento, também reivindicam indenizações e compensações pelos danos causados pela abertura da Mina, mediados por suas próprias associações indígenas, pela Fundação Nacional do Índio e pelo Ministério Público Federal. A implantação da empresa se deu, dentre outros, a partir de dispositivos comuns aos denominados “grandes projetos”, ou seja, a partir de técnicas de resolução negociada de conflitos empregadas por agências do Estado ou de instituições da chamada “sociedade civil” que significam, na verdade, a própria imposição da negociação e execução mediada das ações estratégicas de acumulação do grande capital.

A realização do trabalho de campo dessa pesquisa, portanto, se insere em um contexto mais amplo de luta política, no qual, nem o pesquisador e tampouco a própria produção de conhecimento está descolada, em certo sentido. No período em que desenvolvi minhas atividades havia, nesse sentido, uma disputa política bastante intensa e desigual entre aqueles que buscavam demonstrar os “benefícios trazidos pela mineração” (e “pela Vale”, em particular) e os que demonstravam “o saque e a pilhagem das riquezas naturais” que representa a expansão da mineração industrial conduzida pelo capital transnacional, meio no qual estive posicionado e a partir do qual, via de regra, conduzi as investigações. Havia, assim, uma verdadeira guerra de números do que gera a mineração na região, cada qual recorrendo a estatísticas favoráveis ao seu argumento, e nem sempre de forma

processo histórico de ocupação a partir de um projeto de colonização privado da empresa Andrade Gutierrez iniciado em 1978 e falido, oficialmente, em 1988.

confiável. Eram comumente citados pelos agentes em disputa dados como renda bruta do município, renda per capita, Índice de Desenvolvimento Humano, crescimento econômico, número de empregos, características dos empregos gerados, ocupação desses postos de trabalho, número de instalações de unidades públicas de atendimento à saúde e outras instalações públicas, crescimento da população, propriedade das terras, violência, etc. Além desses, também eram citados outros dados de mensuração ainda mais difícil de se atingir algo objetivo como é o caso da “melhoria das condições de vida”, prostituição, poluições, impactos ao meio ambiente, etc. Esse campo político, porém, antagoniza agentes em extrema desigualdade de poder entre si, concentrando, em especial, no pólo daqueles que são “favoráveis à mineração” praticamente todas as posições de prestígio e instrumentos de poder, com a exceção de algumas associações de moradores, de pequenos produtores rurais, alguns movimentos sociais e sindicatos de trabalhadores e suas mídias associadas, em geral, de circulação restrita e com pouco poder de informação. A produção acadêmico-científica também não estaria fora dessas influências, como se pode verificar, por exemplo, no apoio financeiro a determinadas publicações e pesquisas que a empresa Vale oferece diretamente ou através de associações científicas e/ou de fomento à pesquisa acadêmica³. A proibição que os funcionários da empresa têm de se pronunciar a respeito das ações que desenvolvem, ou, às vezes, de se pronunciar sobre qualquer outro assunto, sob pena de serem demitidos ou até mesmo processados judicialmente, é outro exemplo⁴.

³ Ver a respeito a Carta que a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional (ANPUR) encaminhou para a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de nível superior (CAPES, órgão do Ministério da Educação) em repúdio ao “Prêmio Vale-Capes de Ciência e Sustentabilidade” (ANPUR, 2012).

⁴ Em campo, fui informado por um funcionário operacional de nível médio da Vale que ele estaria desenvolvendo uma pesquisa para seu Trabalho de

No caso das prefeituras municipais e outros órgãos de governo do Estado, a perda ou ganho de arrecadação advindas das decisões das empresas de mineração estão sempre em jogo em qualquer evento, campanha ou mesmo pronunciamento público a respeito de assunto que possa vir a ser relacionado às atividades extrativas desenvolvidas no próprio município ou nos municípios vizinhos⁵.

Mesmo entre aqueles que, por ofício ou por convicção, estiveram posicionados no pólo oposto, foi comum acompanhar em campo uma série de desconfianças e de disputas a respeito de como agir a respeito das ações da empresa: se deviam combater as expropriações ou não, aceitar indenizações ou não, aceitar apoios financeiros para projetos ou não, fazer ou participar ou não de uma manifestação, apoiar ou outro grupo e/ou movimento, dentre muitas outras questões⁶.

As inquietações que deram origem a essa comunicação se deram, dentre outros motivos, por causa dessas lutas em torno dos significados da implantação e expansão da mineração na região. Por um lado, pelos movimentos sociais cujas denúncias se baseiam na acusação de que a mineração “só traz crateras e miséria”, referindo-se à desativação das minas e ao deslocamento de pessoas para as regiões em que se anunciam novos “projetos”, e, por outro, pelas empresas cuja intensa e poderosa propaganda é sempre voltada para a demonstração de que “trouxeram empregos e desenvolvimento”. A análise das trajetórias sociais de um conjunto de trabalhadores era, nesse sentido, dado fundamental a ser verificado e problematizado, em especial, após as primeiras readequações que fiz ainda ao longo da etapa de pesquisa de campo, que, dentre outras questões, apresentaram maior complexidade do que fora previsto inicialmente.

A pesquisa previa um trabalho de campo realizado na área urbana dos municípios situados na rodovia PA 279 que se concentraria em duas unidades básicas de análise: um bairro de ocupação recente em Ourilândia do Norte e as hotéis e pensões que hospedariam solteiros, trabalhadores em trânsito sem conhecidos ou núcleo familiar estabelecido na região. A principal questão que motivava essa distinção era a situação familiar de deslocamento e as condições colocadas para um e outro grupo, consideradas as opções de estadia mais ou menos demorada no município, o que denotaria trajetos diferenciados e relações específicas de trabalho para cada um dos grupos.

Neste sentido, desde a chegada e os preparativos para a entrada no campo, busquei informações para a escolha dos locais a serem visitados e, em seguida, acompanhados regularmente. Todavia, feitos os contatos necessários, notei que tal escolha deveria ser refeita em virtude da configuração social e espacial dos grupos de trabalhadores que procuraram a cidade de Ourilândia do Norte e outras cidades do entorno nos últimos anos, em especial, as que apresentaram surtos de crescimento populacional provocados pelo anúncio de novos projetos de exploração mineral por parte das empresas transnacionais. No caso de Ourilândia, o trabalho de campo foi realizado num período em que não havia mais crescimento, mas estagnação ou mesmo decréscimo populacional. A implantação da Mineração Onça Puma, que, antes da Vale, era propriedade da empresa de origem canadense Canico, se deu no período

Conclusão de Curso de graduação numa universidade privada, à distância, e não foi autorizado a citar o nome da empresa, referindo-se às transformações no município pós-implantação da Vale como relacionadas aos “empreendimentos minerários da região”. Em outro momento, também tomei conhecimento que os funcionários da Vale seriam incentivados nos cursos e treinamentos internos a se portarem de “forma diferenciada” mesmo fora dos portões da empresa, por serem corresponsáveis pela “imagem da empresa”.

⁵Em entrevista realizada por mim em 12/11/12, o prefeito em exercício de Ourilândia do Norte (porém recém-derrotado nas eleições de 2012), ao se referir ao contexto de transformações provocadas pela abertura da Mineração Onça Puma, dizia, por exemplo, que a Vale era o próprio “Deus na Terra”.

⁶Baseio-me, nesse aspecto, na perspectiva proposta por J-P. Olivier de Sardan (1995).

2006-2010 e em junho de 2012 foram anunciados acidentes nos fornos de processamento do minério que levaram à interrupção das atividades extrativas por tempo indeterminado.

A situação que encontrei, portanto, era de paralisação, fechamento ou deslocamento de postos de trabalho da Vale de Ourilândia do Norte, o que se refletia em praticamente todas as demais atividades econômicas do município. Isso fez com que tivesse em campo uma situação bastante inusitada, que era acompanhar *in loco* a dinâmica tanto do crescimento recente quanto de sua estagnação ou possível retração. Na chegada, era comum ouvir que “o quente agora é Canaã” [dos Carajás; município vizinho em que a Vale desenvolve outros “projetos” de extração mineral, inclusive aquele que se anuncia como o maior depois de Carajás, o “Projeto S11D”, ou Serra Sul]. O contexto encontrado em campo foi, portanto, no que se refere às frentes de expansão mineral, característico não apenas da fase de operação (considerado o ciclo de implantação, operação e fechamento das minas), mas de uma operação em estado de interrupção completa das atividades de extração e beneficiamento. É sabido que, em geral, é na fase de implantação que a mineração utiliza mais força de trabalho por causa das obras de instalação e construção de infraestrutura, por exemplo. Na fase de operação há uma redução considerável de postos de trabalho, principalmente do consumo de força de trabalho desqualificada por parte das empresas contratadas pela Vale. E é justamente nessas contratadas, ou subcontratadas (terceirizadas e quarterizadas), que se concentra a massa de trabalhadores que é responsável pelas ondas de crescimento e decréscimo dos municípios da região e que é submetida a condições de superexploração do trabalho.

Entre agosto e dezembro passado, acompanhei o deslocamento de trabalhadores diretos da Vale para outras unidades de trabalho, em outros municípios, e também o fechamento de postos de trabalho nas atividades subsidiárias como era o caso dos transportes de cargas e de pessoas, dentre muitos outros. Pude perceber, nesse sentido, os efeitos do crescimento recente dos anos anteriores, que teria tido 2009 como ápice, bem como da transição para o início da fase de operação. Isso abria a possibilidade de se verificar uma camada de trabalhadores que veio na grande onda dos períodos iniciais, mas que teria se estabelecido nos bairros de ocupação recente do município, exercendo atividades no ramo de serviços (transporte, segurança de patrimônio, segurança do trabalho, vigilância, limpeza, contabilidade, eletromecânica não especializada, etc). Por outro lado, dada a decisão por parte da Vale de continuar algumas obras como a construção de casas, pavimentação de pontes, ruas e rodovias, etc, também pude verificar a permanência dos trabalhadores empregados no ramo da construção civil em Ourilândia do Norte. Logo no início, verifiquei que essa camada não se confundia mais com a massa de trabalhadores desqualificados que procurou as cidades no seu período “quente” e que, em seguida, se tornou supérflua pela supressão dos postos de trabalho que ocupava. Ela sugeriria percursos sociais singulares e, embora muito menos presente em termos absolutos, empiricamente observáveis e socialmente significativos, na medida em que sugeririam trajetórias de proletarização estabilizadas num circuito diferente daqueles percursos que se mantinham nas atividades da rede de produção agropecuária e/ou da construção civil desmobilizada após a fase de implantação das minas⁷. Os locais de moradia

⁷Na literatura de denúncia dos efeitos da mineração industrial se afirma que apenas cerca de 30% dos

dessa camada de trabalhadores eram bairros, ou “setores”, de loteamento recente, cujos terrenos foram adquiridos por doação, compra ou financiamento junto a órgãos do governo municipal. No momento da pesquisa, era comum verificar a construção de casas de alvenaria numa parte do lote e, noutra, a casa de madeira que fora ocupada pelo grupo doméstico anteriormente. O quadro abaixo sintetiza o percurso de um trabalhador desse grupo.

Exemplo 1

X tem 40 anos, nasceu em Porto Magalhães/TO, onde morou até 23 ou 24 anos. Seus pais eram agricultores e tinham um lote de terra. Em 1975, veio junto com pai, mãe e 11 irmãos para Conceição do Araguaia/PA. Eles venderam a terra e compraram uma casa na rua. Tinham um conhecido, ex-vizinho, que já morava em Conceição e assim como um dos filhos. X estudava trabalhava como caseiro de uma chácara e por diárias. Em seguida, trabalhou como vigia, sem carteira assinada, um emprego que conseguiu através de um amigo que o indicou. Ficou dois anos. Casou e foi trabalhar como vaqueiro, numa fazenda em Conceição do Araguaia/PA, onde ficou cerca de 2 anos também. Recebia salário mensal e ficava com metade da renda da venda do leite. Voltou pra “cidade” para trabalhar numa distribuidora de bebidas, onde também recebia por mês e não tinha carteira assinada. Voltou para casa do pai, onde ficou cerca de 2 anos e meio. A distribuidora faliu e X foi trabalhar em uma fazenda onde não tinha salário fixo. Fazia serviços e ganhava por “empreita” e por diária (cerca, roço de pasto). Ficou 1 ano. De lá, foi pra cidade de Ourilândia do Norte/PA, onde ganhou uma casa para morar por um ano, de um conhecido de amigo, que também tinha outras casas. Era o ano de 2005, aproximadamente. X veio para Ourilândia do Norte para procurar emprego. Tinha dois filhos homens e um deles estava em idade escolar. Trabalhou como auxiliar de serviços gerais e teve o primeiro emprego com carteira assinada em uma firma de recuperação ambiental, que prestava serviço pra Canico (empresa proprietária da Mineração Onça Puma). Entrou por indicação de um parente e ficou um ano e meio. Saiu da casa emprestada e alugou outra casa no mesmo “setor”, em outra rua, onde ficou por dois anos pagando aluguel. Foi para outra empresa, para a Odebrecht, onde foi auxiliar de terraplanagem e de serviços gerais. X entregou currículo e teve uma indicação de um “conhecido” que era engenheiro de segurança e trabalhava pra Canico e, depois, pra Vale. X o conheceu quando foi ajudar na reforma da casa dele em Ourilândia do Norte. Depois, esse engenheiro o indicou pra vaga. Ficou um ano. A

migrantes atraídos na primeira fase permaneceriam nas áreas das novas minas. Ainda que tal porcentagem esteja sobre ou subestimada, é a própria existência desse tipo de trajetória que nos permite afirmar a significância social do fenômeno.

Odebrecht estava saindo (terminando um contrato com a Vale) e X pediu para ser demitido. Com o dinheiro da rescisão, comprou o lote no qual está morando e construiu uma casa. Ficou 4 meses vivendo com o seguro desemprego e foi para uma empresa de manutenção predial, chamada Atlântica. Era auxiliar, contou com a indicação da mesma pessoa que o indicou para o emprego anterior. Tinha carteira assinada. Ficou mais ou menos 2 anos. Saiu quando a empresa terminou o contrato que tinha com a Vale. X voltou a esperar novo emprego com o seguro-desemprego, por 5 meses. A mesma empresa, Atlântica, voltou a ter contrato com a Vale, em outra área. X fez um curso pago por ele mesmo em Marabá/PA, por 20 dias e foi contratado por outra empresa, como segurança, cargo que ocupa até o momento da entrevista. A empresa tem contrato com a Vale até o final do ano. X não sabe se continua ou se vai trocar, porém, ele provavelmente continuará, provavelmente só mudará de empresa. Atualmente, está na Norsegel, como segurança, e tem carteira assinada.

Baseado em entrevista realizada em 19/08/12 com X, 40 anos, morador do bairro Joel Hermógenes, Ourilândia do Norte/PA.

Por outro lado, notei ainda que seria possível verificar localidades que concentravam trabalhadores que estariam numa situação de latente mobilidade, em geral, desempregados e/ou exercendo atividades nas redes informais de construção civil e de outros serviços na cidade, tais como construção de casas, pequenos serviços de reparos ou obras de reforma, carregamento e descarregamento de cargas, fretes com carroça, distribuição de panfletos de campanha política, limpeza urbana, comércio local, “mototaxi”, etc. Ainda que professassem o desejo de se mudar em busca de emprego em outro município, às vezes, eles também teriam procurado aqueles municípios no período de implantação e lá se mantido até o momento da pesquisa, estabelecendo grupos domésticos com indivíduos com quem manteve relações no período ou trazendo outros indivíduos de um núcleo familiar localizado em outra região. O local de moradia desses trabalhadores era mais variado que o primeiro, mas, em geral, pareciam estar em busca de estadias pelas quais não tivessem que pagar para morar, especialmente dos lotes doados pelas prefeituras ou “grilados” por eles mesmos¹. O quadro abaixo sintetiza um exemplo de percurso de um trabalhador desse grupo.

Exemplo 2

Y tem 37 anos e nasceu em São João do Araguaia/PA, onde ficou até os 5 anos e morava no lote de terra dos pais, que saíram de lá e foram para Marabá. Y ficou em Marabá até os seus 14 anos. Os pais, primeiro, trabalharam numa fazenda (ganhavam pelos serviços que faziam) e, depois, tiveram uma terra de cerca de 10 alqueires, que não foi comprada, mas ganhada, era devoluta mas

¹No período de campo, pude acompanhar a dinâmica dos denominados “grilos”, que designam as áreas em que determinados grupos de pessoas se organizam para invadir e “tomar” ou “tirar” lotes, ou seja, cercar terrenos para a construção de casas para elas mesmas e suas famílias.

ainda não cadastrada pelo INCRA. Sua mãe se separou do padrasto e Y foi com ela e os irmãos para Conceição do Araguaia/PA, onde ficou até os 33 anos. Morou numa terra doada pelo INCRA para sua mãe, que se “juntou” (casou) de novo. Y morou na cidade por cerca de 3 anos, quando casou. Trabalhava no plantio e colheita de abacaxi, em que o pagamento é feito por diárias e por empreitas. Também começou a trabalhar na construção civil e construiu uma casa pra ele. Tinha um cunhado que era pedreiro e Y foi trabalhar “na colher”, como ajudante, assentando tijolos. De lá, veio pra Tucumã, onde ficou trabalhando apenas na construção. Vendeu sua casa em Conceição e veio pra Tucumã porque tinha ouvido falar que aqui seria “bom de serviço”. Na primeira vez que Y veio, ficou na casa de um conhecido de Conceição do Araguaia que era marceneiro. Na 2ª vez que veio, resolveu mudar. Ficou na casa de uma irmã da esposa para procurar uma casa, para alugar e para trazer a mudança. Y pagou aluguel cerca de 5 meses e morou numas 3 casas até comprar um lote na área da Ceplac (invasão, ou “grilo”, de uma área de propriedade de um órgão federal). Nesse período, sua mãe já estava em Tucumã e tinha comprado um lote lá também. O lote de Y foi comprado por 600 reais. Ele teria vendido um rack e uma tv pra comprar. Atualmente, Y trabalha na construção de casas. Ele combina o serviço por empreita e paga ajudantes na diária, ou, às vezes também na empreita. Y trabalha sempre com ajudante. Y nunca trabalhou “fichado”, com carteira assinada. Ele mora com a esposa e 3 filhos (12, 9 e 8 anos de idade).

Baseado em entrevista realizada em 23/09/12 com Y, 37 anos, morador do bairro Lago das Rosas, Tucumã/PA.

Neste sentido, dentro da primeira parte do trabalho de campo, decidi acompanhar não uma, mas duas localidades a fim de encontrar trabalhadores recentemente estabelecidos com seus respectivos grupos domésticos no município de Ourilândia do Norte. A primeira foi o “setor” Joel Hermógenes e o “setor” Marcia Veloso, que são contíguos e ocupados há 5 ou 6 anos, dentre outros, por trabalhadores com percursos semelhantes ao descrito no primeiro grupo representado acima. A segunda, constituída, dentre outros, por trabalhadores do segundo grupo, foi a localidade denominada como Lago das Rosas, que era, na verdade, um loteamento situado entre os municípios de Ourilândia do Norte e Tucumã. No momento da pesquisa, a localidade não tinha serviços básicos como iluminação pública, saneamento e transporte escolar. De acordo com o relato de seus moradores, esse “setor” fora criado pelo prefeito de Tucumã para abrigar um grupo de moradores desapropriados de uma área de propriedade de um órgão federal havia aproximadamente dois anos e que se encontrava “grilada” há quatro.

No que se refere aos trabalhadores em trânsito, entrevistados em dormitórios dessas cidades, em geral, solteiros, sem família ou “conhecidos” no local¹, os percursos de trabalho registrados por mim eram predominantemente concentrados na rede de produção agropecuária, ou em atividades associadas como extração de madeira e cultivo de cacau. Os padrões de circulação nas cidades variaram entre duas situações

¹O termo *conhecidos* se refere a indivíduos com quem os trabalhadores na região mantêm certas relações que influenciam, dentre outras questões, na maneira e nos locais pelos quais transitam (ver Felix, 2008).

principais: como assalariados das fazendas (vaqueiros, cozinheiros, etc) e como trabalhadores temporários remunerados por tarefas ou por diárias em atividades variadas: roçado e limpeza de pastos, construção de cercas e curral, poda e colheita de cacau, aplicação de agrotóxicos, etc. No que concerne à análise dos percursos sociais desse conjunto de trabalhadores, em geral bastante complexo por conta da intensa movimentação espacial, diversidade e provisoriamente das situações de trabalho, interessa aqui frisar dois aspectos: a circulação nas atividades sub-remuneradas e desqualificadas da construção civil de grandes obras ou em grandes centros urbanos (em distintas regiões do país, circulação essa situada antes e depois de outras diversas vinculações em fazendas e na agropecuária em geral) e a circulação no mercado de trabalho local, em especial nos ofícios remunerados por diárias nas cidades que apresentaram crescimento acelerado na região. Sendo assim, tais percursos não representaram apenas circulação em atividades na frente de expansão agropecuária nos denominados rincões do país, mas, quase sempre, também nas obras dos grandes centros ou nas grandes obras que exigiram maior consumo de força de trabalho desqualificada nos últimos 30 a 40 anos (construção da UHE de Tucuruí, da Estrada Belém-Brasília, da Transamazônica, das obras do “PAC”, na construção civil em São Paulo, Rio de Janeiro, Goiânia e de outros grandes centros urbanos, etc). Além disso, a circulação nas atividades do mercado de trabalho informal local das cidades que cresceram aceleradamente também foi uma constante, como era o caso de Ourilândia/Tucumã ou de outras consideradas “mais quentes” no momento, que esses trabalhadores indicavam como sendo seus próximos destinos em busca de trabalho. O quadro a seguir representa um exemplo.

Exemplo 3

Z tem 37 anos, nasceu em Pilar de Goiás/GO. Morou em Pilar de Goiás com sua mãe, depois casou e morou durante 8 anos com a esposa até se separar e vir para Tucumã, no Pará, há dois anos. Em Pilar de Goiás, trabalhava em fazendas, por diárias, com gado e porcos, e também “empreitava” [por tarefa] alguns roços de pastos. Trabalhou numa obra em Goiânia/GO, fichado [com CTPS] numa construtora, construindo casas populares para a Caixa Econômica Federal, como servente. Ficou mais de 90 dias nessa obra e depois voltou para Pilar de Goiás. A firma era uma prestadora de serviço, faliu e Z recebeu menos da metade do que devia receber (700 reais dos 2500 que lhe deveriam). Z foi pra Tucumã com um primo, trazidos por uma pessoa que lhe ofereceu trabalho tirando madeira para fazer um curral, numa fazenda. Depois de 90 dias, o primo de Z voltou e ele foi trabalhar numa pequena fazenda onde recebia um salário, tirando leite e fazendo queijo. Em seguida, trabalhou para um colono [pequeno produtor], onde recebia por semana, colocando veneno na plantação de cacau e tirando leite, por 2 meses, e para uma outra fazenda, vizinha. Voltou para a “rua”, ficou hospedado em hotéis/dormitórios e trabalhou como servente por diárias de 30 reais, durante bastante tempo. Trocou de dormitórios 4 vezes até encontrar

um que lhe desse “apoio”, comida. Em seguida, trabalhou numa fazenda, tirando leite e na serraria, por 2 meses. Saiu porque se indispsôs com outro trabalhador. Ganhava 800 reais por mês, sem registro em CTPS. Voltou a 20 dias para a “rua” e estava a procura de trabalho novamente. Z não tem filhos e sua mãe é falecida; tem um irmão que teria um terra na Vila Lindoeste (São Felix do Xingu/PA), mas nunca foi lá e não tem contato com ele; tem outras 3 irmãs que moram em cidades no interior de Goiás, duas trabalham como empregadas domésticas; uma irmã é deficiente, internada numa clínica em Goiânia. (Baseado em entrevista com Z, 37 anos, em 01/10/12, num dormitório em Tucumã/PA).

Nesse sentido, o contingente de trabalhadores pesquisado se relaciona diretamente a um contexto de mobilidade espacial do capital e do trabalho. É a partir das próprias condições históricas dessas mobilidades e das condições sociais de acumulação do capital e que ele se forma e se reproduz socialmente. Esse pressuposto não é novidade em termos de teoria social, ainda que suas formas contemporâneas apresentem especificidades que merecem ser melhor investigadas. Já em Marx [1867], a superpopulação relativa ou exército industrial de reserva designava uma fração de trabalhadores compreendida a partir das noções de fluência, latência e estagnação. A título de ilustração da lei geral da acumulação capitalista, em *O Capital*, a partir de dados do século XIX, citou a existência de uma população supérflua “sempre latente” no campo e, no caso da Inglaterra, do que chamou de uma “população nômade”, que, segundo ele, seria “(...) uma camada da população, de origem rural, mas cuja ocupação é principalmente industrial. Ela constitui a infantaria ligeira do capital, que a lança ora num setor, ora noutro, de acordo com suas necessidades.” (Marx, 2008: 770).

No caso, as dinâmicas de implantação, expansão e estagnação da grande empresa de mineração alteraram, concentraram e, em certo sentido, centralizaram formas de compra e consumo de força de trabalho cujos processos de produção foram instaurados direta e indiretamente por suas atividades. Os processos de proletarização, quando houveram, não foram processos únicos ou universais, mas específicos, criadores de um proletariado que não era homogêneo; processos que devem ser compreendidos a partir de determinadas especificidades dadas por tais condições históricas e sociais da atual etapa e padrão de acumulação de capital, assim como dos grupos envolvidos¹. Por outro lado, o que é óbvio, a instauração de um mercado de trabalho, a compra e venda de força de trabalho pelo seu valor de troca, simplesmente, não implica proletarização, necessariamente.

Otavio Velho, numa mesa redonda realizada em 1978, no auge das discussões a respeito da proletarização em curso no campo brasileiro, já chamava a atenção para o grave erro que significa impor um sentido dado a priori para esses processos, recusando o elitismo da idealização do campesinato, assim como o elitismo do ceticismo em relação à proletarização:

(...) estamos falando de homens de carne e osso, cujos objetivos últimos podem não ser simplesmente se reproduzir como camponeses ou como

¹Há uma série de estudos de caso a respeito das nuances sociais e culturais de processos de proletarização, em diversas perspectivas, como é o caso de Ong (2010) e Taussig (2010). Harvey (2011) também indica existir todo um campo de pesquisas aberto pelas atuais formas de “acumulação por espoliação” e suas implicações para a formação da classe trabalhadora, como seria o caso das “etnografias contemporâneas da proletarização”.

proletários; sobretudo dentro da visão que os intelectuais possam ter do que sejam camponeses e proletários.

Alberto Passos poderá sempre dizer que os proletários rurais de Conceição d’Incao seguidamente desenvolvem atividades camponesas, e estará certo. Mas Conceição d’Incao também poderá dizer que o camponeses de Alberto Passos já são proletários. Mas, se nos limitarmos a vê-los dentro dessas rubricas, privilegiando uma ou outra, corremos o risco de seccionar o universo social que dá sentido a suas ações e de pouco entendermos da sua prática cotidiana.

Para muitos menos avisados isso poderá representar passar com o tempo de uma atitude de idealização para uma outra, tão elitista quanto a anterior, de ceticismo. (Velho, 1982: 106).

A proletarização, portanto, nos casos em que ocorreu, foi um processo plural e que apresentou formas diferenciadas, fruto de trajetórias sociais distintas. Mesmo quando tal processo foi mais claro, como no primeiro grupo observado, formado por trabalhadores que eram, em geral, pequenos produtores rurais, e, no momento da pesquisa, circulavam em atividades subsidiárias das atividades principais da empresa transnacional, esse processo significava entrada e reprodução num mercado de trabalho específico. As condições de possibilidade da venda de sua força de trabalho eram condições de superexploração. Ou seja, para esse grupo, permanecer circulando em atividades de empresas contratadas ou sub-contratadas da Vale, era entrar em um mercado no qual o aumento da taxa de exploração da força de trabalho é regra e não exceção. Inserir e expulsar esses trabalhadores desse mercado, e mantê-los em certas condições de mobilidade, foram, inclusive, formas de se ter acesso e consumir esse tipo de força de trabalho².

Cabe lembrar, porém, que as trajetórias apresentadas pelos grupos pesquisados representam apenas alguns processos em curso e sua análise nesse trabalho não implica em afirmar exclusividade e nem imperiosidade dos mesmos face a um contexto que era diverso e multideterminado. Contudo, para compreender as formas de mobilidade do trabalho e de acumulação de capital atualmente é necessário um investimento no sentido de compreender a própria natureza dos processos produtivos enquanto processos que não são autônomos e que não podem ser descolados de um amplo conjunto de instituições sociais e culturais nas quais se desenvolvem, tal como se discute no mínimo desde Polanyi [1944]³.

É preciso, nesse sentido, desenvolver uma perspectiva que avance para além dos horizontes populistas ideológicos das “resistências” e metodológicos das “estratégias de reprodução camponesas” a fim de construir uma abordagem antropológica não apenas da singularidade dos processos não-hegemônicos, mas, também, uma abordagem antropológica da singularidade dos processos hegemônicos em curso, dos processos atuais de proletarização ou da história-gênese da formação e reprodução de superpopulação relativa, por exemplo. Afinal, nem só de continuidades e, muito menos, de conservação social, vive a antropologia.

²Tornar o trabalhador livre e móvel (para vender a sua força de trabalho) é pressuposto da dinâmica do capital. Gaudemar (1977), por sua vez, afirma que há formas de mobilidade específicas a cada processo de surgimento e reprodução do capital. Nesse sentido, talvez estejam em jogo formas de mobilidade específicas dessa força de trabalho superexplorada, o que poderia ser verificado, por exemplo, a partir da teoria desenvolvida por Marini (1973). Contudo, uma constatação como essa ainda carece de maior investigação e possibilidades de comparação que não tive na pesquisa até então.

³Referências da literatura voltada para o estudo das migrações, Piore (1979) e Sayad (1998), cerca de 30 anos depois, também acentuam a importância do contexto social para o entendimento da natureza do trabalho para migrantes: “(...) migrant behavior can be better understood in terms of the specific attributes of the jobs available to migrants and the meaning attached to those attributes in the social context in which work is performed” (Piore, 1979: 8).

Bibliografía

- Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional. (2012). Carta para a CAPES. Recuperado de <http://www.abant.org.br/file?id=893>, consultado em dezembro de 2012.
- Felix, Gil. (2008). *O caminho do mundo: mobilidade espacial e condição camponesa numa região da Amazônia Oriental*. Niterói: Eduff.
- Felix, Gil. (2009). "Os vira-mundos e a condição camponesa". En: Neves, D. P. (Org.). *Processos de constituição e reprodução do campesinato no Brasil*, vol. 2, São Paulo/Brasília: Editora UNESP/NEAD.
- Gaudemar, J.-P. (1977). *Mobilidade do trabalho e acumulação de capital*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Harvey, D. (2011). *O novo imperialismo*. São Paulo: Loyola.
- Marini, R. M. (1973). *Dialéctica de la dependencia*. México: Ediciones Era.
- Marx, Karl. (2008). *O capital*. Livro I. vol. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). *Anthropologie et développement: essai en socioanthropologie du changement social*. Paris: Karthala.
- Ong, Aihwa. (2010). *Spirits of resistance and capitalist discipline: factory women in Malaysia*. New York: SUNY Press.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: migrant labour industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polanyi, K. (2000). *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Sayad, Abdelmalek. (1998). *Imigração ou os paradoxos da alteridade*. São Paulo: Edusp.
- Taussig, M. (2010). *The devil and commodity fetishism in South America*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Velho, Otavio. (1982). *Sociedade e agricultura*. Rio de Janeiro: Zahar.

La migración como un derecho natural y su relación con el trabajo como un derecho humano de la segunda generación

Carlos Bretón Mora Hernández¹

Resumen

Objetivo: Fundamentar desde una perspectiva filosófico-jurídica –derecho natural clásico-¹ que la migración es un derecho natural de primer orden y que guarda una estrecha y necesaria relación con el derecho al trabajo, como un derecho humano de la segunda generación. **Metodología:** En primera instancia es muy importante tener claridad sobre la problematización de los conceptos centrales, en torno a los cuales se postula a la migración como un derecho natural de primer orden y su necesaria relación con el derecho al trabajo como un derecho humano de la segunda generación. Una vez asentados en este camino, mediante el apoyo de fichas bibliográficas y la construcción argumentativa, se elabora el cuerpo de la investigación que nos lleva a la demostración de la hipótesis y a la presentación de las conclusiones finales. En este sentido, la comprensión hermenéutica es el método que nos permite desarrollar la investigación. **Principales resultados:** Queda establecido que la actual práctica de la comunidad internacional atenta contra el derecho natural de migración y contra el derecho humano al trabajo, debido al carácter selectivo que se le imprime al fenómeno migratorio. Esto implica que los migrantes considerados “ilegales” se encuentran atrapados en una completa condición de vulnerabilidad y en donde prevalece una reiterada violación a sus derechos humanos. Por ello, el derecho de migración y trabajo afincados en el derecho natural, supone una significativa limitación al poder soberano de los Estados, pues al no reconocerse los derechos sociales –trabajo y seguridad social- de los migrantes, se están violando derechos fundamentales de las personas. Conforme a lo anterior se enaltece la dignidad humana, y no sólo por lo que respecta al derecho natural de migración, sino por lo que representa para todos los hombres, el derecho a una vida digna.

Palabras clave: derecho natural, trabajo, migración y dignidad humana

¹ Doctor en Estudios Humanísticos. Docente-Investigador, Universidad del Mar, Campus Huatulco. Línea de investigación: Derechos Humanos, e-mail: cbreton@huatulco.umar.mx

²De acuerdo a la aplicación de la doctrina aristotélico-tomista, la libertad, la igualdad y la sociabilidad amistosa natural de todos los seres humanos, son los tres principios ontológicos rectores –dignidad humana-, que son fundamento para establecer al fenómeno migratorio como un derecho natural de primer orden.

La especie humana comienza a expandirse desde sus orígenes africanos, para ir colonizando y adaptándose progresivamente a todos los ecosistemas del planeta que permiten su subsistencia. Según el Proyecto Genographic,¹ aproximadamente hace 60 000 años grupos reducidos de humanos africanos abandonaron el continente, provocando la diversidad física y cultural, en un proceso de colonización global.

Para Lacomba, el paso o transición del nomadismo –movilidad biológica– hacia la sedentarización no se producirá hasta el período neolítico, a través de un hecho clave: la domesticación de especies y la primera aparición de los primeros núcleos urbanos en Mesopotamia, India, China y Oriente Medio. Para él, el tránsito del paleolítico al neolítico sucede en un horizonte temporal de 10.000 años de antigüedad y supondrá un cambio muy relevante respecto a los parámetros de movilidad humana (Lacomba, 2008: 14).

El escenario principal de las migraciones durante la Antigüedad y la Edad Media, fue Asia Central, Mongolia, Turkestan y territorios vecinos, extendiéndose hacia las estepas rusas. Estos inestables pueblos nómadas se convirtieron en fieros agresores de los grupos sedentarios vecinos. Los grupos y sus audacias iban en incremento en la medida en que sus vecinos sedentarios perdían control sobre las estepas adyacentes a sus débiles fronteras. Sin embargo, la abundancia conquistada los iba convirtiendo a su vez en sedentarios. Los pueblos sedentarios del viejo mundo se concentraron en las costas de los mares del Norte, Báltico, Mediterráneo y los océanos Pacífico, Índico y Atlántico (Herrera, 2006: 40).

La civilización egipcia constituye un inductor de movilización forzada –esclavos– para trabajar en los grandes proyectos faraónicos. Más adelante, en el siglo III, a. c. la filosofía griega desarrolla el concepto de cosmopolitismo, vinculado a la libre circulación de personas, a través de la obra de los filósofos estoicos (2006: 41).

La esclavitud fue indispensable en la mayoría del mundo de la Antigüedad, en tiempo de Pericles, Atenas tuvo entre 75 000 y 150 000 esclavos que representaban entre el 25 y 35% de su población. Ahí se asentaron un buen número de migrantes libres, entre éstos y

¹ Desde su lanzamiento en 2005, el Proyecto Genográfico de National Geographic ha utilizado el análisis de ADN avanzado y trabajó con comunidades indígenas para ayudar a responder a las preguntas fundamentales acerca de donde se originaron los seres humanos y cómo hemos llegado a poblar la tierra. Ahora, tecnología de vanguardia es lo que permite brillar una poderosa nueva luz sobre nuestro pasado colectivo. El proyecto Genográfico es una iniciativa de investigación plurianual que cuenta con un equipo de científicos internacionales de renombre, que están utilizando las tecnologías más modernas de la genética y computacionales para analizar patrones históricos en el ADN de los participantes alrededor del mundo, para entender mejor nuestras raíces genéticas humanas (National Geographic, 2005).

los esclavos; al menos la mitad de la población de Atenas en tiempos de Pericles consistía en inmigrantes (Anderson, 1985: 12).

Ahora bien, en Roma, donde una sola campaña militar podía traer 50 000 prisioneros, la migración libre quedaba excedida completamente por la de cautivos. El Imperio Romano de Occidente caería finalmente bajo el empuje de dos conjuntos de invasores nómadas: los del este de Europa y Asia central –godos, vándalos, alanés, francos etc.– y los procedentes de la Península Arábiga. Asimismo, es fundamental considerar el impacto que tuvieron los hunos en tales migraciones. Después de cruzar el Rin, el grupo compuesto por alanés y germánicos, continuaron sus migraciones a través de la Galia y se extendieron a España (1985: 14).

Lo anterior es una muestra irrefutable que la migración internacional ha sido una constante en la vida del ser humano desde su aparición en la tierra. El hombre ha migrado de un lugar a otro con la finalidad de buscar mejores oportunidades de vida. Entonces, se puede afirmar que la migración de los seres humanos es un fenómeno mundial y está presente en todas las épocas de la historia y en todas las partes de nuestro planeta. Por consiguiente, la movilidad humana es tan antigua como la propia historia de la humanidad.

Según Josep Lacomba, aparentemente los hombres establecían sus movimientos y contactos como acciones de conquista, es decir, como guerras expansivas, pero en el fondo del discurso de la migración, ya sea voluntaria o forzada, subyacía una dinámica de prevalencia, en la que la identidad cultural y la afinidad entre sociedades y civilizaciones jugaba un papel fundamental (2008: 18).

Ahora bien, el signo distintivo de las migraciones desde la Segunda

Guerra Mundial hasta nuestros días, ha sido en el ámbito internacional, su carácter selectivo, debido a los requisitos impuestos por los países receptores. Por una parte, una de las consecuencias de esta política ha conducido a lo que se ha denominado fuga de cerebros, que ha llevado a los países industriales a miles de intelectuales y trabajadores calificados, procedentes principalmente de los países del tercer mundo y, por la otra, a migrantes considerados “ilegales”, que se encuentran atrapados en una completa condición de vulnerabilidad y en donde prevalece una reiterada violación a sus derechos humanos.

Luis Pérez señala que desde la mejor tradición jurídica –iniciada en el siglo XVI por Francisco de Vitoria– se reivindica el derecho a migrar, el *ius migrandi*. Esto es, el derecho a establecerse pacíficamente en otro país (Pérez, 2006: 98). En sintonía con Luis Pérez, Martín Rafael Domínguez señala que la migración es por tanto un derecho natural y como tal lo recogieron los *iusnaturalistas* del siglo XVI. Francisco de Vitoria justifica el derecho de asentamiento de los españoles en América –derecho a viajar y permanecer en aquellas provincias, mientras no causen daño–, y Francisco Suarez fundamenta la libertad de movimiento y de residencia, en que nadie está obligado a permanecer siempre en el mismo territorio (Domínguez, 2007: 26).

Así, para Francisco de Vitoria, la libertad, la igualdad y la sociabilidad amistosa natural de todos los seres humanos, son los tres principios ontológicos rectores –dignidad humana–, que son fundamento para establecer al fenómeno migratorio como un derecho natural de primer orden.

Según Vitoria existe un derecho de sociedad y de comunicación que es natural, y en tal derecho natural se constituye la propia conformación del mundo –como ya lo hemos visto–. Al concebir al ser humano como naturalmente sociable y amistoso, pero habiéndole concedido Dios sólo razón y virtud, lo dejó frágil y débil, pobre y enfermo, desprovisto de todo auxilio. Por ello, los hombres viviendo en sociedad se prestan mutua ayuda y, por ende, es en las sociedades civiles donde los hombres resuelven más cómodamente sus necesidades (Vitoria, 1967: 14).

Entonces, hay un derecho natural de comunicación, y es precisamente partir del *“ius communicationis”*, donde Francisco de Vitoria sostiene la existencia de una sociedad natural de todas las naciones y de un derecho de libre comunicación entre todos los hombres y pueblos del mundo. Menciona que se llama derecho de gentes el que la razón natural constituyó entre todas las naciones y, por ende, la razón natural estableció entre todas las gentes que se considera inhumano recibir mal a los peregrinos y huéspedes amistosos (1967: 145).

Ahora bien, a ello se añade la premisa que sustenta la comunidad natural originaria, ya que cuando todo era común, se podía recorrer todo el orbe sin que nadie lo impidiera. No existiendo originariamente otro régimen, siendo todo de todos, constituía igualmente una realidad la libertad de comunicación. Más adelante los hombres se asentaron en diversas partes del orbe y algo de lo que inicialmente era común se transformó en privativo. Pero la vida sedentaria no pudo alterar lo que por esencia y destino era común, y entre esas cosas no modificables ante el transcurrir del tiempo y la progresiva evolución del hombre. Por ello, el derecho natural compete a los hombres a establecer una mutua comunicación (1967: 146).

En tal pensamiento, hay un principio que se constituye en un límite para la pretendida omnipotencia restrictiva de las soberanías: “el principio de la universalidad del derecho de comunicación”. Pero como segundo aspecto prevé o se sienta una excepción al ejercicio de este derecho. Todos podemos comunicarnos siempre y cuando nuestras intenciones sean lícitas o amistosas, pero si por el contrario, los transeúntes representan una amenaza para la paz, tranquilidad o soberanía de la nación por la que transitan, ésta puede negarles este derecho (1967: 147).

Para Francisco de Vitoria negar el derecho natural de comunicación implicaría confinar al hombre y, por ende, a la humanidad a la exclusión y, de ser así, esto conllevaría una sanción y ésta sólomente se puede ejecutar contra los que cometen un delito. Por consiguiente, la única justificación por la que se podría prohibir la entrada a transeúntes foráneos o que permita su expulsión, sólo puede estar relacionada con ciertos delitos y a determinadas acciones que impliquen un peligro para los propios habitantes o para

el Estado mismo. Todo ello amparado por el derecho natural y el derecho de gentes, y conforme a tal derecho sólo por causa justa puede ser limitado por una ley humana (1967: 148).

Efectivamente, según Carolina Biernat, aunque ningún país debe trabar el ejercicio al derecho natural de migración que posee toda persona, cuando los cierres de fronteras se basan verdaderamente en el bien común de los países que reciben a los inmigrantes, tales medidas son justificadas. De ahí que una nación no esté moral ni socialmente obligada a dar hospedaje a criminales del derecho común, ni a los degenerados de ninguna especie, ni a los portadores de enfermedades contagiosas, ni a los propagandistas de doctrinas destructoras de fundamentos de la estructura colectiva (Biernat, 2007: 61). Luis Pérez señala que los Estados en el ejercicio de su soberanía tienen el derecho de reprimir los delitos comunes, incluso el terrorismo, tanto de nacionales como inmigrantes (2006: 98).

Ahora bien, dice Vitoria, por derecho natural existe la amistad entre los hombres y es contra la naturaleza estorbar la comunicación entre los hombres que no hacen daño (1967: 147). En sintonía con el dominico, consideramos que la causa de paz se afirma tanto más significativa es la relación e interpretación de las diversas naciones y, si se veda la comunicación, se obstaculiza la necesaria compenetración y comprensión entre los pueblos. Entonces, bien podríamos interpretar que toda ley que sin causa justificada limite el derecho de comunicación, sería ilegítima por ser contra el derecho natural y de gentes.

Si el derecho natural de comunicación es coartado por alguna nación, ésta ofende los intereses de la comunidad internacional, de la propia humanidad, ya que el género debe anteponerse a lo específico. Todos los seres humanos somos hermanos de género y, por lo tanto, debemos amarnos, conocernos y entendernos. Éste es un fin natural del hombre y quien viola estas premisas atentan contra el derecho natural y, por ende, vulnera la esencia humana (1967: 149). A partir de lo anterior, el derecho internacional deberá encausar esta prerrogativa inherente a la condición humana en leyes concretas, y no limitándola, sino todo lo contrario, fomentándola.

Ahora bien, en relación al *ius communicationis* del que se deriva el derecho de tránsito, hay un salto cualitativo, pues ahora no se trata simplemente de transitar como foráneo por un determinado territorio, sino de permanecer establemente en esas tierras extrañas con los mismos derechos de los ciudadanos que originariamente conforman ese pueblo, por supuesto, cargando también con todas las obligaciones ciudadanas (1967: 55).

La justificación de la emigración, ya sean las emigraciones individuales o colectivas, voluntarias o forzosas, permanentes o temporales, responde en cualquier caso al ejercicio de un derecho natural, que no tiene otras limitaciones más que los servicios personales obligatorios a que todo ciudadano está sometido. Entonces, como consecuencia de este derecho a migrar surge otro derecho a defender: el nacimiento en la nación extraña.

En congruencia con lo señalado, Vitoria considera que se trata de un derecho natural primario, ya que si el hombre es un ser social y civil por naturaleza, y si no se considera ciudadano de la ciudad o nación en la que ha nacido, no se le reconoce ciudadano de ninguna sociedad. Esto es lo mismo que quebrantar el derecho natural que posee todo hom-

bre por el hecho de ser hombre: ser miembro de una sociedad humana (1967: 155).²

Al afianzar el derecho de migración en el derecho natural, se le otorga su máximo nivel de aplicación. Así es, el derecho de inmigración y ciudadanía afincados en el derecho natural y de gentes, suponen una significativa limitación al poder soberano de los países. Pues es contra derecho natural y de gentes prohibir a los seres humanos la migración y residencia permanente en otras naciones ajenas a las suyas, cuando se tiene como finalidad buscar mejores condiciones de vida, o simplemente conocer otras culturas, o en el peor de los casos, cuando se huye de la pobreza, explotación y marginación a las que pudieron haber sido sometidos sistemáticamente por sus naciones de origen.

De lo anterior nuevamente se desprende cierta noción en relación a la existencia de un patrimonio común de la humanidad. Porque el bien global de los seres humanos debe privar sobre el economicismo o afán de dominio. Por ello la persona tiene pleno derecho a migrar con la finalidad de disfrutar de los recursos comunes de la humanidad para proveerse de lo necesario para subsistir o para trabajar.

Así es, Enrique Madrazo Rivas señala que al principio del mundo, siendo todas las cosas comunes, a cualquiera le estaba permitido dirigirse y recorrer las regiones que quisiera. Y eso no parece que haya sido abolido por la división de bienes, pues nunca fue intención de las gentes suprimir la intercomunicación de los hombres por ese reparto, y en verdad en tiempos de Noé eso hubiera sido inhumano (Madrazo, 2005: 185).

Desde sus orígenes el ser humano ha extendiéndose por toda la superficie del planeta. Las fronteras nacionales son un fenómeno reciente en la historia de la humanidad. Anterior al derecho secundario histórico de las fronteras nacionales, está el derecho primario natural de todo ser humano a disfrutar el único Planeta que tenemos (Diez, 2008: 10).

Por tal motivo, Ignacio Campoy Cervera menciona que para que podamos hablar de un derecho, a la auténtica libertad de circulación, debe incluir el derecho a asentarse en un país de libre elección, el derecho a inmigrar, porque de no existir éste, la libertad de circulación es un derecho vacío, un derecho a estar en órbita, en *stand by*, en espera, a disposición de quien quiera traer al sujeto en cuestión de importarlo al país de destino (Campoy, 2006: 76).

Con lo anterior se enaltece la dignidad humana, y no sólo por lo que respecta al derecho natural de comunicación, sino por lo que representa para todos los hombres, el derecho a una vida digna. Por nuestra condición fraternal tenemos la responsabilidad de ayudar a las naciones o personas que se encuentran en severas condiciones de pobreza, así como también de recibir amistosamente a aquellas personas que de forma pacífica buscan mejores condiciones de vida. Por consiguiente, la inmigración y la ciudadanía quedan necesariamente unidas al trabajo, como un derecho humano de la segunda generación.

Sin embargo, lamentablemente la inmigración ha sido no sólo objeto de

²Por su parte Ferrajoli (1999:154), con toda honestidad intelectual señala que Vitoria primero, Grocio y Gentili después, defendieron el *ius communicationis* como fundamento de un *ius migrandi* para legitimar la presencia europea en América y otros continentes, pero no previeron que con los siglos serían los ciudadanos de las antiguas colonias los que pretendían asentarse en Europa, en función del mismo derecho humano a comunicarse y a migrar, pero ésta les niega – o escatima – tales derechos, reactualizando la asimetría particularmente en Italia, cuna del Derecho: pero hoy, después de haber sido precisamente Europa quien invadió durante siglos el resto del mundo con sus conquistas y con sus promesas, no podemos realizar una operación inversa –transformando los derechos del hombre en derecho de los ciudadanos – sin abdicar del universalismo de los principios en que se funda la credibilidad de nuestras democracias” (Rovetta, 2008: 341).

regulación y control, sino frecuentemente de restricción e incluso de persecución y estigmatización. En sentido contrario al reconocimiento del derecho a emigrar, como condición inherente al principio de libertad de tránsito, la internación y permanencia de personas de otros países –inmigrar- se enfrenta a la prevalencia del derecho del Estado receptor por encima del derecho individual, que como hemos visto, es un derecho natural de primer orden. Así es, la conceptualización clásica del *ius communicationis* no coincide con lo que acontece en la actualidad, debido a que hoy en día se especula con este derecho de forma lamentable; se determina el número de inmigrantes por aceptar y hay una fuerte discriminación cuando se distingue a los migrantes de algunos países en relación a otros, llegando al grado de negar a ciertos migrantes derechos fundamentales de carácter individual y social –trabajo y seguridad social-.

De acuerdo a lo anterior queda plasmada la idea aberrantemente discriminadora de que existen ciudadanos de primera, segunda y tercera clase, contraviniendo con tal conducta derechos inherentes al sagrado postulado de dignidad humana, que subyacen en los diversos instrumentos y declaraciones de derechos humanos en el ámbito internacional: “todos los hombres nacen libres e iguales”.

Así es, las naciones poderosas históricamente han invocado los principios vitorianos en lo referente a la explotación y comercio de ciertas riquezas naturales, así como de productos, pero limitan de forma drástica los flujos migratorios a través de sus leyes. Estos países –primordialmente de Europa Occidental - que en su mayoría han sido colonizados, se olvidan que tienen una deuda y responsabilidad histórica con aquellos países que colonizaron y explotaron hasta la saciedad.

Al no reconocerse los derechos sociales –trabajo y seguridad social- de los migrantes, se están violando derechos fundamentales de las personas. Como ha quedado manifiesto, la migración es un derecho natural de primer orden, que está directamente relacionado al derecho a la supervivencia y a la vida. La libertad de circular y asentarse libremente en cualquier lugar del orbe siempre había estado en el centro de las actividades humanas. Por consiguiente, se trata de un problema humano, cuya solución no debería pasar por el trato administrativo o policial, sino por el respeto de los derechos humanos que todos los países sin excepción alguna deben tomar en cuenta.

Como lo señala Jorge Botella, desde la mera perspectiva de la filosofía social, el derecho a la migración puede ser considerado un derecho vinculado al derecho a la conservación de la vida, entendiéndolo tal y como la filosofía lo entendió siempre, no sólo como el mero acto físico de la supervivencia, sino del derecho a un bienestar adecuado donde desarrollar con un mínimo de dignidad la personalidad (Botella, 2003). Así es, lo anterior sería impensable sin el pleno ejercicio del derecho al trabajo, como un derecho humano de la segunda generación, pues no puede siquiera conceptualizarse la vida digna, si no es indisolublemente unida al derecho al trabajo.

Por tal razón, el derecho a la migración supone la preexistencia de una sociedad en la que se ejercita el derecho y que por la naturaleza intrínseca de la migración, se desplaza desde el conjunto humano de raigambre a la sociedad de acogida, con los derechos de índole social correspondientes. La protección del derecho natural del inmigrante supone fundamentalmente la protección de su personalidad, o sea, favorecer su desarrollo como persona en la nueva sociedad, situación

inviabile sin el ejercicio del derecho humano al trabajo (2003: 6).

Estos derechos humanos individuales y sociales –la libre circulación, la no discriminación, la no detención arbitraria, la igualdad ante la ley y el derecho al trabajo y seguridad social, entre otros- se hallan vinculados bajo el principio de interdependencia,³ establecido por el derecho internacional de los derechos humanos. En este sentido, no se puede concebir un derecho natural de migración, sin el derecho al trabajo y seguridad social, que le permitan al migrante tener una vida digna en el país de acogida.

Entonces, si el derecho a migrar es un derecho natural de primer orden, el Estado de acogida, sus ministros, sus funcionarios, etc., no tendrían que otorgar ningún permiso, ninguna carta de liberación a ningún ciudadano, a no ser que tenga deudas con la justicia –aquí sí aplicaría la defensa de la soberanía como ya se ha señalado-. En todos los demás casos, no hay derecho a retener a nadie, ni a establecer trámites especiales para los profesionales u otras categorías ocupacionales, porque toda persona tiene el derecho inviolable para moverse, dentro de su propio país, viajar a otros, regresar y permanecer el tiempo que desee en el propio o en ajenos (2003: 8).

Esto queda muy claro para Marco Antonio Esteban, al señalar que cuando exigimos a los inmigrantes haber nacido en nuestro país para ser ciudadanos recurrimos al derecho histórico; cuando les pedimos certificados de parentesco para otorgarles la nacionalidad adoptamos el derecho racista; y cuando les negamos el permiso de residencia por carecer de una oferta de trabajo, retornamos al derecho censitario del liberalismo decimonónico, que establecía un umbral mínimo de ri-

³ El principio de interdependencia señala la medida en que el disfrute de un derecho en particular o un grupo de derechos dependen para su existencia de la realización de otro derecho u otro grupo de derechos (Vázquez y Serrano, 152-153). Es por ello que en lo relacionado a la concepción de una vida digna –dignidad humana-, la migración y el trabajo son derechos interdependientes. Los dos forzosamente deben concurrir para el adecuado desarrollo de la persona en el país de acogida.

queza para votar u ocupar cargos públicos (2004: 1).

Por tal motivo el autor menciona que el derecho natural que garantiza a los inmigrantes derechos elementales incondicionales –trabajo y seguridad social- ha quedado en la actualidad relegado y olvidado, y con él, el modelo de nación voluntaria. La justificación de la inviabilidad de acoger a los extranjeros significa, simplemente, que la miseria y la muerte de millones de desheredados es preferible a la más ligera disminución en el bienestar de los privilegiados (2004); bienestar que históricamente se ha sostenido a partir de la colonización o de la explotación de los países con menores condiciones de desarrollo.

El derecho a la migración es un derecho natural, esencial e inalienable de todo ser humano. Además, tal derecho corresponde no sólo a los individuos, sino a todas las familias migrantes, a quienes también se les deben aplicar los derechos y deberes de la constitución nacional de acogida, los tratados internacionales y leyes derivadas.

Por ello, Marina Gascón Abellán menciona que si tuviéramos el valor de tratar a los otros como hemos exigido que se nos tratase a nosotros –según requiere el imperativo kantiano-, la postura migratoria de estos países debería ser otra. Y no sólo porque eso que llamamos mundo occidental que se forjó a partir de sucesivos movimientos migratorios, sino también porque el derecho a migrar representa una de las claves que alumbro la modernidad (2001: 6).

Asimismo, señala que el famoso *ius communicationis* defendido por Francisco de Vitoria –discípulo- como un derecho natural ¿Qué es sino un derecho a la búsqueda del otro, la única explicación que fuimos capaces de ofrecer para transformar lo que fue invasión o conquista en un justo título de encuentro con

América?⁴ Y ¿Qué pensar de la política migratoria de Estados Unidos, cuando nada menos que Thomas Jefferson calificaba el derecho a emigrar como una “ley universal” inderogable (2001: 7).

En razón de tales posturas que en muchos casos resultan prevalecientes y, por supuesto, infames, es más que oportuno –como lo hemos hecho referirnos a los clásicos *iusnaturalistas* del siglo de oro español, pues en tal doctrina encontramos el fundamento filosófico/jurídico que postula, sin lugar a dudas, al derecho de migración como un derecho natural del primer orden⁵. Más aún, este pensamiento ha tenido su propio trato y desarrollo en el transcurso de la historia y resulta de suma actualidad.

Por consiguiente, en concordancia con esta profunda doctrina, Venacio Diego Carro señala que el hombre es, por derecho natural, ciudadano del mundo –es inaceptable la idea de ciudadanos de primera, segunda o tercera clase-. La patria natural del hombre es el Orbe entero. Dios creó al hombre para ser señor de todo el universo, sin mengua de sus destinos eternos, y puso bajo su dominio la tierra y los mares, con todo lo que está a su alcance y con todos los seres inferiores que lo pueblan (Carro, 1962: 9).

En ninguna parte del mundo puede ser considerado el hombre como extranjero. Antes que africano o asiático, antes que español, francés, mexicano, italiano o peruano o cualquier otra nacionalidad, es el hombre ciudadano del mundo. Esta ciudadanía, por ser de derecho natural, no se pierde nunca, ni sus derechos, a no ser por el crimen. Los derechos naturales del hombre les acompañan siempre, en todos los estados y circunstancias en que pueda encontrarse (1962).

En razón de lo anterior, la humanidad es, ante todo, una comunidad natural y universal de todos los hombres, con los mismos derechos naturales. La “*communitas naturales orbis*” está investida de una potestad natural, inherente a la misma, con derechos y deberes naturales inalienables, que incluyen su propia defensa y la defensa del hombre, de todos y cada uno de los hombres, miembros y ciudadanos naturales de la misma (1962).

Así es, la división de la humanidad en pueblos y naciones distintas es un postulado del derecho de gentes, y no se forjó para la destrucción de la “*communitas orbis*”, sino para servirla y para hacer servir al hombre, a todos y cada uno de los hombres, sin distinción de raza, de color, de creencias y de culturas. Todos los Estados deben estar al servicio de la humanidad, de la “*communitas orbis*”, del hombre, ciudadano primario del mundo (1962).

La sociedad natural y primaria del hombre nace con nosotros y se nos impone como algo necesario a la vida, al desarrollo y perfección integral del hombre. Si el hombre es naturalmente social, nacemos y somos ciudadanos naturales y permanentes de esta *communitas orbis*, en posesión de todos los derechos y correspondientes deberes naturales, ya sean de carácter individual o social –trabajo y seguridad social-, y que jamás se pierden (1962).

⁴Para abundar más sobre esta controversial polémica en relación al pensamiento vitoriano, véase a María del Carmen Rovira Gaspar, en el libro *Francisco de Vitoria. España y América. El poder y el hombre* (2004); Carlos Bretón Mora, tesis doctoral, *Fundamentación filosófico-jurídica de los derechos humanos en Francisco de Vitoria*, Capítulo V (2009).

⁵ La Declaración Luarca del Derecho Humano a la Paz, documento que es una propuesta de la sociedad civil con la finalidad de conceptualizar un derecho humano a la paz. Destaca en primer lugar su separación en dos grandes capítulos, de los que el primero se dedica al contenido del derecho humano a la paz, y el segundo, a la aplicación de la Declaración. La primera parte reúne el elenco de catorce derechos que integran el derecho a la paz. En tal relación cabe diferenciar entre derechos humanos de alcance general, que de un modo u otro coadyuvan a una paz positiva, de un núcleo de derechos relativos a la paz en sentido estricto. Entre los primeros cabe hacer mención especial del “derecho a establecerse pacíficamente en otra nación” (Rueda, 2007)

A partir de esta connotación *iusnaturalista* se fundamenta el reconocimiento de una ciudadanía de alcance universal, extendida a todo habitante de este planeta, por su simple condición humana y con iguales derechos que cualquier otro (Malgesini y Giménez, 2000: 61). Por consiguiente, quedan perfectamente decantados los límites del poder soberano de cualquier Estado. En razón de estos principios, este poder no puede ser omnipotente, tanto al interior como al exterior. El derecho internacional de los derechos humanos establece que se le debe permitir a cada ciudadano gozar de sus derechos derivados de su condición de persona individual y social, sin distinción de raza, etnia, religión o nacionalidad.

Sin embargo, la concepción de ciudadanía históricamente está fuertemente unida a los derechos civiles y políticos, y no a los derechos económicos y sociales que todo ciudadano debería gozar en términos de una vida digna. Tales derechos no se ejercen públicamente de forma unánime ni están difundidos (Malgesini G y Giménez C, 2000: 61).

Ahora bien, aunque la comunicación se afirma como una condición imprescindible para la existencia de los derechos del hombre, Bárbara Díaz menciona que la multitud implica un cierto grado de unidad, pero implica también que sus componentes sean unitarios y que, en cuanto tales, se distingan unos de otros. La homogeneización de los diversos pueblos por parte de una sola cultura dominante empobrecería a la humanidad, privándola de la inmensa riqueza de tradiciones, costumbres, lenguajes, y modos de ser, y haría inútil la comunicación provocando el aislamiento y la consiguiente deshumanización de la persona (Díaz, 2005: 65).

En razón de lo anterior, habría de entenderse que la conceptualización de una ciudadanía mundial, no implica la homogeneización de las culturas, pues tal ciudadanía tiene un fundamento ontológico previo, anterior a las particularidades de la identidad cultural que supone riqueza para la propia humanidad. Así es, la referida ciudadanía mundial nace de la propia esencia de todo ser humano, dado su carácter naturalmente social y su libertad e igualdad intrínseca.

Por ello, la migración es un derecho natural de primer orden y, por lo tanto, el ser humano donde quiera que se encuentre, debe gozar de sus derechos naturales en el ámbito individual y social, que no dependen de las particularidades del derecho positivo de cada Estado.

En la Convención de Viena de 1993, se establece textualmente que “todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándole a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales” (ONU, 1993).

Entonces, debe señalarse que los derechos humanos son interdependientes porque establecen relaciones recíprocas. El disfrute de un derecho –migración-, depende para su existencia de la relación de otro derecho u otros grupos de derechos –derechos sociales-. En ese sentido, la protección y promoción de uno de los derechos conlleva una necesaria relación con otro y, viceversa, para que en verdad puedan cumplirse. Por consiguiente, la migración –entendida como derecho individual y



ecuménico- y los derechos sociales –trabajo y seguridad social –, no se pueden tratar de forma aislada –migración ausente de derechos sociales-, porque sería imposible su aplicación y vigencia.

Por consiguiente, los migrantes que no pueden ejercer su derecho humano al trabajo y de seguridad social en el Estado de acogida, quedan en una completa condición de vulnerabilidad, presas de las redes de tratantes de diversa índole –esclavitud laboral, sexual, etc.-. Tal situación viola el *corpus iuris* del derecho internacional de los derechos humanos, porque no se respeta el principio de interdependencia. Entonces, los migrantes se quedan en un *stand by*, por decirlo así, cuando no se reconocen sus derechos económicos, sociales y culturales, de la segunda generación de los derechos humanos.

En este sentido, La Proclamación de Teherán de 1968, adoptada al cierre de la primera Conferencia Mundial de Derechos Humanos señala que: “como los derechos humanos y las libertades fundamentales –migración- son indivisibles, la realización de los derechos civiles y políticos sin el goce de los derechos económicos, sociales y culturales resulta imposible” (ONU, 1968).

Más adelante, en la Resolución 32/130 de 1977, poco después de la entrada en vigor de los pactos internacionales de derechos humanos, la Asamblea General de las Naciones Unidas institucionalizó el uso de los principios de interdependencia e indivisibilidad en las tareas de la Organización. En tal documento se afirmó que “todos los derechos humanos y libertades fundamentales son indivisibles e interdependientes; deberá prestarse la misma atención y urgente consideración a la aplicación, la promoción y la protección tanto de los derechos civiles y políticos, como de los derechos económicos, sociales y culturales” (ONU, 1977).

En sus consideraciones la Asamblea reconoce que: “el ideal de que los seres humanos se vean liberados del temor y la miseria sólo puede lograrse si se crean condiciones por las cuales todos puedan gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, como también de sus derechos civiles y políticos” (ONU, 1977).

Por ello, La Organización Internacional del Trabajo establece que la justicia social es fundamental para alcanzar una paz universal y permanente. El surgimiento de esta organización significó un avance en cuanto a la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, así lo ha manifestado en los distintos convenios que ha establecido.

Dentro de los principales convenios establecidos por la OIT, referentes a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes se encuentran los siguientes:

- Convención OIT N.19 relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales por accidentes del trabajo.- Establece que los Estados miembros de la OIT que hayan ratificado este convenio, se obligan a conceder el mismo trato en materia de indemnización, tanto a sus nacionales como a trabajadores extranjeros que sufran accidentes de trabajo en su territorio. Esta prerrogativa se otorga sin ninguna condición de residencia (OIT, 1925).
- Convención OIT N.97 sobre los trabajadores migrantes.- Sienta las bases para la igualdad de tratamiento entre los trabajadores nacionales y extranjeros en situación regular en lo relativo a contratación, condiciones de vida y de trabajo, acceso a la justicia, reglamentación de impuestos y asuntos de seguridad social. También contempla el tema de la reunifi-

cación familiar y medidas para regular de manera general los procesos migratorios (OIT, 1949).

- Convención OIT N.111 relativa a la discriminación con respecto al empleo y ocupación.- Los Estados miembros de este convenio, se obligan a formular y llevar a cabo políticas que promuevan con métodos adecuados la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con la finalidad de eliminar cualquier tipo de discriminación (OIT, 1958).
- Convención OIT N.118 relativa a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.- Los países miembros se comprometen a cumplir una o varias ramas de la seguridad social como: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, vejez, de sobrevivencia, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de desempleo y prestaciones familiares, tanto a nacionales como extranjeros (OIT, 1962).
- Convención OIT N. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes.- Los Estados miembros se comprometen a respetar todos los derechos humanos de los trabajadores migrantes, por lo que los Estados tienen que verificar si en su territorio hay trabajadores migrantes empleados “ilegalmente” y si existen movimientos migratorios con fines de empleo provenientes o con destino a su territorio que pueden estar siendo víctimas de abuso y siendo sometidos a condiciones que infrinjan los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes, o la legislación nacional. Así, los Estados miembros deberán adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, tanto en el ámbito de su propia jurisdicción como en colaboración con otros miembros para evitar este tipo de violaciones a los derechos de las personas migrantes (OIT, 1975).

Entonces pues, podemos sin lugar a dudas afirmar, que la migración como un derecho natural de primer orden –derecho individual y ecuménico-, es interdependiente en relación al ejercicio pleno del derecho humano al trabajo, de la segunda generación de los derechos humanos. Sin embargo, las políticas contemporáneas de migración que implementan las naciones, parecen ir a la zaga y reaccionar de manera restrictiva y pasiva a la evolución de los flujos migratorios.

Los principios de los derechos humanos que guían a las sociedades democráticas no pueden detenerse en sus fronteras, sino todo lo contrario, deben guiar el comportamiento de las naciones con los migrantes que llegan a sus fronteras.

Así, el modo en que una sociedad aborda el destino de los extranjeros refleja en última instancia, los valores en los que se funda y la cuestión concerniente al precio –en términos de dignidad y derechos humanos- que los países desarrollados estén dispuestos a pagar para controlar sus fronteras. Unos severos controles de migración podrían llegar a invalidar y amenazar los principios liberales y las libertades que radican en el núcleo de las sociedades democráticas.

En conclusión, lo que resulta evidente es que todas las personas que residen en un determinado país, deben disfrutar de un conjunto de derechos civiles y políticos, y de derechos económicos, sociales y culturales, tales como el trabajo, la vivienda, la salud y la educación, entre otros. Lo anterior bajo el imperativo ético de que todos los seres humanos –independiente a su estatus legal migratorio- deben gozar de los derechos fundamentales de índole individual y social, visión que radica en el

núcleo de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Migrantes. No puede existir siquiera la connotación de una vida digna, si no se dan las condiciones sociales y económicas para que toda persona que habita este planeta desarrolle libremente su personalidad. Por consiguiente, el derecho humano al trabajo y demás derechos de índole social, son vitales en todo lo concerniente a la defensa del postulado de dignidad humana.

Bibliografía

- Anderson, P. (1985). *Transiciones de la Antigüedad al Feudalismo. Un Debate con E. P. Thompson*, Siglo XXI, España.
- Biernat, C. (2007). *¿Buenos o útiles?: La política inmigratoria del Peronismo*, Biblos, Buenos Aires.
- Botella, J. (2003). *Papeles para el progreso*, Consultado el 25 de noviembre del 2012, de <http://www.papelesparaelpromgreso.com/numero10/1003.html>
- Campoy, I. (2006). *Una Discusión Sobre la Universalidad de Los Derechos Humanos y la Inmigración*, Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, Madrid.
- Carro, D. (1962). *La "communitas orbis" y las rutas del derecho internacional según Francisco de Vitoria*, S.N. Palencia.
- Díaz, B. (2005). *El internacionalismo de Vitoria en la era de la globalización*, Cuadernos del Pensamiento Español, Universidad de Navarra.
- Díez, E. (2008). *Globalización y educación crítica*, Universidad de León, España.
- Domínguez, M. (2007). *Inmigración: crecimiento económico e integración Social*, Universidad de Cantabria, España.
- Esteban, M. (2004). *Inmigración, ciudadanía y fronteras de la izquierda*, Consultado el 25 de noviembre del 2012, de <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=7323>
- Gascón, M. (2001) *Nosotros y Los Otros: el desafío de la inmigración*, Universidad de Castilla, España.
- Herrera, R. (2006). *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*, Siglo XXI, México.
- Lacomba, J. (2008). *Historia de las migraciones internacionales. Historia, geografía, análisis e interpretación*. Universidad de Valencia.
- Malgesini G. y Giménez C. (2000) *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Catarata, España.
- Madrazo, E. (2005). *Cooperación internacional y movimientos migratorios*, DYKYN-SON, Madrid.
- National Geographic (2005), *Proyecto Genoma Humano*. Consultado el 25 de octubre del 2012, de <https://genographic.nationalgeographic.com/about/>
- Organización Internacional del Trabajo. *Convención No. 19, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales por accidentes del trabajo*. Consultado el 7 de agosto del 2013, de http://www.migracion.gob.do/site/leyes/convenio_igualdad_trabajo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. *Convención No. 97, sobre los trabajadores migrantes*. Consultado el 7 de agosto del 2013, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242
- Organización Internacional del Trabajo. *Convención No. 111, relativa a la discriminación con respecto al empleo y ocupación*. Consultado el 7 de agosto del 2013, de http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/4%20Convenios%20OIT/26.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. *Convención No. 118, relativa a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social*. Consultado el 7 de agosto del 2013, de <http://www.tsjyuc.gob.mx/publicaciones/Convencionali->

dad/Archivos/Trabajadores/148_ConvencionInternacionalTrabajoNum118.pdf
Organización Internacional del Trabajo. *Convención No. 143, sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes*. Consultado el 7 de agosto del 2013, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y Programa de Acción de Viena*, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14 a 25 de junio de 1993.

Organización de las Naciones Unidas, *Proclamación de Teherán*, aprobada por la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, Teherán, 13 de mayo de 1968.

Organización de las Naciones Unidas, *Resolución 32/130*, Consultado el 6 de agosto del 2013, de http://untreaty.un.org/cod/repertory/art56/spanish/rep_supp5_vol3-art56_s.pdf

Perry, A. (1985). *Transiciones de la Antigüedad al Feudalismo*, Siglo XXI, México.

Rovetta, F. (2008). *El descubrimiento de los derechos humanos*, IEPALA, Madrid.

Rovira M. (2004) *Francisco de Vitoria, España y América, el poder y el hombre*. H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura. México.

Rueda, C. (2007). *Declaración Luarca sobre el Derecho Humano a la paz*, Serio, Asturias.

Pérez, J. (2006). *Geografías del desorden: migración, alteridad y nueva esfera social*, Impresión Comunicación Gráfica, España.

Vitoria F. (1967). *Relectio de Indis*. Edición y traducción de Luciano Pereña y José M. Pérez Prendes, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

Reforma Migratoria ¿Propuesta Coyuntural de Obama o nueva era en la política poblacional norteamericana?

“Hay algo que debemos tener claro: esta reforma migratoria no nos la van a dar por justicia, sino por conveniencia. Este es un asunto político.”

Antonio Bernabé

Suplemento Enfoque, *Reforma*, No.989, 05/05/2013

“Si nosotras no estuviéramos aquí cuidándoles a sus seres queridos,

a sus niños o haciéndoles su limpieza, ellos tendrían que dejar de ser maestros, doctores, ingenieros, congresistas para hacer nuestro trabajo.”

Silvia González

El Universal, 12/05/2013

 José Miguel Candia¹

Migración Mexicana: Integración Social y Funcionalidad Laboral

Hubiese sido sano aconsejarle al gobierno de los Estados Unidos y al amplio abanico de intereses corporativos y políticos de ese país que se preocupan por las cuestiones migratorias, que repasaran, a modo de ejercicio estadístico-sociológico, el historial que vincula a México y Estados Unidos en aspectos tan delicados como la seguridad fronteriza, las costumbres y hábitos de trabajo de los ciudadanos mexicanos que - con o sin papeles- ingresan al país vecino en búsqueda de un empleo digno y de un sustento decoroso.

Las corrientes migratorias mexicanas hacia los Estados Unidos son casi tan antiguas como la demarcación definitiva de los límites geográficos entre ambas naciones. Para fines del siglo XIX los flujos de campesinos minifundistas y peones rurales que cruzaban de manera temporal en época de cosechas ya eran un dato relevante. No se recuerdan de aquellos años, quejas diplomáticas formales por cuestiones de visa o por la intromisión de extranjeros que le quitaban el empleo a los jornaleros americanos. Si nos atenemos a los hechos, los grandes establecimientos agrícolas norteamericanos recibían gustosos y sin objeciones legales, la fuerza laboral mexicana, de trato relativamente menos conflictivo que el manejo que se establecía con los peones de origen afroamericano. Podemos afirmar que de los numerosos flujos migratorios que contribuyeron a poblar el vasto territorio estadounidense o bien a cubrir de

¹Maestro en sociología en Estudios Latinoamericanos; FCP y S-UNAM.

manera temporal las necesidades de mano de obra sin intención de establecerse de manera definitiva en el país vecino, la población mexicana resultó la de menor nivel de conflictividad social y con aceptable incorporación a las actividades productivas.

Visto desde una perspectiva sociológica, todo fenómeno migratorio cuya raíz causal se encuentra en la búsqueda de empleos e ingresos más remunerativos que los que ofrecen las sociedades de origen, tiene dos espacios clave a los cuales debe adecuarse el trabajador visitante: a. El contexto de los grandes referentes valorativos y anclajes culturales básicos del país receptor: religión; idioma; usos y costumbres; leyes y normas jurídicas que regulan el ingreso y permanencia de extranjeros y norman las relaciones obrero-patronales; reglamentos y disposiciones de cumplimiento obligatorio, aunque se trate, en algunos casos, de formulaciones municipales de baja penalización en caso de incumplimiento; b. El aspecto específicamente ocupacional y las variables que hacen al desarrollo de una actividad laboral remunerada. Para las economías de destino, la presencia del trabajador extranjero tiene una justificación primaria en la demanda insatisfecha de mano de obra en determinadas actividades productivas y en ciertas ocupaciones que no son cubiertas por la población local o bien la oferta de trabajadores nativos resulta insuficiente. Si estas carencias persisten, aunque tengan carácter estacional, pueden detonar desajustes en el mercado de trabajo y afectar el desarrollo de ciertas áreas de la economía. Las habilidades, conocimientos y experiencia del trabajador migrante son factores que cuentan en el empate entre los perfiles requeridos por las empresas y los atributos que trae consigo el trabajador visitante.

En relación a la mayoría de los aspectos señalados en los comentarios anteriores, es posible afirmar que las corrientes migratorias mexicanas han sabido librar con éxito tanto las exigencias formales de las instituciones estadounidenses como su adaptación al trabajo, valores y costumbres de la sociedad americana (Dunn, 2006).

Pese a tratarse de población que en su mayoría es de habla castellana y de religión católica, con costumbres alimenticias y festividades ancestrales, el encuentro con anfitriones de habla inglesa, cultores de los valores protestantes y herederos de tradiciones británicas, no dio lugar a persecuciones, encierros en "reservas" ni exclusiones humillantes. Si se compara con algunas experiencias trágicas de traslado y reubicación de minorías nacionales o religiosas en el este y en el centro de Europa, la llegada y el establecimiento de comunidades y barrios formados por pobladores de origen mexicano fue un proceso mucho menos traumático. Por el contrario, quedan registros de la aplicación de algunas medidas restrictivas para el ingreso de extranjeros originarios

de Asia, migrantes proveniente de Italia y de algunos países del este de Europa, castigados en esos años por guerras y crisis económicas. Hay otras evidencias que demuestran la preocupación de las autoridades judiciales por la presencia de grupos políticos o sindicales de militancia anarquista o promotores de la formación de asociaciones obreras y difusores de ideas socialistas.

La continuidad de los flujos de mexicanos dio lugar a la formación de un extendido sistema de redes de contención en ciertas ciudades americanas. Fue particularmente significativo el entramado de "clubes" que se conformaron en los estados de California y Texas. Estos espacios ocuparon un lugar relevante como estancias transitorias hasta tanto el recién llegado encontraba empleo y un lugar donde establecerse. En ocasiones estas redes respondían a lazos de amistad o parentesco pero en la mayoría de los centros de reunión y "clubes" el vínculo más fuerte era el estado y municipio de origen. Las asociaciones de michoacanos, zacatecanos, jaliscienses y poblanos, entre otros, se estructuraban a partir de un reconocimiento primario de haber nacido y vivido parte de su infancia y juventud en localidades de una misma entidad federativa.

Las redes no fueron solo un espacio de refugio material para el recién llegado, con el tiempo contribuyeron a superar la barrera del idioma, reconocer pautas de conducta urbana, normas disciplinarias y de seguridad en el trabajo y convivir y aceptar instrucciones de patrones y supervisores americanos. En el plano de las transgresiones a las leyes y reglamentos las comunidades mexicanas no superaron el estándar para delitos de orden común que registraba el resto de la población, incluidos los ciudadanos americanos de origen sajón, protestantes y de habla inglesa. No se registra la aplicación de medidas especiales de seguridad

hacia la población extranjera de origen mexicano como ocurrió con ciertas comunidades asiáticas, italianas o centroeuropeas partícipes o vinculadas a delitos considerados graves como el juego clandestino, la trata de blancas, la venta ilegal de bebidas y la falsificación de pasaportes y visas. La formación de los primeros sindicatos obreros y partidos de izquierda, a fines del siglo XIX añadió, con posterioridad, un nuevo factor de preocupación para las autoridades migratorias estadounidenses.

Acerca de las condiciones prevalecientes en los mercados de trabajo, no hay indicadores fieles como para argumentar, que los migrantes mexicanos hayan sido responsables del incremento del desempleo entre ciertas franjas de la población norteamericana, ni aun en los períodos de recesión económica más pronunciada. Las actividades y los puestos ocupados por la fuerza laboral mexicana, se orientó siempre a los espacios en los cuales resultaba insuficiente la presencia de los jornaleros americanos. Durante décadas las tareas de cosecha y empaque de verduras, frutas, hortalizas junto a las labores más simples de la industria de la construcción y del sector restaurantero, constituyeron el destino laboral de la mayoría de los migrantes mexicanos. Con el tiempo la composición y el perfil ocupacional de los mexicanos que cruzan la frontera con Estados Unidos se fue modificando, tanto el género como la edad de los migrantes cambió y también se alteraron las variables educativas y las especialidades y oficios de quienes deciden abandonar el lugar de origen para buscar un puesto de trabajo en el mercado laboral norteamericano. En otros apartados de este ensayo volveremos sobre este tema (Levine, 2006).

De la simple enumeración de los factores expuestos es posible afirmar que pese al enorme espacio que ocupa la comunidad mexicana entre las colectividades de extranjeros que desde el siglo XIX arribaron a territorio estadounidense, y a la magnitud de los flujos de trabajadores que cruzan la frontera de manera temporal, la población mexicana ha registrado un aceptable nivel de inserción y de adaptación a las costumbres y normas jurídicas que regulan la vida cotidiana de los ciudadanos norteamericanos (Parra Ruiz y Gámez Frías, 2012).

El historial policial y las disposiciones de seguridad interna que adoptaron las autoridades norteamericanas en los años más duros de la crisis económica, en los que proliferaron las bandas dedicadas a desarrollar actividades ilícitas y se multiplicaron las huelgas y enfrentamientos sociales, no hubo medidas persecutorias que afectaran especialmente a la comunidad mexicana. Como tema de seguridad interior y mantenimiento del "orden público" la "peligrosidad" de los migrantes mexicanos no era un factor de preocupación prioritario para las autoridades migratorias y judiciales de los Esta-

dos Unidos. No obstante, en el ámbito específico del trato hacia los mexicanos residentes o a quienes ingresan como trabajadores temporales, existió siempre un regateo de visas y permisos de estancia transitoria, otorgamiento de ciudadanía o visado de residentes permanentes. Sólo las condiciones especiales generadas por la segunda guerra mundial, abrieron espacio para las negociaciones que posibilitaron la firma del Programa "Bracero" (1942-1964). Hasta la fecha el único acuerdo bilateral de carácter "macro" destinado a regularizar la entrada y salida de trabajadores temporales. Con posterioridad al citado programa, el conjunto de instrumentos generados por las cancillerías de ambos países, se han enfocado principalmente, a atender aspectos puntuales. Entre otros, deben mencionarse los siguientes: incremento de la seguridad en el cruce de la frontera; otorgamiento de la *green card* para los mexicanos radicados en ciudades cercanas a la línea límite; ampliación del número de visas H-2A, para jornaleros agrícolas y H-2B para empleos urbanos de baja calificación; permisos especiales de trabajo para personas con perfiles profesionales requeridos por empresas americanas y mayor tolerancia para los mexicanos con más de diez años de residencia y trámites de legalización ya iniciados. En algunas ocasiones y de manera tangencial, se abordaron los tres aspectos que constituyen el meollo de un intento serio de replantear el actual esquema migratorio: a. Regulación de los flujos de trabajadores mexicanos temporales; b. Incremento de efectivos y equipos de seguridad en la línea fronteriza y c. El tema que constituye tal vez la fibra más sensible para las autoridades norteamericanas: la legalización de los ciudadanos mexicanos que residen en territorio estadounidense en calidad de indocumentados.

La propuesta del Presidente Obama: La Iniciativa S. 744 y el tema migratorio en un nuevo contexto internacional

En las últimas dos décadas algunos acontecimientos externos y otros factores vinculados al mantenimiento de estándares aceptables de seguridad interior, se resquebrajaron y junto con ellos, se modificaron radicalmente las premisas a partir de las cuales el Estado Norteamericano decide si autoriza el ingreso y estancia de extranjeros en su territorio. En 1989 el derrumbe del bloque soviético quitó de la agenda a un viejo competidor por la hegemonía mundial, pero fue un proceso de implosión que tuvo un alto costo, la caída de la URSS hizo trizas antiguos paradigmas y abrió el escenario a nuevos protagonistas, algunos de conducta imprevisible para la diplomacia estadounidense. Ante estas condiciones, la mayor potencia militar de la historia, no tuvo otra alternativa que cargar sobre sus espaldas la responsabilidad de instrumentar las políticas necesarias con el fin de conservar un orden internacional acotado a ciertas certidumbres.

El otro factor que cambió los parámetros de seguridad formulados por el Departamento de Estado desde el fin de la segunda guerra, es la identificación de un *enemigo interno*, cuya presencia desbarata la imagen del adversario visible y reconocido de otras épocas. Con el fin de la “guerra fría” esta conceptualización se ubicó como preocupación dominante de la comunidad de inteligencia de los Estados Unidos (Hernández, 2012). Para los organismos de seguridad y para buena parte de la opinión pública, la nueva figura es casi un personaje de Hollywood, como si se tratara de una especie de “alien” encarnado ahora bajo la piel de cordero de un visitante amable, que oculta en realidad, la figura de un sujeto escurridizo y simulador. Este actor que sabe convivir con sus vecinos, tiene la capacidad potencial de sacudir la paz de la sociedad norteamericana. Los atentados del 11 de septiembre del 2001 en Nueva York y en menor medida, pero con igual significado, la participación de migrantes de origen checheno en las explosiones del pasado 15 de abril en Massachusetts, fueron la confirmación de que los riesgos para la seguridad norteamericana no están ni en Moscú ni en Beijing. El tiempo se devoró a los elegantes personajes de John Le Carré, envueltos en el *glamour* de la vida europea. El peligro se encuentra ahora de las fronteras hacia adentro, vestido de zapatero marroquí o de vendedor de salchichas en la Quinta Avenida de Nueva York.

La prensa del pasado 16 de abril dio a conocer el contenido de la Iniciativa S. 744 obra de un acuerdo bipartidista del grupo *Gang of Eight*, dicha propuesta llegó al Senado estadounidense un día después con el rotulo de “*Border Security, Economic Opportunity and Immigration Modernization Act.*”; (Ley para la Seguridad Fronteriza, Oportunidades Económicas y Modernización Migratoria, 2013). Este documento de 867 cuartillas, surgido del trabajo conjunto de ocho legisladores, cuatro Demócratas (Michael Bennet de Colorado; Dick Durbin de Illinois; Chuck Schumer de Nueva York y Robert Menendez de Nueva Jersey) y cuatro Republicanos (John Mc de Arizona; Lindsey Graham de Carolina del Sur; Mike Lee de Utah y Jeff Flake de Arizona) está estructurado sobre tres grandes ejes temáticos y procura abordar aquellos aspectos que han constituido la eterna manzana de la discordia entre los gobiernos mexicanos y las autoridades migratorias estadounidense.

Uno de los pilares de la propuesta es reformar el régimen de asignación de visas de manera tal que se privilegie la reunificación familiar,

para esta tarea se solicita la colaboración de quienes contratan mano de obra extranjera – cabe señalar que se ampliará el sistema de verificación electrónica (*e-verify*) en las empresas - y se simplificarán los procedimientos administrativos. El segundo aspecto a resolver es en extremo delicado por las objeciones que sostienen las corrientes políticas más conservadoras, ciertas asociaciones civiles “herederas de los fundadores de la gran nación americana” y devotos de la máxima que asocia la consolidación de la identidad nacional al principio de “cada familia un rifle”.

Se trata de diseñar un instrumento jurídico y un mecanismo administrativo, que sin mencionar el concepto de “amnistía”, posibilite la legalización de millones de mexicanos que radican en Estados Unidos de manera indocumentada. Con este fin se propuso la creación del *Registered Provisional Immigrant Status (RPI Status)*, primer requisito para la obtención de la calidad de residente y antesala para la opción de tramitar la ciudadanía americana. Las autoridades evaluarán las solicitudes de residencia permanente a través de un “sistema de mérito” mediante el cual se asignan puntos por experiencia laboral, escolaridad, dominio del idioma inglés y lazos familiares.

El cabildeo previo y las negociaciones con los senadores que integran el ala derecha del Partido Republicano propició que durante el debate de aprobación de la Iniciativa, votada el pasado 27 de junio con 62 afirmativas contra 32 opiniones negativas, se incorporara el tema de la seguridad fronteriza, conocida como la enmienda Corker-Hoeven. Lo grave es que este añadido, además de modificar el proyecto original, es un *prerrequisito* para iniciar el proceso de aplicación de la normativa que establece la Iniciativa S. 744 (Castañeda, 2013).

De acuerdo a lo pactado en el Senado, el Departamento de Seguridad Interna deberá comprometerse a incrementar los recursos destinados a contratar más efectivos y equipos de control – radares; detectores de personas que cruzan la línea; helicópteros y aviones de reconocimiento – y a poner en marcha los trabajos de ampliación de la barda cuya construcción inició el presidente Bush en 2001. Se estima que el gobierno americano invertirá en los próximos años, más de 46 mil millones de dólares en materia de seguridad fronteriza. El presupuesto destinado a la ampliación de la valla es otro de los rubros de seguridad que requerirá fondos adicionales, los defensores de la enmienda sostienen que estos recursos se obtendrán de los pagos por trámites de regularización de casi 12 millones de indocumentados. El tramo de la frontera que está cubierto por la barda supera los 560 kilómetros y se espera llegar, en los próximos dos años, a mil 200 kilómetros que fue lo estipulado en el proyecto original. Cabe recordar que la línea limítrofe total que comparten ambos países es de 3 mil 326 kilómetros.

La Iniciativa S. 744 en el marco de la nueva geopolítica internacional

Durante la última década del siglo XX los gobiernos estadounidenses dispusieron a su antojo la formulación y el manejo de los dispositivos de seguridad en la frontera. Las medidas unilaterales se acentuaron después de los atentados del 11 de septiembre de 2001 y apareció por primera vez – al menos de manera explícita – el enfoque que definía a la “migración” como una cuestión de *seguridad nacional*. Esta lectura xenofóbica sentó las bases ideológicas para el diseño de una nueva política pública en materia de ingreso de ciudadanos extranjeros: cada

trabajador visitante era un riesgo potencial para el orden interno. La desaparición del “enemigo comunista” trasladó el problema de la seguridad al hábitat propio, el riesgo mutó del agente doble al servicio de otro Estado, al visitante de apariencia humilde que llega en busca de trabajo (Benítez Manaut, 2006).

Pese a las medidas cada vez más restrictivas y a la desaceleración económica, los flujos de trabajadores indocumentados no se redujeron de manera significativa aunque en el período 2008-2012, los cruces de mexicanos con o sin visa, se mantuvieron relativamente estables si se compara con el incremento del ingreso de asiáticos y centroamericanos. En valores absolutos se estima en 12 millones el número de extranjeros que radican en suelo norteamericano, de los cuales casi siete millones son mexicanos que carecen de visas que amparen su residencia (BBVA, 2013:7). En las últimas dos décadas se añadió un dato sustancial, la composición por edad, sexo, escolaridad, experiencia y nivel de calificación profesional abrió el universo de migrantes de manera significativa y lo volvió más heterogéneo. No nos vamos a detener ahora en el análisis de todas estas variables, pero cabe señalar que los indicadores clásicos del trabajador mexicano de origen rural – varón, joven y casi analfabeto – se redujo de manera significativa. Ahora existe un amplio segmento de población que decide cruzar la frontera, con destacada participación de la mujer, que tiene entre 15 y 49 años, cuenta con niveles medios de educación formal (secundarias técnicas; preparatoria; egresados del sistema Conalep y de centros como los Cecatis; Cbetis y Cbetas), además de incrementarse el número de migrantes con licenciaturas y nivel de posgrado (Trigueros Legarreta, 2012).

Sobre el punto anterior se han tejido varias hipótesis, en algunas se

sobreestima el factor calificación y a partir de ese argumento se procura explicar el estancamiento relativo de mexicanos que migran a Estados Unidos. De acuerdo a esta línea de razonamiento se trata de un desfase entre la calidad de la oferta de la fuerza laboral y los requerimientos de la demanda. Dicho en otras palabras, los migrantes mexicanos no reúnen los requisitos educativos que exigen los sectores más dinámicos de la economía norteamericana y quedan relegados a la industria de la construcción, preparación y venta de alimentos, cosecha y empaque de productos del campo, tareas simples de mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos y trabajos de carácter doméstico (BBVA, 2013:27-28). Hay un rubro especial integrado por quienes se ocupan del cuidado de niños y personas de la tercera edad o atienden a sujetos afectados por discapacidades físicas o intelectuales y personas con padecimientos crónicos. Cabe apuntar que el desempeño de este tipo de labores, definidos como “empleos de proximidad”, requiere niveles de educación media superior – en algunos casos se trata de enfermeras especializadas o personal para-médico- y suelen tener niveles elevados de remuneración.

El “vector calificación” como argumento a partir del cual se pretende explicar el estancamiento relativo de la migración mexicana en los últimos cuatro años, parece insuficiente y restringido a un núcleo relativamente reducido de especialidades de las llamadas “ciencias duras” (físico-matemáticas; ingenierías; diseño de sistemas; química y biología) asociadas a la economía del “conocimiento”, como lo explican Aragnés y Salgado (2012). Por lo tanto, solo resulta parcialmente válido como factor causal para explicar el desaliento de miles de potenciales migrantes. En cambio, el seguimiento de las condiciones prevalecien-

tes en la economía estadounidense muestra que las variables de mayor peso como “factores de atracción o rechazo”, han sido los ciclos de crecimiento o recesión del producto bruto norteamericano. Otra variable a considerar es el incremento de los riesgos al cruzar la frontera. Si la recompensa a obtener resulta menos atractiva que los posibles daños aparejados que supone el cruce de la línea fronteriza, el desánimo resulta más fuerte que las expectativas de obtener mejores ingresos. Este cálculo costo-beneficio condiciona de manera decisiva el incremento o la disminución de las intenciones latentes en los posibles migrantes. Desde otros enfoques se enfatiza el crecimiento y estabilidad de la economía mexicana como factor de “anclaje” para los potenciales migrantes. A despecho de las señales preocupantes que muestran un serio estancamiento en la distribución del ingreso y una muy modesta generación de nuevos empleos, esta lectura exalta las bondades de las políticas neoliberales de las últimas cuatro administraciones (Salinas; Zedillo; Fox y Calderón). De esta manera, se afirma que México habría superado la etapa más crítica del estancamiento y se encamina hacia un ciclo de crecimiento sostenido con tasas anuales de tres y cuatro por ciento (Papademetriou, *et al*, 2013). Ahora bien, hacia donde apunta una de las propuestas más audaces de los últimos años en materia de normalizar la situación de los mexicanos radicados en Estados Unidos y que procura, al mismo tiempo, normar el ingreso de los migrantes temporales. Veamos primero algunas cifras para dimensionar el universo poblacional al cual está dirigida la Iniciativa S. 744, antes de hacer explícita la hipótesis que se sostiene en este ensayo.

La mayor parte de las fuentes y archivos disponibles presentan cifras estimadas, los cálculos más confia-

bles hablan de casi siete millones de mexicanos indocumentados que residen en Estados Unidos y que podrían beneficiarse de la reforma que impulsa el gobierno de Obama (BBVA, 2013:7-9). Uno de los capítulos de la Iniciativa S. 744 abre opciones para los denominados *dreamers*, (jóvenes soñadores). Se trata de migrantes no documentados que ingresaron a territorio americano cuando tenían 15 o menos años y que en la actualidad han concluido una carrera universitaria o de nivel técnico, cuentan con el bachillerato terminado y presten servicio durante dos años en las fuerzas armadas. Cerca de 850 mil migrantes pueden optar por esta alternativa de regularización. Otro apartado del proyecto de ley está destinado a legalizar a los trabajadores agrícolas que no cuenten con visa y que se hayan ocupado de manera permanente en labores del campo en los dos años previos a la aprobación de la nueva normativa. La *blue card* se asignará con la condición de que continúen realizando tareas rurales durante un período de cinco a ocho años, en esta categoría quedan comprendidos más de 180 mil trabajadores mexicanos.

Iniciativa S. 744 ¿Ruptura o Continuidad con las anteriores políticas migratorias?

Son varios los factores que se entrecruzan en la formulación de un instrumento jurídico complejo y con una enorme carga política como la propuesta que aprobó el Senado de los Estados Unidos el pasado 27 de junio. Un componente es de carácter fuertemente electoral, ninguno de los dos grandes partidos que definen la vida institucional norteamericana quiere perder los beneficios del voto de las comunidades latinas, tradicionalmente inclinadas a favor de los candidatos demócratas y cada vez más determinantes en los

escrutinios de algunos estados de la Unión Americana (Calderón, 2004). En buena medida, la constitución del “grupo de los ocho” que tuvo a su cargo la tarea de redactar la iniciativa y limar asperezas, es un dato de indiscutible realismo político. Ni republicanos ni demócratas quieren poner en riesgo las simpatías partidarias de un segmento del electorado que puede ser decisivo para inclinar los resultados en una elección reñida.

En este aspecto la propuesta no difiere sustancialmente de proyectos anteriores, tal vez el único matiz a señalar sea la mayor disposición a negociar del Partido Republicano, incluyendo la opción de otorgar la ciudadanía a los extranjeros residentes que normalicen su situación legal. Pueden puntualizarse algunos de los principios rectores de la actual propuesta que guardan similitud con el proyecto que formuló el gobierno del presidente Bush, a principios de 2004: a. Deben crearse los mecanismos jurídicos y administrativos que faciliten la legalización de los migrantes no documentados que radican en territorio estadounidense, sin que ello signifique aplicar un principio de ley de “amnistía” ni recompensar inequitativamente a los residentes ilegales; b. Estados Unidos tiene el deber irrenunciable de proteger sus fronteras e impedir que ingresen agentes que puedan dañar el patrimonio público o pongan en riesgo los bienes y la vida de sus ciudadanos; c. Las nuevas leyes migratorias deben ser funcionales a los requerimientos de los mercados de trabajo y a la demanda de fuerza laboral que manifieste el aparato productivo; d. Es necesario generar un sistema de incentivos para aquellos trabajadores temporales que una vez que hayan cumplido con los plazos establecidos en sus contratos, quieran regresar a su país de origen (Zebadúa, 2004). Todavía dolidos por la derrota sufrida frente a los demócratas en la última elección presidencial, y con pleno conocimiento de que en las ciudades con marcada presencia de comunidades migrantes, el candidato Obama llegó a obtener el 70 por ciento de diferencia frente a su opositor, los republicanos, parecen haber entendido que el regreso al viejo espíritu que animó la conquista del *far west*, no resulta eficaz en la era de las computadoras.

Pero hay otros componentes de naturaleza más delicada y de efectos más trascendente para el futuro de los Estados Unidos como

potencia mundial. El final del siglo XX y el inicio del siglo XXI coincidió con una sucesión de cambios geopolíticos que redoblaron la responsabilidad del Estado Norteamericano como garante y “policía” del orden internacional. Ya mencionamos los “pros” y “contras” del derrumbe del bloque soviético, desapareció el gran adversario ideológico, pero el planeta se pobló de cientos de potenciales enemigos con estrategias de confrontación menos convencionales y remisos a debatir sus demandas en los ámbitos especialmente destinados a resolver controversias y escuchar los reclamos de minorías nacionales, étnicas o religiosas.

Los atentados del 11 de septiembre de 2001 son el referente paradigmático de las nuevas condiciones de la seguridad mundial. La emergencia de organizaciones clandestinas agrupadas a partir de identidades étnicas o religiosas, traslada el conflicto a un plano de manejo más difícil para los principios sobre los cuales se sustentan los postulados de la diplomacia convencional. Así lo entendió el gobierno de Bush cuando de manera casi inmediata al derrumbe de las Torres Gemelas, y pasando por encima del Consejo de Seguridad de la ONU, ordenó la ocupación de Afganistán y fabricó un relato a modo, para justificar la invasión de Irak.

Toda la estrategia de seguridad de los Estados Unidos fue reordenada en torno a un puñado de principios básicos, de manera no exhaustiva, es posible identificar algunos postulados sustantivos: a. Protección militar de los bienes de las compañías americanas; b. Control de las zonas de producción de energéticos (gas y petróleo) o lugares estratégicos para el tránsito de esos productos; c. Vigilancia especial en regiones o países que son reservas importantes de minerales estratégicos de escasa disponibilidad: uranio y litio; d. Control de países con capacidad potencial para generar armas nucleares o producir y comercializar tecnologías sofisticadas; e. Seguimiento de organizaciones político-sociales animadas por sentimientos anti-occidentales y con capacidad para desarrollar acciones militares que puedan representar un peligro para la seguridad de Estados Unidos, o para sus empresas y bases militares establecidas en distintos puntos del planeta; f. Control y seguimiento de organizaciones políticas surgidas a partir de bases religiosas islámicas y del comportamiento de los países con mayoría de población musulmana (Hernández,

2012:25-29).

La cuestión migratoria con México parece un tema menor en el listado de asuntos mencionados, si es así, cabe preguntar entonces: ¿En qué capítulo de la agenda definida por la comunidad de inteligencia del Estado Norteamericano para el siglo XXI encaja el tema migratorio con México? Hay que descartar de entrada, algunas cuestiones que se citaron en los incisos del párrafo anterior: la comunidad de origen árabe que vive en México constituye una minoría pacífica sin relación con grupos fundamentalistas externos. No hay antecedentes de colaboración o presencia de ciudadanos mexicanos en ese tipo de organizaciones.

El tema de la frontera sur de los Estados Unidos transita por otros carriles, de manera particular sobre cuatro aspectos acerca de los cuales el gobierno de Obama quiere dar una respuesta duradera, que ahorre fricciones coyunturales y asegure el diseño de una agenda estable. Los temas centrales son: a. Legalizar la situación de la comunidad mexicana que radica en suelo norteamericano y que no cuenta con documentación en regla; b. Asegurar un sistema de ingresos y salidas para los trabajadores temporales que evite cruces ilegales por zonas de riesgos; c. Normar los ingresos de manera tal que respondan de manera natural a los ciclos agrícolas y a las fases de recesión o crecimiento de la economía estadounidense; d. Reforzar el sistema de vigilancia de la frontera para controlar el tráfico ilegal de personas, venta de drogas y armas y el ingreso de migrantes que provienen de países o regiones sobre los que pesan restricciones por temas de seguridad, en particular ciudadanos de países árabes o de origen asiático.

La gran apuesta de la administración del presidente Obama pasa, en buena medida, por la sanción de una reforma migratoria que legalice a los residentes, atienda los problemas inmediatos de quienes cruzan la línea límite en busca de un ingreso digno y al mismo tiempo, cumpla con un objetivo de largo plazo: desactivar potenciales conflictos de seguridad en la extensa frontera con México. Tiene demasiados focos de atención el gobierno de Estados Unidos en otras regiones del mundo, como para sostener una situación de inestabilidad en su flanco sur que le demande recursos extraordinarios y le añada contrariedades políticas innecesarias. Después de todo, pese

a las diferencias que puedan emerger en el construir diario de la relación bilateral, México será siempre, un amigo confiable.

Bibliografía

- Aragónés, Ana M. y Uberto Salgado (2012), "La economía del conocimiento, mercados de trabajo y migración", en Benencia, Roberto, Fernando Herrera y Elaine Levine (Coords.), *Ser migrante latinoamericano, ser vulnerable, trabajar precariamente*, Anthropos-UAM-Unidad Iztapalapa, Barcelona
- BBVA/Research (2013), *Situación, Migración México; julio 2013*, Fundación BBVA Bancomer, México, www.bbva.com, (Consulta, julio 2013)
- Benítez Manaut, Raúl (2006), "México-Estados Unidos: paradigmas de una inevitable y conflictiva relación"; *Nueva Sociedad*, No. 206, noviembre-diciembre, Caracas
- Calderón, Leticia (2004), "El voto de los mexicanos en el extranjero. Las preguntas más frecuentes"; *Este País*, No. 159, junio, México
- Castañeda, Jorge (2013), "Timbres y puertas en la barda", *Reforma*, 27 de junio, México
- Dunn, Timothy (2006), "Migración, derechos humanos, ciudadanía y soberanía nacional", en Aragónés, Ana M., Aida Villalobos y Ma. Teresa Correa, (Coordinadoras), *Análisis y perspectivas de la globalización. Un debate teórico II*, FES-Acatlán-Plaza y Valdés, México
- Hernández, Jorge (2012), "Estados Unidos y la redefinición de la seguridad nacional en América Latina. El legado de la guerra fría veinte años después", en Regalado, Roberto (coordinador), *La izquierda latinoamericana. A 20 años del derrumbe de la Unión Soviética*, Ocean-Sur, México
- Levine, Elaine (2006), "Migrantes mexicanos y otros latinos en el mercado laboral estadounidense", en Aragónés, Ana M., Aida Villalobos y Ma. Teresa Correa, (Coordinadoras), *Análisis y perspectivas...op.cit.*
- Papademetriou, Demetrios, Doris Meissner y Eleanor Sohen (2013), *Pensando Regionalmente para Competir Globalmente: Aprovechar la Migración y el Capital Humano en Estados Unidos, México y Centroamérica*, Regional Migration Study Group (RMSG), Washington, www.migrationpolicy.org, (Consulta, agosto 2013)
- Parra Ruíz, José M. y Emilia Gámez Frías (2012), "Situación de la fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos", en Benencia, Roberto, Fernando Herrera y Elaine Levine (Coords.), *Ser migrante latinoamericano...op.cit.*
- Trigueros Legarreta, Paz (2012), "Trabajadores migrantes temporales altamente calificados en Estados Unidos, política migratoria, visas y características actuales", en Benencia, Roberto, Fernando Herrera y Elaine Levine (Coords.), *Ser migrante...op.cit.*
- Zebadúa, Emilio (2004), "El debate migratorio en Estados Unidos", *Este País*, No. 159, *op.cit.*

Trabajadores transnacionales exitosos

Ana Gabriela González Anaya¹
Cándido González Pérez²

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar las historias de vida de trabajadores latinoamericanos que tuvieron acceso a la formación universitaria en su país de origen, que aplican sus conocimientos en Estados Unidos, que han logrado éxito en sus actividades profesionales y han contribuido al ascenso de proveedores de salud bilingües-biculturales en comunidades de emigrantes. La metodología utilizada fue la de entrevistas y análisis de historias de vida de seis casos de trabajadores pertenecientes al área de la medicina latinoamericanos: dos sudamericanos, dos centroamericanos y dos norteamericanos (mexicanos). De acuerdo al conocimiento general que se tiene en relación al fenómeno de fuga de cerebros, los migrantes exitosos del área de la salud que investigamos encajan perfectamente, puesto que fueron formados en cinco países latinoamericanos, con recursos económicos que sus universidades recibieron de sus respectivas sociedades. Si bien los migrantes utilizan sus conocimientos y habilidades en los trabajos que realizan, se salen de la lógica principal cuando se investiga sobre los procesos que sigue la gran mayoría de los trabajadores. Cubren los dos requisitos importantes utilizando caminos no tradicionales, la explicación es que constituyen una "fuga de cerebros no legal", porque su ingreso no fue convenido a través de documentos de contrato laboral. En este trabajo se aborda lo sucedido con migrantes profesionistas del área de la salud que se volvieron exitosos una vez que se situaron en Estados Unidos, casos que son la excepción a la regla. El objetivo de este estudio fue analizar las historias de vida de trabajadores latinoa-

¹ Maestra en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara, Profesora de Asignatura del Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara. Líneas de investigación: Migración y juventud. Correo electrónico: psc_anag@hotmail.com.

² Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Santander, Profesor Investigador del Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara. Líneas de investigación: Procesos migratorios. Correo electrónico: candido195913@yahoo.com.mx

americanos que tuvieron acceso a la formación universitaria en su país de origen, que aplican sus conocimientos en Estados Unidos, que han logrado éxito en sus actividades profesionales y han contribuido al ascenso de proveedores de salud bilingües-biculturales en comunidades de emigrantes. De acuerdo a información censal, en Estados Unidos existen 44, 860,000 profesionales, de los cuales el 16% (7, 195,000) son extranjeros. Existe una añeja discusión desde la aparición del concepto “fuga de cerebros”, acuñado por la *Royal Society*, en el año de 1963, en Inglaterra (*brain drain*). Se denominó así a los científicos que salieron de ahí hacia Estados Unidos, movidos por las expectativas de una mejora salarial sustancial. En 1972 se utilizó otro término: “transferencia inversa de tecnología”, para dar a entender que las inversiones que hacían los países del tercer mundo en la formación de profesionales las aprovechaban los más desarrollados. El hecho de haber aparecido el término “fuga de cerebros” por primera vez para denominarlo no significa que el fenómeno no hubiera existido antes. En realidad, ha habido migración de trabajadores calificados desde la aparición de la Revolución Industrial, cuando los procesos de planeación y ejecución al interior de las fábricas se fueron separando cada vez más. La metodología utilizada fue la de entrevistas y análisis de historias de vida de seis casos de trabajadores pertenecientes al área de la medicina latinoamericanos: dos sudamericanos, dos centroamericanos y dos norteamericanos (mexicanos). Durante los últimos años, las áreas laborales que han demandado más mano de obra en los Estados Unidos, a contrapelo de la crisis económica, han sido la salud y la educación. Después de presentar los casos, se hizo un análisis entre lo que afirman los estudios de fuga de cerebros y su correspondencia con cada uno de los casos de los migrantes exitosos (o ganancia de cerebros), para determinar si existe concordancia entre la teoría expuesta y la realidad. Buscamos describir cómo se construyeron las historias de éxito individual donde las redes sociales influyeron. De acuerdo al conocimiento general que se tiene en relación al fenómeno de fuga de cerebros, los migrantes exitosos del área de la salud que investigamos encajan perfectamente, puesto que fueron formados en cinco países latinoamericanos, con recursos económicos que sus universidades recibieron de sus respectivas sociedades. Si bien los migrantes utilizan sus conocimientos y habilidades en los trabajos que realizan, se salen de la lógica principal cuando se investiga sobre los procesos que sigue la gran mayoría de los trabajadores. Cubren los dos requisitos importantes utilizando caminos no tradicionales, la explicación es que constituyen una “fuga de cerebros no legal”, porque su ingreso no fue convenido a través de documentos de contrato laboral.

Palabras Clave: Migración, trabajo, profesionistas, Medicina

Trabajadores transnacionales exitosos

Existen previos análisis sobre procesos migratorios, de forma abundante, en países que han sido expulsores de mano de obra, como lo son en el caso que presentamos, los pertenecientes a Latinoamérica. De igual manera, tratan sobre temas muy diversos. Los hay sobre el impacto de las remesas, las influencias culturales en los países receptores y emisores, la evolución y las consecuencias del trabajo de las mujeres, la discriminación, el sufrimiento, la nostalgia, las políticas, los conflictos y un larguísimo etcétera. Este trabajo en particular trata sobre la fuga o, también llamada, ganancia de cerebros, tema sobre el cual se ha escrito desde hace mucho tiempo. Lo diferente de nuestra propuesta es que tratamos sobre el tema de migrantes del área de la salud quienes se vuelven exitosos al arribar y situarse en los Estados Unidos. Estos casos son escasos y se vuelven parte de la excepción. Cabe señalar que, de acuerdo a información censal, en Estados Unidos existen 44, 860,000 profesionales, de los cuales el 16 % (7'195,000) son extranjeros (Migration, 2013: s/p).

Este estudio contiene seis casos de trabajadores, pertenecientes al área de la medicina, provenientes de América Latina: dos de Sudamérica, dos de Centroamérica y dos de Norteamérica (de México en particular, aunque por tradición se denomine norteamericanos, en exclusivo, a los estadounidenses). Los del sur son un colombiano y una ecuatoriana, del centro un salvadoreño y un guatemalteco, y dos del norte, como ya se dijo, mexicanos. Cada uno fue a Estados Unidos con objetivos diferentes, pero con una misma meta, relacionada con el “sueño americano”. Durante los últimos años, las áreas laborales que han demandado más mano de obra en los Estados Unidos, a contrapelo de la crisis económica, han sido la salud y la educación (Martínez Pizarro, 2010: 133). También se hace un análisis entre lo que afirman los estudios de fuga de cerebros y su correspondencia con cada uno de los casos de los migrantes exitosos (o ganancia de cerebros), para determinar si existe concordancia entre la teoría y la realidad.

La migración exitosa de los trabajadores de que trata esta obra data de las últimas tres décadas y cada caso trae consigo su riqueza en su relato particular. Algunos provienen de familias humildes y representan la primera generación de profesionales, otros se formaron en condiciones de mayor solvencia económica y tradición menos adversa al medio universitario. A pesar de haber enfrentado relativamente los mismos obstáculos al principio de su incorporación como trabajadores en un país distinto al suyo, todo lo demás constituye una historia diferente en cada uno de los testimonios.

Existe una antigua discusión desde la aparición del concepto “fuga de cerebros”, acuñado por la Royal Socie-

ty, en el año de 1963, en Inglaterra (*brain drain*). Se denominó así al movimiento de científicos que salieron de ahí hacia Estados Unidos, atraídos por las expectativas de una mejora salarial sustancial. En 1972 se utilizó otro término: “transferencia inversa de tecnología”, para dar a entender que las inversiones que hacían los países del tercer mundo en la formación de profesionales las aprovechaban los más desarrollados (Brandi, 2009: 65; Portes, 2011: 57-58; Ermólieva, 2011: 131; Durand y Massey, 2003: 14). El hecho de haber aparecido el término “fuga de cerebros” por primera vez para denominarlo no significa que el fenómeno no hubiera existido antes. De hecho, ha habido migración de trabajadores calificados desde la aparición de la Revolución Industrial, cuando los procesos de planeación y ejecución al interior de las fábricas se fueron separando cada vez más. Lo que pasa es que no se había designado un concepto específico para el fenómeno.

El flujo de trabajadores calificados es constante y en muchos de los casos no traspasa fronteras (bajo estas circunstancias se le ha dado en llamar “fuga interna de cerebros”), lo que se ha distinguido en las últimas décadas es que los traslados implican cambios culturales, de lengua, religiosos y abarcan cada vez más países. La discusión y el análisis sobre este fenómeno han implicado a las más altas esferas intelectuales y de gobierno, en tal magnitud, que se ha optado por cambiar el concepto por considerarse peyorativo.

Así, se puede encontrar estudios que hablan de fuga de talentos o simplemente de movimiento, traslado o migración de talentos. Es decir, así como hay movimientos de capital en este mundo cada vez más globalizado, se ha considerado oportuno hablar de “movimientos” de personas para trabajar en otras latitudes (Castaños Lomnitz, 2004: 29).

Nosotros hemos optado por utilizar los conceptos como sinónimos, si bien el uso de “fuga de cerebros” pudiera considerarse como ofensivo, por desgracia es el más conocido en el ámbito público y habrá quienes podrían no entender, al menos en las dimensiones que nosotros quisiéramos, lo que significa el traslado de talentos o movilidad de cerebros (Ermólieva, 2011: 115).

Esta fuga de cerebros, movimiento o traslado de talentos, está conformada por una serie de patrones que, en los casos de los migrantes del área de la salud que se presentan en esta obra, que bien podría considerarse como ganancia de cerebros, en algunas ocasiones se cumplen y en otras no.

Para el análisis que se hizo, los migrantes que fueron entrevistados para la elaboración de este trabajo pudieron haber sido formados en su país de origen o en Estados Unidos directamente. En un primer caso, toda su formación corrió a cargo de recursos económicos de sus respectivos gobiernos, y en el segundo, de forma parcial, a través del pago de una beca estudiantil. Todos los individuos investigados en esta obra emigraron después de haber culminado su formación universitaria. Estos profesionales planearon su migración con anticipación y, aun cuando los fines económicos estuvieron entre los más importantes, en ocasiones influyen otros aspectos, como lo pueden ser los conflictos en el país de origen, la situación familiar, muy en lo particular, o hasta factores anecdóticos. La influencia familiar, por su tradición migratoria, puede ser determinante (Sánchez Molina, 2005: 28-29) en el trabajador calificado, aun cuando él en particular no se haya formado antes la idea de migrar en busca de mejoras económicas o sociales.

Al tratarse de migrantes latinos, es racional el pensar que un obstáculo grande que enfrentan es la barrera del idioma para incorporarse al trabajo y para acondicionarse en un medio, de cierta forma hostil, que con frecuencia conduce a la represión del talento y la liberación del mismo cuando se identifican oportunidades de ingreso. La concordancia o discordancia entre los saberes calificados adquiridos en su formación profesional y los requeridos en su lugar específico de trabajo. Ser un trabajador transnacional significa estar obligado, al menos al principio, a vivir separado de su familia, verse en la imperiosa necesidad de enviar remesas para hacerse cargo de la familia que vive en otro país y de la suya propia, y regresar a su lugar de origen para visitar a los suyos durante períodos cortos. El papel que tuvieron las redes sociales para su adaptación en el medio desconocido en un país extraño (Portes, 2011: 48-49).

De la gran cantidad de trabajos que se han escrito sobre procesos migratorios, los referidos al análisis de la fuga y ganancia de cerebros son escasos, y de entre estos últimos, los que privilegian la descripción basados en testimonios de vida son también muy pocos. Nosotros consideramos que, por medio de esta forma de exposición, es posible conocer aspectos de gran relevancia, que los trabajos estadísticos, a pesar de su riqueza en resultados, no aportan; por ejemplo, información para determinar la razón principal que motivó al trabajador a migrar a otro país. Es muy diferente, conocer el promedio que representan cuatro o cinco opciones predeterminadas utilizadas en una encuesta, a saber en detalle cómo fue el proceso en cada uno de los casos. Este trabajo tuvo ese objetivo: conocer, en lo particular, cuál fue el camino personal que cada uno siguió, enfatizando los obstáculos y logros de las personas. He-

mos querido destacar cómo un grupo pequeño de migrantes han sido exitosos a pesar de haberse desarrollado en un medio especialmente difícil para ellos; sin embargo, de ninguna manera pretendemos afirmar que lo que ha sucedido con ellos puede explicar la realidad de todos los trabajadores calificados que emigran de Latinoamérica hacia los Estados Unidos. Los seis casos que exponemos representan solamente a un grupo de personas dentro de un universo muy amplio, y para construir una idea bien fundamentada de lo que sucede en general sería necesario hacer muchos trabajos de investigación.

Al analizar los diferentes trabajos que presentan resultados de investigaciones sobre migración de talentos, se observa que existen ciertos patrones de comportamiento que se repiten por parte de los trabajadores, sin embargo en el caso de los seis doctores que se entrevistaron, llama la atención que no existe un paralelo con los requisitos en los que se ha caracterizado a lo que se denomina fuga de cerebros en los estudios cotidianos relacionados con este fenómeno, al menos, no en la forma tradicional en que se les ha caracterizado. Esta tiene razones distintas de las que los estudios más conocidos han descrito y que, generalmente, se circunscriben a los motivos económicos. A continuación, se exponen, en lo particular, las características más comunes del fenómeno y se describe, caso por caso, si los migrantes exitosos del área de la salud se enmarcan en las líneas ortodoxas, o si constituyen casos diferentes y que, por lo tanto, requieren de explicaciones más adecuadas.

Becas estudiantiles

Es común el pensar que los trabajadores calificados, cuando tienen la intención de migrar en busca de mayores oportunidades de trabajo, lo hagan a través de uno de los dos caminos más comunes a seguir: buscando una beca con recursos gubernamentales, inscribiéndose en una universidad de prestigio para luego no regresar a su país de origen, o estudiando en una institución nacional y planear su migración una vez terminados sus estudios (Castaños Lomnitz, 2004: 10).

La totalidad de los casos analizados en este trabajo son excepciones a la primera posibilidad, ya que ninguno obtuvo subvención alguna para estudiar en una institución extranjera, y al hacer un estudio minucioso en cada una de las personas involucradas, tampoco existió una idea fija y preconcebida para abandonar su país al terminar su carrera. Un caso distinto es el del salvadoreño Antonio Figueroa, quien hizo un posgrado en México pero no se quedó a ejercer su profesión, regresó a su país, donde ejerció, además de su profesión de manera liberal, como profesor universitario en la misma institución donde fue formado.

Planeación de la migración como expectativa de mejora salarial

El doctor colombiano entrevistado se había propuesto como meta el desarrollarse en el ámbito rural en su país natal y ahí “hacer vida profesional”, lo logró parcialmente ya que las autoridades locales lo inscribieron en un programa especial que es muy socorrido en ese país sudamericano y que consiste en brindar un apoyo financiero extra para los doctores que son asignados para desarrollar su Servicio Social (allá se denomina “rural”) en las zonas marginadas, para compensar la ausencia de servicios públicos que generalmente son comunes en las áreas

urbanas; paradójicamente, el haber buscado y obtenido esa posibilidad de trabajar en las zonas rurales que se había propuesto como meta fue el motivo principal para buscar, como posibilidad alternativa, migrar hacia los Estados Unidos, puesto que le resultó indignante conocer de cerca el sistema de intercambios de favores en el medio gubernamental. Buscó desilusionado otra posibilidad para desarrollar su ámbito profesional por no estar de acuerdo con el sistema de prebendas ilegales en el medio laboral, él había escuchado que en el país desarrollado del norte sí funcionaba el sistema de avanzar por méritos propios y no los basados en compadrazgos o favoritismos por medio de pagos ilegales. No planeó desde su formación profesional su migración, la que no se originó tampoco por las posibilidades económicas, sino fue una desilusión en su medio laboral, que había imaginado como el ideal.

El caso de una de las doctoras surge a partir de una situación totalmente familiar, ya que, al momento de egresar, obtuvo un puesto de trabajo en el sector público, que era de los más solicitados en el medio laboral de la salud y por el que existía una reñida competencia. Se postuló y obtuvo un espacio. Con esa situación, su caso era muy favorable y más, al tratarse de una recién egresada que no había salido nunca de su ciudad natal, que aun cuando no es la capital de la república, sí es la más poblada. Ella se casó y tuvo dos hijas cuando estudiaba su formación profesional, obtuvo una especialidad en pediatría y debido a que la madre de su esposo era ciudadana americana y había solicitado para ella, su esposo y sus hijas la residencia legal, llegó la aprobación en el momento en que ella estaba egresando. Decidieron aprovechar esa oportunidad y emigraron a Estados Unidos, es decir, no se había planeado nunca esa posibilidad. No es entonces, tampoco, un caso típico de fuga de cerebros, en tanto que se hubiera organizado todo para la migración. Su esposo también era doctor y aprovecharon bien esa situación en el área laboral en el vecino país del norte.

Antecedentes familiares en la migración y la residencia legal

A manera de antecedente, otra cualidad que pudo haber influido para que los trabajadores calificados buscaran la migración es el hecho de si había o no antecedentes familiares que hayan “facilitado” el optar por salir del país en busca de mejores opciones laborales. Estos son los casos: El doctor colombiano ingresó a los Estados Unidos en forma legal, pero la extensión en la estadía ya fue como indocumentado, tenía personas conocidas en California, mas no parientes, no le fue posible llevar a todos los miembros familiares a vivir con él. La doctora ecuatoriana sí contó con el permiso de

ingreso y su entrada al país fue ya como residente legal, llevó toda su familia, su esposo era hijo de ciudadanos americanos, nacidos en Ecuador, que habían obtenido la legalidad por su extensa residencia. Posteriormente, ella se divorció y se volvió a casar con otra persona y al contar ya con la nacionalidad americana optó por llevar también a sus padres. Sí contó con la tradición familiar de migrantes, sí llevó a su familia directa a vivir a California incluidos sus padres (sus hermanos continúan viviendo en Ecuador, entonces fue ella quien se convirtió en factor de atracción migratoria). El originario de El Salvador, quien salió por la guerra, aprovechó el hecho de la gran tradición migratoria que existe en su país y obtuvo la residencia legal a través de una hermana que ya había obtenido la ciudadanía y extendió la solicitud para él. Antes, había emigrado a la ciudad de México con el objetivo de obtener un posgrado, pero no se quedó a residir, sino que regresó a trabajar a su país. Llevó a toda su familia a vivir en Estados Unidos, inclusive, el último hijo ya le nació en el país del norte. Actualmente reside en la ciudad fronteriza de Brownsville en Texas. El doctor de origen guatemalteco, no contaba con una tradición nómada y él es el primer caso como trabajador migrante, a California, de su familia, no hay parientes cercanos y tuvo que dejar a esposa y dos hijos en su país natal, inclusive, adoptó otro niño en California y lo mandó a Guatemala, su esposa falleció y sus planes familiares no son que vayan sus hijos a acompañarlo, sino que tiene expectativas de constituir una empresa familiar que tenga sede en Estados Unidos pero que sus hijos la atiendan en Guatemala y supervisen la distribución. Los casos de los mexicanos son *sui generis*: uno de los doctores llevó a su esposa a California, con la

pretensión de que sus hijos nacieran ahí, éstos ingresaron a escuelas oficiales sin ningún problema porque su abuelo paterno había sido trabajador bracero y al haber obtenido la residencia legal, la amplió para su hijo. Él aprovechó la oportunidad, ya que en sus visitas previas había hecho planes de quedarse de manera definitiva. Su postura inicial era que sus hijos, en cada época de vacaciones escolares, regresaran a México con sus parientes y aprendieran bien el idioma español para que no lo olvidaran por su formación en las escuelas en California, la idea era hacerse de un capital, construir una clínica en su población natal y regresar a vivir a su país de origen.

Durante los primeros años él era el inconfundible migrante cíclico que vivía en temporadas en Estados Unidos y las compartía con otras en México (Portes, 2011: 55). Hay casos típicos de trabajadores cíclicos que luego se convierten en definitivos. Así ha sucedido con este caso, con un migrante que inició yendo y viniendo y terminó definitivamente en Estados Unidos. Sus hijos mayores culminaron su formación universitaria y la más pequeña está en vías de finalizar, lo que significa que, en definitiva, no regresan a residir a México, su vida se ha adecuado a la cultura americana. En el caso de la doctora mexicana, ella cuenta con su residencia legal desde su nacimiento, al ser hija de ciudadana americana, vivía y trabajaba en la ciudad fronteriza de Caléxico, por el lado norteamericano, y su vida transcurre en la supervisión de las clínicas que administra en un lado y otro de la frontera.

El idioma como un obstáculo

En la gran mayoría de los casos la barrera del idioma significó el problema más importante, al punto de que tuvieron que ver aplazada la posibilidad de obtener el permiso de ejercicio de la profesión. La documentación oficial no representó ningún impedimento, simplemente con la traducción y revalidación en las instituciones legales que existen para ello fue suficiente, no así con el manejo del idioma, que constituye uno de los requisitos oficiales para el otorgamiento del permiso para trabajar en el país. El caso distinto en el grupo de migrantes exitosos lo constituye la doctora mexicana, debido a su historia familiar, puesto que sus abuelos maternos vivieron y desarrollaron la mayor parte de su vida en California, donde nacieron la mayor parte de sus hijos, quienes se educaron en escuelas de habla inglesa, que se convierte, por esta circunstancia, en su primera lengua. Luego de verse en la necesidad de regresar a México, y de casarse su madre con un mexicano, Emilia obtuvo su formación completa en escuelas de habla hispana y aprendió inglés en el seno familiar donde, primero su madre y después su tía, con quien vivió en la ciudad de México cuando

ingresó a la universidad, la prepararon de manera natural y cotidiana. Por otro lado, el doctor colombiano tuvo que trabajar en ámbitos no relacionados con la salud durante los primeros cuatro años de su llegada hasta que aprobó su examen. En su caso, la sobrevivencia era lo más importante, era indispensable trabajar en algo para la alimentación y en segundo término estaba la posibilidad de revalidar sus estudios y aprender la lengua extranjera.

Concordancia de la formación universitaria con los requerimientos del trabajo

Como ya se ha señalado, los movimientos de talentos pueden tener origen en dos vertientes: Se forma en el país desarrollado como estudiante y se queda a residir, en lugar de retornar a su región de origen, o se forma en universidades de donde se es originario y luego se traslada al país económicamente más avanzado para obtener mayores beneficios económicos. El caso de nuestro universo de estudio está constituido en su totalidad por profesionales que se formaron en países latinoamericanos y luego emigraron por diferentes circunstancias a los Estados Unidos. Esta situación los ubica con menores probabilidades de encontrar concordancia entre su formación profesional y el mundo del trabajo, porque si se hubiesen formado en las universidades norteamericanas, se les habría instruido en concordancia con las necesidades y legislación locales.

Al fenómeno de subutilizar los conocimientos de los profesionales se le ha denominado *brain waste*, y de acuerdo a estudios que se han hecho en Estados Unidos, con base en datos censales del año 2011, se estima que el 22.5 % de los 7'195,000 migrantes que cuentan con preparación universitaria se encuentra en esta situación, es decir, uno de cada

cuatro trabajan en áreas que no tienen relación alguna con su formación o están desempleados. No han sido pocos a los que se les ubica trabajando como lavaplatos, taxistas o guardias de seguridad (Migration, 2013: s/p; Batalova, 2008: 1).

No obstante que, en teoría, los casos aquí mencionados pudieron haber encontrado dificultades para su incorporación en el mercado de trabajo, la realidad es que su adecuación fue exitosa e, inclusive, con algunas ventajas para ellos y sus empleadores en lo particular. Uno de los médicos entrevistados, originario de Guatemala, se incorporó desde su ingreso a los Estados Unidos al trabajo como auxiliar de un doctor, aunque pronto se desligó porque se sintió sobreexplotado por su condición de no contar con el permiso de trabajo. Es decir, que los conocimientos y habilidades adquiridas en su país de origen eran más que suficientes para su desempeño profesional en ese primer espacio laboral, porque su trabajo era hacer más de lo que a otros de su mismo nivel se les pedía. Se vio obligado a abandonar ese espacio laboral y se dedicó a otras actividades que no tienen relación con el medio de la salud y volvió una vez concluidos sus estudios oficiales de homologación, lo que le llevó años. Luego se incorporó como enfermero (*certified emergency nurse*) aprovechando su doble formación: como doctor y antes como enfermero. Ahí se ha desempeñado desde hace una década y no ha necesitado ninguna actualización, ni práctica ni teórica, pues en general, los conocimientos y habilidades obtenidos en Guatemala han sido suficientes y están en concordancia con las necesidades en su trabajo actual. Uno de los médicos mexicanos, cuando prestaba sus servicios en una clínica en el este de Los Ángeles, hacía procedimientos de mayor calidad que los normalmente necesarios debido a su experiencia, adquirida como doctor practicante en la provincia en México, y ese conocimiento extra que ofrecía lo posicionó como un trabajador imprescindible. No solo había concordancia entre lo que sabía y lo que se necesitaba, sino que sus destrezas estaban situadas por encima de los requerimientos.

En Estados Unidos la formación profesional es muy especializada en una sola vía, a diferencia de Colombia, donde fueron preparados para atender a una cantidad muy variada de casos. En el área en la que sí ha encontrado diferencias respecto a la atención a los pacientes, es que en Estados Unidos deben basar el conocimiento para los diagnósticos en la utilización de una gran cantidad de equipos, lo cual en Colombia se respaldaba en la capacidad individual de los doctores por los conocimientos adquiridos. En el país desarrollado manejan el escáner o el ultrasonido, lo que allá se podía conocer a través de conversar con el paciente, acá lo ofrece un documento que sale de un equipo; allá se dedicaba mucho tiempo al trato directo, acá menos al cara a cara y más a la utilización de aparatos especializados en todas las áreas. Las ventajas de una son, al mismo tiempo, desventajas para el otro, porque, si bien es más humano hacer un diagnóstico a través de la comunicación con el paciente, habrá síntomas que no puede expresar de una manera exacta el paciente y sí lo puede detectar un equipo especializado.

A una de las doctoras se le dificultó, al principio, el conocimiento del sistema de salud en Estados Unidos en cuanto a los procesos administrativos, no así lo más importante, que es lo relacionado al conocimiento de las prácticas médicas. Refiere que las grandes diferencias que observó fueron específicamente en la utilización de equipo, pues-

to que, mientras en Ecuador el conocimiento se basa en los procesos tradicionales, en Estados Unidos existen dispositivos para cualquier práctica médica. Los recursos económicos también hacen la diferencia, porque en tanto que en un país del tercer mundo los servicios médicos no están al alcance de toda la población, en uno desarrollado sí se les puede atender, aun cuando sean caros.

Para uno de los médicos, el conocimiento más importante fue el adquirido en su natal El Salvador. Aun cuando hizo un posgrado en México y los estudios necesarios y las prácticas obligatorias en Estados Unidos, ha sabido aplicar sus conocimientos en las necesidades del trabajo. Lo esencial lo trae de su formación original, aunque lo ha ido perfeccionando. Fue profesor en la Universidad Nacional y considera que no es necesario cambiar nada, las diferencias que existen son naturales y se originan en el uso de la tecnología.

Transnacionalismo

La teoría del transnacionalismo se ha convertido en la favorita de los estudios de migración desde hace varios lustros, porque las anteriores llevaban siempre a los mismos resultados, eran previsibles. Las corrientes tradicionales, por un lado, veían las bondades de la migración en todos sus ámbitos: personal, comunitario, social, cultural, psicológico.

Afirmaban que, cuando el trabajador migra de un país a otro, mejora la economía, porque los países desarrollados necesitan de mano de obra que no tienen, y los países expulsores (Martínez Pizarro, 2010: 144) se benefician porque se les ofrece empleo a los trabajadores que ahí no pueden contratar, las familias reciben ingresos extras que, de haberse quedado el trabajador en su país, no hubiera sido posible contar con dinero fresco. Las poblaciones de donde emigran los trabajadores se benefician porque se pone a circular un dinero que antes no existía ahí, se compran terrenos, materiales de construcción, ropa y alimentación con niveles muy superiores a los que existían antes de que salieran los trabajadores a buscar opciones a otros países, y con eso se beneficia toda la población, no solamente la familia de los migrantes (Portes, 2011: 44, 58). Las corrientes críticas, por su parte, ofrecían también sus propios resultados, que eran los opuestos a las tradicionales.

Afirmaban que los trabajadores perdían su identidad, porque al lugar donde iban se hablaba otro idioma y se vivía en otra cultura, otra religión. El dinero que se recibía en la población de la que habían salido los trabajadores fomentaba la especulación, porque encarecía los precios de los predios y del ganado. Por esa razón, las personas que seguían viviendo ahí perdían la oportunidad de adquirir casas para su familia y cada día era más difícil poder comprar animales. Los recursos que se gastaban beneficiaban a los grandes capitales, porque en la población original poco se quedaba, se compraban camionetas y bienes en general que no se producían localmente (Portes, 2011: 45-47; Sánchez Molina, 2005: 35).

La óptica del transnacionalismo, con una lógica diferente, hace más énfasis en lo individual de los trabajadores migrantes que en los aspectos macroeconómicos, y privilegia el análisis sobre la existencia de redes sociales que favorecen la migración (Castaños Lomnitz, 2004: 32; Sieglin y Zúñiga, 2010; Durand y Massey, 2003: 32; Ariza, 2010: 467;

Sánchez Molina, 2005: 41). Con respecto a los estudios de fuga de cerebros, el transnacionalismo enfatiza tres puntos que ahora describiremos:

A. El objetivo de los migrantes es regresar y no llevar a sus familiares cercanos

Son trabajadores transnacionales quienes habiendo nacido en un país, van a trabajar a otro para obtener mejores ingresos y luego regresan a su lugar de origen para invertirlos, son migrantes cíclicos porque están en un país, luego van a otro y regresan (Portes, 2010: 659). Al vivir en un ambiente diferente, aprenden un idioma desconocido y asimilan las características de una cultura ajena. En muchos casos llevan a su familia, y cuando los hijos pequeños se inscriben en las escuelas extranjeras aprenden el idioma foráneo mejor que el de sus padres y en muchos casos no logran comunicarse en español. Es muy frecuente que la tercera generación (los hijos de los hijos de los migrantes originarios) se desliguen por completo de la cultura latina, porque el medio en el que se desarrollaron fue totalmente en el país que era extraño para sus abuelos, pero que es ahora el suyo. Aquí se pierde el carácter transnacional, ahora es solamente nacional de un país diferente al de sus ancestros (Portes, 2011: 53-54; Portes, 2010: 662). Por esta razón, en la teoría del transnacionalismo es muy importante poder identificar si la intención bien fundada del migrante es regresar a su país de origen y si llevaron consigo, o no, a sus familiares directos. Se supone que, si su pareja e hijos se quedan en el país de origen, el retorno definitivo es latente; si los llevan al país desarrollado, el regreso es poco probable.

B. Envío regular de remesas al país de origen para la manutención de la familia

Esta es otra de las características de la migración transnacional. Lo natural es que el migrante envíe dinero a su familia para que se desarrollen en su país, y que sea solamente el trabajador quien vaya y vuelva periódicamente. Uno de los médicos entrevistados, con su familia nuclear dividida en dos y por la edad de las hijas, ha terminado el período de sostenimiento y cada quien vive su desarrollo personal, las mayores en Colombia, con sus carreras concluidas, y las de California, una con su formación terminada y la otra en las vísperas. En el caso de una de las doctoras no requiere mandar remesas para el sostenimiento de sus hijas porque viven en Estados Unidos; la mayor terminó su formación universitaria y se casó, la siguiente concluyó también sus estudios superiores. No cumple tampoco con la característica de estar obligada a enviar recursos económicos para el sostenimiento familiar, ni con la obligación de regresar periódicamente a

Ecuador para visitar a sus familiares. Está a cargo del mantenimiento de sus padres, que viven en California con ella, porque los trasladó hacia allá.

Uno más de los galenos cuenta también con una familia que, por la edad, ya están independizándose, a excepción del más pequeño, que estudia *high school* en Texas, y por lo tanto, no es necesario enviar remesas. El médico guatemalteco entrevistado señaló que sí manda recursos, aunque eso no significa que exista la necesidad de regresar a su país, porque el acuerdo familiar ha sido tácito: él se queda en California y ellos en Guatemala. El hijo adoptivo lo visita constantemente, pero su estancia definitiva está con sus hermanos en Centroamérica (es cada vez más común encontrar, en los trabajos sobre migración, tópicos sobre las familias transnacionales compuestas por miembros viviendo en dos o más países [Sánchez Molina, 2005: 125]). Siguiendo los preceptos de la teoría del transnacionalismo, la mayoría de los casos en este trabajo quedan fuera de lo establecido.

C. Es indispensable que los migrantes regresen a su país de origen en períodos cortos de tiempo

Las seis familias en nuestro universo de estudio han perdido su calidad de transnacionales si nos atenemos a la cualidad de que es necesario el retorno constante para visitar a la familia. El médico colombiano menciona regresar a su país de origen en casos esporádicos, a presentar alguna conferencia y visitar a sus hijas, que se quedaron a residir, no son visitas frecuentes que se alternen con el retorno al trabajo. Otra de las doctoras menciona que ha ido a Ecuador a visitar a sus hermanos y puede considerarse que sus hijas, que aunque nacieron ahí, emigraron

siendo muy pequeñas, viajan más bien en calidad de turistas. Por otro lado, uno más de los médicos dice haberse establecido definitivamente en el oriente del país, en la costa texana y en la ciudad fronteriza de Brownsville.

Conclusiones

En la historia de las ciencias sociales ha prevalecido, desde hace mucho tiempo, la existencia de dos corrientes del pensamiento: la que privilegia las conclusiones basadas en el análisis de grandes grupos y utiliza la estadística para explicar los resultados de los promedios y las tendencias generales, y la que describe historias individuales, más en detalle, sin proponerse explicar fenómenos generales. Este trabajo se inscribe en la segunda vertiente porque hemos querido describir cómo se ha venido construyendo el éxito individual, tejido en contactos familiares, de amigos o de organizaciones profesionales, que en el ámbito académico se denominan “redes sociales”. Es una continuidad de la exposición del actuar individual de nuestros migrantes exitosos, aunque, en esta parte, el objetivo es saber si hacen lo mismo que han hecho la gran mayoría de quienes los han antecedido en su actividad migratoria internacional.

De acuerdo al conocimiento general que se tiene en relación al fenómeno de fuga de cerebros, los migrantes exitosos del área de la salud que investigamos encajan perfectamente, puesto que fueron formados en cinco países latinoamericanos, con recursos económicos que sus universidades recibieron de sus respectivas sociedades. No obstante, para los autores resultó de gran interés que, si bien los migrantes utilizan sus conocimientos y habilidades en los trabajos que realizan, se salen de la lógica principal cuando se investiga sobre los procesos que sigue la gran mayoría de los trabajadores. Cubren los dos requisitos importantes utilizando caminos no tradicionales, la explicación es que constituyen una “fuga de cerebros no legal”, porque su ingreso no fue convenido a través de documentos de contrato laboral. Por otra parte, de acuerdo a información censal reciente, se sabe que el 77.5 % de los 7’195,000 profesionales extranjeros que se encuentran trabajando en Estados Unidos, lo hace utilizando sus conocimientos (Migration, 2013: s/p).

Un profesional que haya dedicado parte importante de su vida a prepararse al interior de las aulas y se haya propuesto cambiar de residencia para obtener mayores ingresos, lo debe hacer con mucha anticipación y preparar todo lo necesario. Si se trata de ir a un país donde se habla otra lengua, se debe practicar con mucha anticipación en su conocimiento.

De nuestro universo de estudio, nadie había planeado migrar a Estados Unidos, o, por lo menos, no había he-

cho nada al respecto con anterioridad. Esta es la primera cualidad a resaltar cuando hablamos de que, en los casos que nos ocupan, no encontramos una correlación total, ni siquiera elevada, de que los médicos hayan planeado su migración y ejerzan como talentos fugados. Algunos recibieron influencia porque son miembros de familias de migrantes pero en ninguno de los casos se trata de trabajadores calificados, su traslado se facilitó al contar con la legalidad, pero ninguno es descendiente de migrantes profesionales del área de la salud.

La mayoría de los doctores trabajó, al menos al principio, en actividades que no estaban relacionadas con su formación universitaria. Son cerebros fugados que necesitaron del paso del tiempo, por temporadas largas, para adecuarse a las necesidades laborales. No son talentos fugados con las cualidades que se les conoce en el ámbito académico, porque la fuga de cerebros típica establece que primero existe un contrato y después se cambia de residencia, no a la inversa. Al final, la sociedad receptora, en este caso los Estados Unidos, está beneficiándose de los servicios ofrecidos por los doctores latinos que se formaron en otro país, ganaron cerebros porque atienden a pacientes de su origen, no hay fuga sino ganancia.

La Teoría del Transnacionalismo establece que los migrantes, en su generalidad, cuentan con las siguientes características: viven separados de sus familias porque emigran solos al principio, envían regularmente recursos económicos para el sostenimiento y regresan a sus lugares de origen por períodos cortos. Todos los puntos se cubren parcialmente por el grupo de doctores exitosos, no en forma definitiva y tampoco por la totalidad de los migrantes. Esta es una razón más para considerarlos como integrantes de un grupo exclusivo, que se sale de

las reglas establecidas, que los migrantes latinos han construido a través de la realidad cotidiana.

Bibliografía

- Ariza, Marina. "Itinerario de los estudios de género y migración en México", en Porrúa, Miguel Ángel, *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, Instituto Nacional de Migración, Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.
- Batalova, Jeanne and Michael Fix, *Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States*, with Peter A. Creticos, Washington, DC, Migration Policy Institute, 2008.
- Brandi, María Carolina, "La historia del Brain Drain," *Red Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, p. 23, 2009.
- Castaños Lomnitz, Heriberta, *La migración de talentos en México*, México, D. F., Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.
- Durand, Jorge, y Douglas S. Massey, *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo xxi*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas, 2003.
- Ermólieva, Eleonora, *¿Fuga o intercambio de talentos? Nuevas líneas de investigación*, Nueva Sociedad, pp. 114-131, 2011.
- Marroni, María da Gloria, *Frontera perversa, familias fracturadas. Los indocumentados mexicanos y el sueño americano*, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla,

- 2009.
- Martínez Pizarro, Jorge, "Migración calificada y crisis: una relación inexplorada en los países de origen", *Migración y Desarrollo*, vol. 7, núm. 15, pp. 129-154, 2010.
- Migration Information Source*, Migration Policy Institute, 2013.
- Pochmann, Marcio, "La fuga de cerebros y la nueva división de trabajo internacional", *Nueva Sociedad*, núm. 233, mayo-junio 2011.
- Portes, Alejandro, "Migración y desarrollo: un intento de conciliar perspectivas opuestas", *Nueva Sociedad*, núm. 233, 2011.
- , "Un diálogo Norte-Sur: el progreso de la teoría en el estudio de la migración internacional y sus implicaciones", en Porrúa, Miguel Ángel, *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, Instituto Nacional de Migración, Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.
- Sánchez Molina, Raúl, *Mandar a traer. Antropología, migraciones y transnacionalismo. Salvadoreños en Washington*, Madrid, Editorial Universitat, 2005.
- Sieglin, Veronika y María Zúñiga, "'Brain Drain' en México. Estudio de caso sobre expectativas de trabajo y disposición hacia la migración laboral en estudiantes de Ingeniería y Ciencias Naturales", *Perfiles educativos*, vol. 32, núm. 128, México, 2010.

Bibliografía

- Ariza, Marina. "Itinerario de los estudios de género y migración en México", en Porrúa, Miguel Ángel, *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, Instituto Nacional de Migración, Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.
- Batalova, Jeanne and Michael Fix, *Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States*, with Peter A. Creticos, Washington, DC, Migration Policy Institute, 2008.
- Brandi, María Carolina, "La historia del Brain Drain," *Red Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, p. 23, 2009.
- Castaños Lomnitz, Heriberta, *La migración de talentos en México*, México, D. F., Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.
- Durand, Jorge, y Douglas S. Massey, *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo xxi*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas, 2003.
- Ermólieva, Eleonora, *¿Fuga o intercambio de talentos? Nuevas líneas de investigación*, Nueva Sociedad, pp. 114-131, 2011.
- Marroni, María da Gloria, *Frontera perversa, familias fracturadas. Los indocumentados mexicanos y el sueño americano*, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2009.
- Martínez Pizarro, Jorge, "Migración calificada y crisis: una relación inexplorada en los países de origen", *Migración y Desarrollo*, vol. 7, núm. 15, pp. 129-154, 2010.
- Migration Information Source*, Migration Policy Institute, 2013.
- Pochmann, Marcio, "La fuga de cerebros y la nueva división de trabajo internacional", *Nueva Sociedad*, núm. 233, mayo-junio 2011.
- Portes, Alejandro, "Migración y desarrollo: un intento de conciliar perspectivas opuestas", *Nueva Sociedad*, núm. 233, 2011.
- , "Un diálogo Norte-Sur: el progreso de la teoría en el estudio de la migración internacional y sus implicaciones", en Porrúa, Miguel Ángel, *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, Instituto Nacional de Migración, Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.
- Sánchez Molina, Raúl, *Mandar a traer. Antropología, migraciones y transnacionalismo. Salvadoreños en Washington*, Madrid, Editorial Universitat, 2005.
- Sieglin, Veronika y María Zúñiga, "'Brain Drain' en México. Estudio de caso sobre expectativas de trabajo y disposición hacia la migración laboral en estudiantes de Ingeniería y Ciencias Naturales", *Perfiles educativos*, vol. 32, núm. 128, México, 2010.

Nueva migración japonesa y la administración global de empresas: el caso de Nuevo León

Shinji Hirai¹

Resumen

La migración de Japón a México es un fenómeno que tiene más de 100 años de antigüedad. Hasta los años cuarenta del siglo pasado, los japoneses llegaban a México para trabajar en la agricultura, en la pesca, en pequeños comercios, para ejercer algunas profesiones o para la reunificación familiar.

Sin embargo, en el contexto en que Japón vivió un gran crecimiento económico en el período de la posguerra, comenzó la migración temporal y rotativa de técnicos y ejecutivos de las compañías japonesas a México. En la era de la globalización, este tipo de migración ha tenido mayor relevancia tanto en la construcción del vínculo con Japón como en el desarrollo de la comunidad japonesa en algunas regiones de México como Nuevo León.

El objetivo principal de este trabajo es, a partir del caso de los japoneses y sus compañías en el estado de Nuevo León, presentar las características principales de esta nueva oleada de migración japonesa en México, así como ilustrar algunos aspectos de sus vidas laborales y sociales en la sociedad receptora.

Este trabajo se basa en los resultados principales de la investigación etnográfica que he realizado desde el año 2009 en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León. Además de los datos etnográficos, hemos revisado una serie de textos y archivos en japonés: el directorio de empresas japonesas en el extranjero, la información de las compañías japonesas que operan en México, los datos estadísticos sobre japoneses en el extranjero y libros teóricos y manuales prácticos sobre la administración de empresas en el extranjero y la vida y el trabajo en el extranjero.

Los principales resultados que se presentarán en esta ponencia

Palabras Clave: Migración japonesa, empresas, administración global, transnacionalismo

¹Doctor en Antropología. Profesor-investigador asociado en el CIESAS-Noreste. Línea de investigación: Migración, fronteras y transnacionalismo es la línea de investigación. E-mail: shinjihirai@yahoo.com y shinjihirai@ciesas.edu.mx

son los siguientes: 1) Desde los años cincuenta comenzó la llegada de las compañías japonesas a México. En las últimas dos décadas, se han intensificado tanto el flujo del capital japonés como el flujo de japoneses que llegan a México. 2) El principal flujo migratorio de japoneses está compuesto por técnicos, ingenieros y licenciados, quienes salieron de Japón, no por sus motivos personales, sino por los órdenes emitidos desde las sedes de sus compañías para realizar las misiones corporativas de establecer, administrar y expandir nuevos centros de producción y comercialización fuera del país durante tres o cinco años. 3) Este fenómeno de movimiento poblacional es una migración laboral que implica el cambio en el lugar de residencia y trabajo, pero no la permanencia indefinida en el país receptor. En realidad, este fenómeno migratorio ocurre a través del ejercicio corporativo de reubicación y rotación del personal técnico y administrativo dentro de la estructura corporativa global. 4) El vínculo transnacional entre Japón y México se ha construido y fortalecido, no sólo a través de las actividades laborales de estos migrantes, sino también a través de sus prácticas sociales realizadas en su tiempo libre.

Introducción

En 1897 llegó un grupo de 34 japoneses a Soconusco, Chiapas, con el fin de establecer una colonia en México. A partir de esta primera oleada de migrantes japoneses, a lo largo de más de 100 años, México ha recibido varias oleadas de japoneses que han variado de acuerdo al perfil económico, laboral y social de los migrantes. Hasta los años cuarenta del siglo pasado, los japoneses llegaban a México para trabajar en la agricultura, en la pesca, en pequeños comercios, para ejercer algunas profesiones o para la reunificación familiar. Eran flujos migratorios, compuestos por los japoneses que salieron de las regiones rurales de Japón por las estrategias individuales o familiares del ascenso económico (Melgar, 2009: 57), permanecieron en México y contribuyeron a la formación y el desarrollo de las comunidades *nikkei*² en México.

Sin embargo, en el contexto en que Japón vivió un gran crecimiento económico y se encaminó hacia su transformación en un país desarrollado en las primeras tres décadas de la posguerra,² comenzó una nueva oleada de japoneses totalmente distinta a los flujos migratorios anteriores: la migración temporal y rotativa de técnicos y ejecutivos de las compañías japonesas. Este nuevo flujo migratorio está compuesto por técnicos, ingenieros y licenciados, quienes salieron de Japón, no por sus motivos personales, sino por los órdenes emitidos desde las sedes de sus compañías para realizar las misiones corporativas de establecer, administrar y expandir nuevos centros de producción y comercialización fuera del país. Son migrantes laborales altamente calificados que llegan junto con las inversiones extranjeras para crear enlaces corporativos en el país receptor. En japonés, se usa el término *kaigai chuzai in* (over-

¹*Nikkei* se refiere a japoneses, que emigraron al extranjero y obtuvieron la nacionalidad o residencia permanente de los países receptores, y sus descendientes.

²Se refiere al período del alto crecimiento económico de Japón entre los años cincuenta y setenta.



seas resident businessman en inglés)³ para referirse a estos migrantes que cambian su lugar de trabajo y residencia para realizar misiones corporativas de sus compañías en el país receptor en un período de tres a cinco años.

El objetivo principal de este artículo es, a partir del caso de los japoneses y sus compañías en el estado de Nuevo León, presentar las características principales de esta nueva oleada de migración japonesa en México, así como ilustrar algunos aspectos de sus vidas laborales en la sociedad receptora.

Este trabajo busca ofrecer ilustrar un tipo muy particular de transnacionalismo que se da en México a raíz de la migración internacional. El término “transnacionalismo” se define como “procesos por los cuales los inmigrantes construyen campos sociales que eslabonan juntos su país de origen y su país de asentamiento” (Glick Schiller, et al., 1992: 1). Este concepto ha sido clave para el desarrollo de los estudios de migraciones transnacionales que han propuesto nuevos modelos de espacio, tales como, espacio social transnacional (Faist, 1999), campo social transnacional (Glick Schiller, et al., 1992), comunidad transnacional (Kearney y Nagengast, 1989) y otros conceptos para analizar las prácticas, instituciones y organizaciones que construyen múltiples vínculos transnacionales entre el país receptor de los migrantes y su país de origen.

En México, en la última década, han sido publicados y presentados un número creciente de trabajos relacionados con el transnacionalismo, sobre todo, de los migrantes mexicanos en Estados Unidos. Sin duda, los estudios etnográficos sobre los migrantes mexicanos en Estados Unidos han tenido una aportación importante para entender los casos muy concretos de los nexos entre lo local y lo global y el “transnacionalis-

³En español, expatriado es la traducción correspondiente a esta categoría de migrante laboral.

mo desde abajo” (Smith y Guarnizo, 1998) y para repensar los conceptos de comunidad, identidad, cultura, ciudadanía, etc.

Sin embargo, no podemos olvidar que, además de ser el país expulsor de migrantes internacionales, México ha sido históricamente el país receptor de extranjeros provenientes de diferentes países y continentes; es el país, donde no sólo existen las prácticas transnacionales de los inmigrantes provenientes de países en desarrollo, sino también el transnacionalismo de los inmigrantes provenientes que vienen de los países desarrollados con respaldo de las instituciones, corporaciones y organizaciones que representan una enorme potencia política y/o económica. Esta segunda forma de transnacionalismo, que podríamos denominar “transnacionalismo desde arriba”, quizá, haya sido un tema de investigación muy explorado sobre todo por economistas, politólogos e investigadores de estudios de relaciones internacionales, dentro de la línea de investigación sobre la globalización. Este estudio de caso sobre los nuevos migrantes japoneses busca ilustrar un proceso de construcción del vínculo transnacional que podríamos llamar “transnacionalismo corporativo”.

Este artículo se basa en los resultados preliminares de la investigación cualitativa que he realizado desde el año 2009 en el Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León.⁴ El método etnográfico, que consiste en la observación participante, el uso de notas de campo o diario de campo, la entrevista a profundidad, ha sido central en esta investigación. Cabe mencionar que mi condición de tener la misma nacionalidad que la

⁴Inicialmente esta investigación se desarrolló en el marco de mi proyecto de investigación “Tres flujos migratorios transnacionales”, en el cual propuse explorar los flujos de llegada de los migrantes japoneses en el noreste de México. Desde el año 2012 esta investigación vinculó con el proyecto de investigación colectiva “Dinámicas de interacción, interacción y conflicto entre comunidades de extranjeros de Monterrey” que dirige Juan Antonio Doncel de la Colina en el marco de la SEP-CONACYT Ciencia Básica 2009.

población estudiada y haber podido estar inmerso en el círculo de amistad con los japoneses que trabajan en las compañías japonesas en México, me ha facilitado enormemente realizar la observación participante en los eventos sociales y la entrevista a profundidad. Además de los datos etnográficos, he revisado en Internet y en el directorio de empresas japonesas en el extranjero la información de las compañías japonesas que operan en México, los datos estadísticos sobre japoneses en el extranjero y libros teóricos y manuales prácticos sobre la administración de empresas en el extranjero y la vida y el trabajo en el extranjero, publicados en japonés.

1. Contexto histórico de las migraciones japonesas en México

En su libro titulado *Siete Migraciones Japonesas en México, 1890-1978*, María Elen Ota Mishima (1982), investigadora mexicana con ascendencia japonesa y pionera en los estudios de la migración japonesa en México, documenta siete diferentes tipos de flujo migratorio japonés que se había dado desde finales del siglo XIX a la década de los años setenta del siglo XX. Los primeros dos tipos de migrante japonés eran los que llegaron con la calidad migratoria de “colono” y “emigrante libre” a Chiapas a finales del siglo XIX. Gracias a una buena relación diplomática establecida entre México y Japón en los años anteriores,⁵ la primera migración de Japón a México se dio a través de la iniciativa del vizconde Enomoto Takeaki, ex ministro de Relaciones Exteriores de Japón, quien fundó la Compañía Colonizadora de Japón. Este ex funcionario del gobierno de Japón organizó viajes exploratorios a Chiapas, Oaxaca y Guerrero para encontrar una zona adecuada para construir una colonia

⁵En 1874 Japón recibió la visita del equipo de la Comisión Astronómica Mexicana. En 1888, se estableció el Tratado de Amistad, Comercio y Navegación, la cual fue el primer tratado que Japón estableció con los países occidentales bajo el principio de reciprocidad e igualdad.

de agricultores japoneses, y consiguió la autorización del gobierno de Porfirio Díaz para el establecimiento de colonos japoneses en Escuintla en el departamento de Soconusco, Chiapas, donde se planeaba realizar el cultivo de café. La Sociedad Colonizadora Japón-México, que se formó en Japón se encargó al envío de los primeros migrantes japoneses a México. De esta manera, en 1897 llegaron al puerto de San Benito, hoy Puerto Madero, Chiapas, 34 japoneses, de los cuales 28 tenían la calidad de colono y 6 como emigrantes libres.

El tercer tipo de migrante japonés eran braceros que vinieron a México entre 1900 y 1910 bajo contrato para trabajar en distintas partes de México. La migración japonesa que consistió en estos braceros era un movimiento poblacional masivo. En la primera década del siglo XX, llegaron en total más de 10,000 braceros japoneses. Existían tres compañías contratistas de Japón que promovieron estos flujos migratorios de japoneses y transportaron a miles de japoneses a México: Kumamoto Imin Gaisha, Toyo Imin Gaisha y Tairiku Imin Gaisha. Los braceros japoneses trabajaron en distintas partes de México para satisfacer la alta demanda de mano de obra en la industria minera, la construcción de vías férreas y la plantación de caña de azúcar.⁶ Una característica importante de esta migración de braceros era su deserción masiva de sus lugares de trabajo, la cual se debió principalmente por las siguientes razones: porque la mayoría de los migrantes japoneses

⁶En 1906, el Ferrocarril Central contrató 5,000 japoneses para prestar servicios en la línea de Tuxpán-Manzanillo, en el ramal de Saltillo y en la línea México-Tampico. En 1907, 4,000 japoneses fueron contratados por una empresa de Tokio para las obras ferrocarrileras en Colima. En 1907, había entre 500 y 600 japoneses trabajando en el corte de caña en la plantación “Oaxaqueña” en Minatitlán, Veracruz. La compañía minera La Mexicana Coal & Coak Co. contrató a braceros japoneses en la mina de carbón en Las Esperanzas, Múzquiz, Coahuila. La compañía El Bole, de capital francés, también contrató a japoneses en las minas de cobre ubicadas en Santa Águeda, Baja California Sur (Ota, 1982: 51, 53, 56).

pensaban ir a Estados Unidos como verdadero y último destino; por el incumplimiento del contrato y el maltrato recibido por parte de las empresas (Ota, 1982: 57-62).

El cuarto tipo de migrante que documenta Ota son japoneses que ingresaron a México de manera clandestina entre 1907 y 1924 (Ota, 1982: 63-64). Eran aquellos japoneses que fueron rechazados por Estados Unidos y se dirigieron a México con la intención de entrar nuevamente al país que restringía el ingreso de japoneses.⁷ Esta investigadora denomina a estos migrantes como “japoneses ilegales”, dado que entraron a México desde los lugares no autorizados y/o en barcos clandestinos, lo cual violaba leyes de migración.⁸ Cabe mencionar que la autoridad migratoria estadounidense deportaba a los japoneses arrestados en la línea fronteriza, no a Japón vía San Francisco, sino a México (Ota, 1982: 63).

El quinto tipo de migrante japonés era migrante calificado. En 1917 Japón firmó un convenio con México para el libre ejercicio de la profesión de médico, farmacéutico, dentista, partero y veterinario con la vigencia de 10 años. En este período, en México había una demanda médica nacional, dado que no había suficientes médicos, debido que se interrumpió la formación de médicos y otros profesionistas de salud por la Revolución Mexicana⁹ (Melgar, 2009: 41; Misawa, 2004: 216). Bajo este convenio, llegaron primero unos 30 médicos y dentistas, y luego, vinieron varios grupos para prestar sus servicios tanto a la sociedad mexicana como a la colonia japonesa (Ota, 1982: 66-67). A partir de los años 20, los japoneses comenzaron a llegar a México a través de *yobiyose* (migración por llamado), que consistía en ingresar a México con la carta de invitación de un japonés ya residente en México (Cañez de

la Fuente et al., 2010; Ota, 1982: 67). Esta sexta modalidad de migración fue posible gracias a la ley mexicana que les permitía a los migrantes ejercer su derecho de reunificación familiar a pesar de que desde la década de 1920 México había sido presionado por Estados Unidos para dejar de aceptar migrantes japoneses en grupo (Melgar, 2009: 43). En 1924, México y Japón volvieron a firmar un *Tratado de comercio y navegación*, que permitía el ingreso de japoneses al país únicamente, a través de la invitación de otro japonés ya residente en territorio mexicano (Nakatani, 2005: 143).

A diferencia con los flujos migratorios anteriores, los japoneses que ya se encontraban en México podían facilitar la llegada de familiares o amigos próximos y promover la migración, no a través de las compañías contratistas u otras instituciones, sino a través de sus redes familiares y sociales. Hasta la década de los años cuarenta este sistema de requerimiento de nuevos migrantes por parte de los residentes japoneses, fue la principal vía para que nuevos japoneses ingresaran a México, y además, permitió el establecimiento de vida del mayor número de migrantes japoneses en México.¹⁰ Esta afluencia de japoneses a través de la invitación de los migrantes que ya se encontraban en México tenía que ver con la estabilidad económica en las colonias japonesas en México. Los migrantes que habían logrado la estabilidad económica en el comercio, la agricultura y la pesca, habían invitado a sus familiares y amigos de sus regiones de origen a venir a México para trabajar con ellos (Yamazaki, 2008: 66). Baja California fue el estado que tenía mayor población japonesa en México entre 1930 y 1940, dado que los pescadores japoneses de Ensenada y los agricultores de Mexicali utilizaron esta modalidad para traer más paisanos (Ota, 1982: 26-27, 63-89).

La migración por llamado no sólo continuó aumentando el número de japoneses en México, sino también con el aumento del número de mujeres migrantes. Por ejemplo, según los resultados del Censos Generales de Población en México, en 1921 el número registrado de japoneses era 1,828, de los cuales 196 eran mujeres, mientras en 1930 el número de japoneses era 2,751, de los cuales 542 eran mujeres. Aunque la migración japonesa seguía siendo dominante masculina igual que los flujos migratorios anteriores, esta nueva modalidad migratoria de entrar a México con la carta de invitación facilitó la entrada de japonesas, sobre todo, las japonesas que establecieron no-

¹⁰Entre 1925 y 1932 entraron 2,950 japoneses bajo esta modalidad, y entre 1933 y 1941 el número de japoneses que ingresaron al país fue 477 (Ota, 1982: 67).

viazgo o matrimonio por medio de intercambio de cartas y fotos (Melgar, 2009: 44). En lugar de viajar a Japón para buscar novias y establecer matrimonio con ella, los migrantes intercambiaban fotos y cartas con las posibles contrayentes que se encontraban en Japón por medio de sus familiares (Yamazaki, 2008: 66-67). Esta práctica matrimonial se desarrolló con base en *omiai* (entrevista formal para matrimonio o matrimonio arreglado), una práctica que era muy común para establecer matrimonio hasta la Segunda Guerra Mundial. Esta práctica matrimonial también se desarrolló en distintos países de destino de migrantes japoneses en este continente.¹¹ Cabe mencionar que en las décadas anteriores era común que los japoneses contrajeran matrimonio con las mexicanas, debido a que la inmensa mayoría de japoneses que se encontraban en las colonias japonesas eran hombres. Sin embargo, esta modalidad de migración por llamado creó un contexto oportuno en que ahora los migrantes solteros podían pensar en la posibilidad de formar familias en México con las mujeres de su país de origen.

Cabe destacar que desde finales del siglo XIX a 1940, los japoneses habían construido sus colonias en distintas partes de México, tales como, Chiapas, Baja California, Coahuila, Chihuahua, Distrito Federal, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz. Sus actividades económicas en México también se diversificaron: agricultores, pescadores, obreros, profesionistas, comerciantes, dueños de abarrotes, mineros, peones en la finca, peluqueros, contratistas, etc. (Ota, 1982: 44-49, 51-56, 68-72, 76-78, 82-86, 89-93). En la década de los años cuarenta sucedió un acontecimiento histórico importante que suspendió los flujos migratorios de Japón e impacto en el desarrollo de las comunidades japonesas en México. Seis meses después del ataque de Japón a Pearl Harbor el 8 de diciembre de 1941, el 22 de mayo de 1942 México declaró la guerra a los países del Eje, por lo cual Japón se convirtió en el país enemigo de México en la Segunda Guerra Mundial. Aunque en México no se aplicó a la población japonesa la misma medida que en Estados Unidos, donde los japoneses fueron encerrados en los campos de concentración, los japoneses fueron a obligados a desplazarse hacia la ciudad de México y

¹¹Por lo general, este forma de migración a través del matrimonio y noviazgo establecido por el intercambio previo de fotos y cartas, se llamaba *hanayome imin* (migración de novias), *shashin hanayome* (picture bride en inglés, novias por fotografía), *shashin kekkon* (matrimonio por fotografías). Esta modalidad de migración y matrimonio inicialmente se practicaban entre los migrantes japoneses en Estados Unidos desde que el gobierno de Japón no emitía pasaportes a migrantes japoneses a partir de 1907, respetando el Acuerdo de Caballeros.

Guadalajara.¹² Independientemente de la incertidumbre y las dificultades que enfrentaban los japoneses al haber abandono de sus lugares de residencia y trabajo en otros estados, la concentración en estas dos ciudades de la población japonesa antes dispersa creó la oportunidad para fortalecer lazos comunitarios entre los migrantes. En Guadalajara se creó un comité de ayuda mutua para proveer de alimentos a todos los migrantes japoneses que se iban a la ciudad de México o los que se quedaron en Guadalajara. En el Distrito Federal, los japoneses también fundaron un comité de ayuda mutua, que posteriormente consiguió un edificio que funcionaba como albergue para recibir los japoneses concentrados. Así mismo, algunos japoneses consiguieron terrenos para dar alojamiento a sus paisanos en Temixco, Morelos, y en Querétaro (Ota, 1982: 98-99). Al terminar la guerra, en septiembre de 1945 los migrantes japoneses concentrados ya podían regresar a los estados donde antes habían vivido y trabajado. Aunque una parte de migrantes concentrados en Guadalajara y la ciudad de México regresaron a sus últimos lugares de residencias antes de la concentración, otros muchos permanecieron en estas ciudades, por lo cual aumentó el número de japoneses radicados en éstas en 1950.¹³ Cabe mencionar que hasta la fecha la ciudad de México y Guadalajara son dos de las ciudades donde se observa la presencia importante de los japoneses y las actividades comunitarias de descendientes de primeros migrantes japoneses.

Hasta aquí hemos presentado de manera breve seis tipos de migrante japonés y las primeras oleadas de migración japonesa hasta la década de los años cuarenta. Aunque hubo algunos casos de retorno¹⁴ y varios casos de migración en tránsito hacia Estados Unidos, estas oleadas de migrantes japoneses contribuyeron a crear la base de desarrollo de las comunidades *nikkei* en México, comunidades compuestas por los migrantes de primera generación que decidieron a establecerse en México y sus

¹²Sergio Hernández Galindo (2011) documenta las historias de vida de dos migrantes japoneses que fueron vigilados por el gobierno de Estados Unidos. Emma Nakatani (2005) ilustra las experiencias de un migrante japonés en la ciudad de México durante la Segunda Guerra Mundial.

¹³En ese año, en la ciudad de México vivía 938 japoneses, mientras en Jalisco 129 japoneses (Ota, 1982: 26-27).

¹⁴Los primeros 30 profesionistas que llegaron entre 1917 y 1928 regresaron a Japón, debido a que se desalentaron por el desconocimiento del idioma español (Ota, 1982: 66). Los migrantes de primera generación que vinieron a México con la modalidad de *yobiyose* tenían deseo de regresar algún día a Japón después de tener una fortuna en México (Yamazaki, 2008: 66). Durante la Segunda Guerra Mundial 33 japoneses radicados en México viajaron a Japón por ser canjeados por nueve ciudadanos mexicanos en Japón (Ota, 1982: 100).

⁷En 1907 el presidente Roosevelt promulgó un orden ejecutivo que prohibía la llegada de japoneses que emigraron inicialmente a Hawaii, México y Canadá. Entre 1907 y 1908, Japón y Estados Unidos intercambiaron una serie de notas, la cual es conocida como el Acuerdo de Caballero (*Gentlemen's Agreement*) en el cual Japón no comprometía no emitir pasaportes a aquellos japoneses que pensaban viajar a Estados Unidos, excepto a fines de negocios y servicios profesionales, con el fin de frenar la migración de trabajadores japoneses, en cambio Estados Unidos intentaría rescindir el orden del ayuntamiento de San Francisco de segregar a hijos de migrantes japoneses de los niños blancos en las escuelas.

⁸Paralelo a los flujos de japoneses ilegales, llegaban a México los japoneses residentes en Estados Unidos con la intención de dedicarse a la agricultura así como japoneses provenientes de Sudamérica, Panamá y Cuba quienes pensaban ingresar a Estados Unidos (Ota, 1982: 64-65).

⁹La Revolución Mexicana fue uno de los acontecimientos históricos muy importantes para las comunidades japonesas en México. De hecho, había varios japoneses que se enlistaron en los revolucionarios.

descendientes. Según el Ministerio de Relaciones Exteriores de Japón, en 2011 en México había 20,000 *nikkei*.¹⁵ Actualmente los *nikkei* tienen sus asociaciones en distintas partes de México: ciudad de México, Ensenada, Colima, Guadalajara, Mexicali, Puebla, Tijuana, Córdoba (Veracruz), Cuernavaca, Chiapas, Chihuahua, Monterrey, Acapulco, Mazatlán.¹⁶ Cabe mencionar que la migración japonesa y el desarrollo de la comunidad *nikkei* no sólo se han dado en México, sino también en Estados Unidos (sobre todo, Hawaii y California), Perú, Brasil, Argentina, etc.

2. Séptima oleada de migración y empresas japonesas en el período de posguerra

El desarrollo de las relaciones económicas que había sido suspendido entre Japón y México desde 1942, se reanudó en 1951 cuando se firmó el Tratado de Paz con Japón en San Francisco. En el contexto en que Japón vivió un gran crecimiento económico e industrial en el período de posguerra entre los años cincuenta y setenta, surgió la séptima oleada de migración japonesa. Uno de los factores importantes para este crecimiento fue el sector empresarial.

El crecimiento económico e industrial de Japón fue posible gracias al desarrollo del comercio internacional que consistía en las importaciones de los insumos y las materias primas para fortalecer la industria de fabricación y transformación, y en las exportaciones de artículos fabricados en el país (Yamazaki, 2008:111). Algunas empresas japonesas especializadas en el comercio internacional, llamada *sogo shosya*,¹⁷ fueron actores principales que impulsaron el comercio internacional en la posguerra. Mitsubishi, Mitsui, Sumitomo, Marubeni y Itochu, Nisho Iwai eran las principales corporaciones que trajeron las inversiones japonesas y constituyeron empresas mexicanas subsidiarias. Sus actividades comprenden cualquier artículo que se pueda comercializar, incluso las plantas industriales, petroquímicas de generación de energía eléctrica, instalaciones y construcción de maquinaria pesada, del cuidado ambiental y para el tratamiento de agua, desechos peligrosos y contaminantes, así como plantas procesadores de metal y minerales y otras actividades. También *sogo shosha* “intervienen en operaciones de financiamiento” y “tienen relaciones a nivel gubernamental con las instituciones financieras japonesas” (Yamazaki, 2008: 119). Por su parte, a partir de la posguerra en México se encontraban condiciones favorables para la inversión extranjera, dado que la inversión extranjera fue considerada una necesaria ayuda para acelerar el desarrollo económico. Japón fue uno de los países que destinaron inversiones extranjeras a México durante este período (Ota, 1982: 108-111).

En su libro *México y Japón: Crónica de 400 años de relaciones amistosas y económicas y 50 años de vínculos empresariales*, Benito Yamazaki Endo (2008), hijo de un migrante japonés que llegó a México en 1929, quien trabajó en una firma mexicana de contadores públicos desde 1959, documenta una lista muy larga de empresas japonesas a las cuales prestó servicios profesionales durante casi 50 años. En el sentido estricto, las empresas japonesas a las que nos referimos aquí, son empresas mexicanas constituidas a través las inversiones japonesas. Son compañías subsidiarias de las corporaciones matrices que se encuentran en Japón. Durante el período de posguerra fueron constituidas varias empresas en México a través de las inversiones japonesas. Las primeras empresas

¹⁵Véase <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/mexico/data.html>

¹⁶Véase <http://www.kaikan.com.mx/kaikan/agrupaciones.php>

¹⁷*Sogo* significa desarrollar actividades de manera integral y en forma general. *Sho* se refiere a la actividad comercial, y *sha*, a la compañía.

constituidas en México fueron de *sogo shosha*. El Marubeni México, S.A. de C.V se constituyó el 21 de septiembre de 1954, (Yamazaki, 2008: 133-134), la cual fue la primera compañía japonesa establecida en México en la posguerra.¹⁸ Luego siguió Mitsui Mexicana, S.A. de C.V. constituida en 1955 en Mexicali con el objetivo de realizar importación de fertilizantes que se vendían en la zona agrícola del Valle de Mexicali para el cultivo de algodón, así como artículos japoneses importados de herramientas, mercería, textiles en la zona libre de impuestos en la frontera norte (Yamazaki, 2008: XXVII, 129). En 1956 una empresa dedicada a la exportación del algodón a Japón para la industria textil fue creada con la inversión de C. Itoh & Co. (hoy ITOCHU Corporation) en la ciudad de México (Yamazaki, 2008: XXVII). En las décadas siguientes llegaron a México dos grandes consorcios Mitsubishi (1962) y Sumitomo (1967) y otras grandes compañías japonesas de comercio internacional.

La industria de fabricación de artículos como automóviles, autopartes, la industria eléctrica, electrónicas y sus componentes, así como artículos de consumo de alta tecnología a la actividad económica de México y en la extracción de minerales que se exportan a Japón, eran otras gamas donde varias empresas se constituyeron en México con las inversiones japonesas, en el período de posguerra (Yamazaki, 2008: 111). En los años sesenta dos compañías automotrices japonesas importantes llegaron a México. Nissan Mexicana, S.A de C.V., constituida en 1961, fue la primera empresa subsidiaria de la compañía automotriz japonesa en México. En 1966 inició su producción en la planta de la Ciudad Industrial del Valle de Cuernavaca CIVAC), Morelos. Posteriormente esta compañía cambió su centro de producción en Aguascalientes en 1982. Después de Nissan, siguió Toyota y se constituyó Toyota Mexicana de S.A. de C.V. en 1962. En ese año fue emitido en México el Primer Decreto Automotriz que no permitía la importación de vehículos terminados al país, por lo que algunas empresas japonesas automotrices, como Nissan y Toyota, instalaron sus plantas de fabricación y ensamble en México para vender sus productos en el mercado mexicano.

Cabe mencionar que la fabricación de automóviles es una industria sumamente compleja, dado que una compañía de ensamble tiene que dependerse de varias empresas subsidiarias fabricantes y proveedores de autopartes, debido a la estructura compleja de automóvil. En este sentido, la llegada de una compañía automotriz implica la llegada de una serie de empresas fabricantes de distintas autopartes, tales como partes para motor, partes eléctricas y electrónicas, frenos y sus partes, sistema de enfriamiento, transmisión y embrague, suspensiones y dirección del vehículo y otros componentes y accesorios (Yamazaki, 2008: 149-151). Precisamente por esta razón en México fueron constituidas numerosas empresas japonesas fabricantes de autopartes. Por ejemplo, el establecimiento de la planta de Nissan fomentó a constituir en Aguascalientes varias empresas subsidiarias de la industria de soporte de autopartes y proveedores de Nissan. (Yamazaki, 2008: 168). La industria de autopartes es sumamente importante no solamente porque en México existen varias empresas de la industria terminal automotriz, sino también porque debido a la cercanía geográfica con Estados Unidos, en México se desarrolló la industria de autopartes japonesas para exportar productos a Estados Unidos y Canadá donde desde los años 80 se han instalado varias empresas automotrices a través de las inversiones japonesas (Yamazaki, 2008: 149-152, 169).

México atrajo también a varias corporaciones japonesas fabricantes

¹⁸Según Ota (1982: 111-112) la primera compañía japonesa fue constituida en México en 1938.

de artículos eléctricos y electrónicos para instalar sus centros de producción en México desde los años sesenta. Se constituyeron las empresas de fabricación de compresores para refrigeración industrial, reloj, componentes para refrigeración y aire acondicionado, instrumentos y equipos de medición y precisión, encendedores, etc. (Yamazaki, 2008: 182-200).

Otro sector importante de ensamble manufacturero japonés que se estableció en México en el período de posguerra, fue la industria maquiladora de exportación, en la frontera norte, apoyada por los programas de importación temporal para su exportación. Panasonic Corporation (el nombre de la empresa en Japón era Matsushita) fue la primera compañía japonesa que instaló su centro de producción en México en la industria maquiladora. En 1979 se constituyó Matsushita Industrial de Baja California, S.A. de C.V.¹⁹ en Tijuana. Durante la década de los años ochenta, se constituyeron numerosas empresas maquiladoras japonesas en Baja California, Nuevo León y Ciudad Juárez, Chihuahua (Yamazaki, 2008: 216-223)

En el período de posguerra también llegaron las empresas japonesas de servicio y comerciales. A través de las inversiones japonesas se instalaron oficinas representativas de bancos y seguros, las empresas de transporte marítimo de bienes, de transporte aéreo de pasajeros y de carga, así como de soporte en la trámite aduanera, las de instalación y construcción, hoteles y empresa de exploración y extracción de minerales que exporta a Japón, empresas que comercializan maquinarias (Yamazaki, 2008: 112, 201-208).

Además de las inversiones con las que crearon las empresas en México, llegaron los empleados de las compañías japonesas. El flujo de capitales japoneses estaba acompañado del desplazamiento de técnicos y el personal administrativos. El perfil del personal administrativo contratado en Japón pero luego enviado a México era egresado de la universidad con dominio de un idioma extranjero, con un amplio conocimiento del comercio internacional, quien recibió entrenamiento y capacitación en las compañías para adquirir una disciplina idónea a las necesidades de la empresa y mejorar la capacidad lingüística antes de ser enviados (Ota, 1982: 115). Por lo general quien funge como presidente o director general de la empresa mexicana creada con la inversión japonesa, es ejecutivo de la compañía matriz de Japón. Su estancia en México es temporal con la duración de 3 a 5 años, al igual que el puesto de director de fianzas y contabilidad (Yamazaki, 2008: 112).²⁰

La razón por la cual su estancia es temporal, es porque al asumir las misiones corporativas trabajando en el extranjero, el empleado cuida los intereses de la empresa en México y de la casa matriz en Japón, en cambio tiene que sacrificar de alguna manera sus intereses personales y sus necesidades básicas familiares, sus vidas personales, familiares y sociales desarrolladas en Japón. A pesar de este sacrificio, el ejecutivo debe disciplinarse a la orden de la compañía matriz, dado que esta nueva misión en el extranjero representa una oportunidad o un requisito para su futuro ascenso dentro de la empresa. (Yamazaki, 2008: 112-113). Cabe mencionar que hasta los años ochenta en Japón, la mayoría de las grandes empresas aún adoptaban dos sistemas muy particulares

¹⁹Posteriormente cambió su nombre por Panasonic AVC Networks de Baja California

²⁰Por ejemplo, Itochu de México, en 1956 a 2006, durante 50 años, esta compañía de *sogo shosha* tuvo 16 presidentes ejecutivos japoneses, lo cual representa que la estancia de cada uno fue de poco más de tres años en promedio (Yamazaki, 2008: 121).

que fomentaban la lealtad entre sus empleados: el primero es *shusin koyo seido* (sistema de empleo de por vida), que comprometía a sus empleados extender el contrato laboral hasta la jubilación; otro sistema es llamado *nenko jyoretsu* (sistema de sueldo y promoción por antigüedad) que aseguraba que la promoción y aumento de sueldo dependían del tiempo de servicio a la empresa más que méritos individuales y especialidades (Nishijima, 2009: 3).

Entre 1953 y 1957 a México llegaron cada año alrededor de 300 personas y en total 1500 japoneses. En 1977 en el Directorio de la Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, estaban registrados 779 japoneses, de los cuales 507 eran esposas e hijos de técnicos japoneses. Ota (1982: 113) caracteriza que esta población de japoneses que laboran en las empresas japonesas en México “se mantiene casi constante, aunque se renueva cada dos o tres años en virtud de la política de las compañías japonesas de enviar a sus técnicos al extranjero por corto tiempo”. En el caso de este tipo de migrante en la ciudad de México, igual que ahora, la mayoría vivían en las colonias residenciales de clase media alta o alta, tales como, Del Valle, Polanco y otros en Cuauhtémoc, Nápoles, Lomas y distintas colonias (Ota, 1982: 114).

Cabe destacar que esta séptima oleada de migración japonesa no sólo contribuyó al desarrollo de relaciones económicas de Japón y México, sino también al desarrollo de la comunidad japonesa y a su reconfiguración. Para la comunidad nikkei, la llegada de las empresas japonesas creó un contexto oportuno para fortalecer el vínculo con su país de origen en forma institucionalizada, a través del trabajo y la colaboración con los nuevos migrantes japoneses. Un ejemplo de la colaboración entre los nikkei y los expatriados japoneses fue la fundación del Liceo Japonés Mexicano, donde estudian mexicanos, nikkei, hijos de ejecutivos de las empresas japonesas. Gracias a la colaboración de los gobiernos de México y Japón, al subvención trescientos millones de yenes del gobierno japonés, al donativo por parte de las empresas japonesas en México y a las aportaciones de los miembros distinguidos de la comunidad nikkei, en 1974 se fundó en la ciudad de México esta institución educativa y cultural que tiene dos divisiones: un curso mexicano cuyo plan de estudio del jardín de niños hasta la preparatoria reconocidos por la Secretaría de Educación Pública de México; curso japonés cuyo plan de estudio está reconocido por el Ministerio de Educación de Japón (Yamazaki, 2008: XXXII, 138-141).

3. Migración y empresas japonesas en la era de la globalización

En las últimas tres décadas el número de japoneses en el extranjero ha incrementado drásticamente. Según los datos estadísticos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón,²¹ en 1984, vivían fuera de Japón 478,168 japoneses, de los cuales 226,914 personas eran *residentes permanentes* en los países receptores y 249,254 eran *residentes perma-*

²¹Se puede consultar los datos estadísticos de japoneses en el extranjero en la siguiente página del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón en Internet (en japonés): <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/tokei/hojin/index.html> y http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/tokei/hojin/97/tokei_1_2.html Esta información estadística se basa en la investigación cuantitativa realizada por las embajadas y consulados de Japón a través del uso de *zairyū todoke*, reportes de residencia que entregan los ciudadanos japoneses en el extranjero en los consulados de su país. Aquellos japoneses que planean vivir más de tres meses en el extranjero, deben reportar la información de su domicilio y su residencia en el país receptor a la embajada o el consulado. La entrega de este reporte es la obligación de ciudadanos japoneses definida por el artículo 16 de la ley de pasaporte.

ntes. Había más residentes permanentes que residentes temporales, dado que además de los migrantes que habían emigrado a Hawai y al continente americano hasta el inicio de la Segunda Guerra Mundial, después de terminar la guerra se reanudó la migración masiva de japoneses a algunos países, tales como Estados Unidos y Brasil. De hecho, hasta 2003 estos dos países ocupaban el primer lugar y el segundo lugar respectivamente en cuanto al ranking de países que tienen más población japonesa en el extranjero.²²

Durante la década de los años noventa y la primera década del siglo XXI, el número de japoneses ha venido incrementando. En 2011, la totalidad del número de japoneses en el extranjero era 1,182,557, de los cuales el número de residentes temporales era 782,650 y el de residentes permanentes era 399,907. Lo que se destaca aquí es que el número de residentes temporales es muy superior al de residentes permanentes. Residentes temporales a los que se refiere en los datos estadísticos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón son aquellos japoneses que viven o planean vivir durante más de tres meses en el país receptor pero no tienen residencia permanente.

Esta categoría de población japonesa en el extranjero se componen de 1) aquellos que trabajan en las empresas privadas y sus familias; 2) los que trabajan en los medios de comunicación y sus familias; 3) religiosos, artistas, profesionistas y los que tienen negocios propios y sus familias; 4) estudiantes y académicos y sus familias; 5) los que trabajan para el gobierno de Japón, organismos internacionales, etc. Y sus familias; 6) los que se dedican a actividades distintas a las anteriores. En 2011, el número de japoneses que trabajaban en las empresas japonesas en el extranjero era 240,721, mientras el número de personas que vivían con ellos eran 181,600. En total, vivían 422,321 japoneses en el extranjero, lo cual representa que más de 50 % de residentes temporales se encontraban fuera de Japón debido al trabajo en las empresas privadas.

Esta tendencia del incremento de la totalidad del número de japoneses así como el número de residentes temporales, sobre todo en la categoría de japoneses que trabajan en las empresas privadas y sus familias, también se observa en el caso mexicano. Según los datos estadísticos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, en 1996 en México vivían 4,720 personas con la nacionalidad japonesa, de los cuales 3,134 eran residentes temporales y 1,586 eran residentes permanentes. En 2011 en México vivían 7,303 japoneses, de los cuales 5,124 eran residentes temporales y 2,179 eran residentes permanentes. Podemos identificar a los migrantes japoneses temporales, de los cuales discutimos en este trabajo, dentro de la categoría de residentes temporales en México. En ese año, el número de japoneses que trabajaban en las empresas privadas en México eran 2,043, mientras 1,224 japoneses eran las personas que vivían en los mismos domicilios que los primeros en México. O sea, la gran mayoría del alrededor de cinco mil residentes japoneses temporales en México eran del tipo de migrante temporal que trabajan en las empresas y sus familias.

Paralelo al aumento del número de japoneses en México, ha incrementado el número de compañías japonesas constituidas con el capital japonés en México. Según el censo realizado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) a través de la colaboración de la Embajada de Japón en México, Japan External Trade Organization (JETRO) en México y la

²²A partir de 2004, China ha sido el país que tiene más población japonesa en el extranjero después de Estados Unidos.

Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México, en 1999,²³ el número de empresas japonesas en México alcanzó 328. Por su parte, los datos estadísticos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón muestra que, en 2005 había 367 compañías japonesas en México, mientras en 2011 se registraron 464 empresas japonesas.²⁴

Tomando en cuenta lo anterior, se puede interpretar el incremento del número de residentes temporales en México y el de empresas japonesas del siguiente modo: los flujos del capital japonés y la migración de técnicos y ejecutivos de compañías japonesas que surgieron en el período de posguerra, se han venido intensificando en las últimas tres décadas. Se puede considerar a estos japoneses, que radican en México como residentes temporales, como el octavo tipo de migrante japonés. De cierta manera, los flujos de estos japoneses, que trabajan en las empresas privadas y sus familias, son la extensión de la séptima oleada de migración japonesa que detallamos en el apartado anterior. Sin embargo, sería mejor distinguir esta la llegada de migrantes temporales japoneses desde los años noventa, de la migración temporal y rotativa de técnicos y ejecutivos de empresas japonesas en el período de posguerra, dado que en el contexto de la globalización esta forma de migración temporal se ha vuelto mucho más intensa que en el período de la posguerra, y además, se ha convertido en un elemento fundamental para las estrategias de formación de recursos humanos y administración global de empresas.

Kaigai funin (irse al extranjero por un nuevo puesto, ser nombrado en el extranjero), *kaigai kinmu* (trabajar en el extranjero) son términos que se usan, por lo general, en Japón para referirse al acto de desplazarse al extranjero por el motivo laboral al ser nombrado a asumir su nuevo puesto en la empresa. En este sentido, este tipo de migración laboral es la reubicación del personal administrativo dentro de la estructura corporativa que se ha expandido hacia el exterior del mercado y territorio nacionales. *Kaigai chuzai in* se refiere a aquellos empleados que se van a trabajar al extranjero al asumir nuevos puestos y misiones corporativas en el extranjero. Los flujos de este tipo de expatriado o migrante corporativo se dan como consecuencias de nuevas estrategias corporativas de expansión y administración de empresa.

Para aumentar la producción y venta, varias empresas japonesas han instalado sus oficinas representativas o empresas subsidiarias en los países donde pueden encontrar la mano de obra barata y los mercados a los cuales intentan introducir sus productos. Para crear y administrar las oficinas representativas y subsidiarias en el extranjero, las compañías matrices han enviado a su personal técnico y ejecutivo, quienes tienen principalmente dos funciones básicas en la administración global de empresa: 1) atender y responder a las tareas y necesidades que surgen localmente en los países receptores, y 2) mantener la comunicación e interacción con la casa matriz en Japón, para lograr la integración de la

²³Puede consultar los resultados de la encuesta en el siguiente sitio de Internet: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/publicaciones/Entorno/2001/abril01/emp_japo.htm

²⁴Otra fuente de información sobre el número de compañías japonesas es *Kaigai Shinshutsu kigyō souran kunibetsu* (el directorio de compañías japonesas en el extranjero, información de cada país) que publica cada año la editorial Toyo Keizai Shinpo sha en Japón. Según este directorio, en 1996 en México había 107 compañías creadas por el capital japonés y 41 oficinas y sucursales representativas de las compañías japonesas, mientras en 2010 había 255 compañías creadas a través de las inversiones japonesas y 16 oficinas y sucursales representativas (Toyo Keizai Shinpo sha 1991: 12, 42; 2010: 10, 1731). Aunque la aplicación de la encuesta no logró registrar tantas compañías como los datos del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón, la virtud de esta fuente es la información detallada de cada una de las compañías registradas y el sector en el que se inserta cada compañía.

subsidiaria a la estructura corporativa global (Furusawa, 2008; Shirafuji, 2010).

La administración global de empresa consiste en los trabajos del presidente o director general de la compañía subsidiaria constituida en el extranjero, del empleado que asume cargo mayor e intermedio y de su reserva. Independientemente del puesto que ocupen, los *kaigai chuzai in* participan en la administración de la empresa subsidiaria o de la oficina representativa. Para la administración global, se requieren una serie de distintas cualidades, tales como, tener la capacidad de adaptación al nuevo entorno, una visión amplia del mundo y negocio, una visión del mundo centrada en los beneficios de su compañía y su país de origen, ser tolerante en cuanto a la diversidad, tener actitud optimista, actuar con autonomía e iniciativa, la capacidad de negociación, la habilidad lingüística, etc. (Ito, 1999; Shirafuji, 2010). Precisamente por ello, la formación de recursos humanos adecuado para trabajar en el extranjero como administrativos es un proceso largo.

En los primeros cinco años los jóvenes empleados, recién egresados de las universidades, reciben capacitación, y trabajan en las compañías matrices y/o las oficinas o plantas regionales dentro de Japón. Antes o después de cumplir 30 años de edad, algunos de estos empleados reciben el nombramiento de trabajar en el extranjero por primera vez para recibir capacitación u ocupar un puesto menor en las subsidiarias en el extranjero durante dos años. Después de su primer servicio en el extranjero, regresan a las compañías matrices en Japón, y posteriormente reciben el nombramiento de dar servicio en otros países o en los mismos países donde tuvieron su primera estancia en el extranjero. En esta ocasión, el período de su estancia dura alrededor tres años,

pero ocupan puestos intermedios y recibiendo misiones más importantes. Terminando el segundo servicio en el extranjero, nuevamente regresan a Japón. Antes de o unos años después de cumplir 40 años de edad, algunos que habían tenido experiencias de trabajar en la administración de subsidiarias en el extranjero, salen de Japón en la tercera ocasión, ahora para ocupar el puesto del presidente o director general de las subsidiarias locales o regionales. En esta ocasión, su estancia en el extranjero dura cinco años. Antes o poco después de cumplir 50 años, se van a trabajar en los países donde había estado antes o en los nuevos destinos para ocupar durante unos cinco años el puesto de director general de la subsidiaria de mayor escala y de mayor importancia.

En este sentido, la reubicación, rotación y ascenso que caracterizan esta migración laboral son un proceso largo de formación estratégica de recursos humanos para la administración global de empresa y forman parte de eventos importantes que suceden en la carrera laboral transnacional de la elite de las compañías japonesas que tienen las estructuras corporativas globales.

4. Nuevos flujos migratorios de japoneses en México y en Nuevo León

Los resultados de la investigación cuantitativas aplicadas en octubre de 2011 por el Consulado de Japón en México con base en *zairyū todoke*, reportes de residencia entregados al consulado nos ayudan para conocer el panorama general de los flujos migratorios de *kaigai chuzai in* en México. La ciudad de México ha sido el principal destino tanto para los japoneses como para las compañías japonesas. En 2011, como se había presentado en las páginas

anteriores, la totalidad de número de japoneses en México era 7,303, mientras el número de empresas japonesas era 464. En el Distrito Federal, vivían 2,991 japoneses, de los cuales 2,025 eran residentes temporales y 966 eran residentes permanentes. En el mismo año, ahí existían 153 compañías japonesas. A pesar de la concentración de japonesas y sus compañías en la capital del país, hay algunos estados de la República que tienen presencia importante de japoneses y sus empresas, tales como Nuevo León, Aguascalientes, Jalisco, Estado de México, Baja California.

Nuevo León es el estado que tiene más población y compañías japonesas después de la ciudad de México. En 2011 fueron reportadas la residencia de 654 japoneses, de los cuales 572 eran residentes temporales y 82 eran residentes permanentes, y la existencia de 67 compañías japonesas. En el período de posguerra sólo habían venido algunas empresas japonesas a Nuevo León. Por ejemplo, en la década de los años setenta, un grupo de siderúrgicas japonesas, constituido por Nippon Steel Corporation, Mitsubishi y Mitusi, hizo una fuerte inversión a la Fundidora de Monterrey, S.A. y le proveyó el equipo y la asesoría técnica (Herrero, 2007: 160-161; Rojas, 2009: 17). En los años ochenta, se constituyeron en Nuevo León nueve empresas principalmente en la industria de autopartes y la industria maquiladora.²⁵ Según el censo aplicado por el COPARMEX en 1999, el número de empresas japonesas en Nuevo León era 17. Tomando en cuenta el número de empresas japonesas en el estado en las décadas anteriores, Nuevo

León tuvo un incremento impresionante del número de compañías japonesas en la primera década del siglo XXI. La mayoría de compañías están relacionadas con la industria de autopartes, industria eléctrica y electrónica y la maquiladora. Pero también hay empresas que respaldan la construcción y equipamiento de plantas, logística, tratamiento de agua residual, exploración y explotación petrolera, etc.²⁶ En los años recientes, tanto los medios de comunicación como algunos estudios académicos han informado la presencia de las empresas japonesas y su importancia en el crecimiento económico del norte de México y de Nuevo León (Carillo, 2008; Taddei y Robles, 1997; Milenio, 2011) y el gobierno estatal ha hecho esfuerzos para promover la llegada de más inversiones y compañías japonesas.²⁷

Paralelo a la llegada de las inversiones japonesas y la constitución de las subsidiarias de las compañías japonesas, Nuevo León ha vivido un incremento trascendental del número de japoneses en la última década. En contraste con Coahuila y Tamaulipas, dos estados vecinos que tuvieron la presencia importante de migrantes japoneses que inicialmente habían venido a trabajar en las minas y la pesca hasta el inicio de la Segunda Guerra Mundial, históricamente muy pocos japoneses habitaban Nuevo León. Según la estimación de la población japonesa en México por estado que elaboraron Delia Salazar Anaya (1996) y Ota (1982: 26-27), en Nuevo León habitaban 18 japoneses en 1910, 0 en 1920, 27 en 1930, 6 en 1940, 14 en 1950.²⁸ Sin embargo,

²⁶En el directorio de compañías japonesas en el extranjero 2010, aparecen 29 compañías, creadas por el capital japonés y dos oficinas y sucursales representativas de las compañías japonesas, las cuales están ubicadas en Nuevo León (Toyo Keizai Shinpo sha, 2010: 1470-1485, 1672).

²⁷http://www.nl.gob.mx/?P=gira_por_japon

²⁸Después de la concentración en la ciudad de México y Guadalajara, algunos migrantes regresaron a Nuevo León, y ellos y sus descendientes formaron a una pequeña comunidad nikkei. Con base en esta comunidad, hace aproximadamente una década, se fundó la Asociación México Japonesa del Noreste, A.C. Véase <http://www.amexicojapon.com/historia.php>

²⁵Se crearon Corporación Mitsuba de México y Tokyo Eléctrica de México en 1986, Axa-Yazaki y Srnecom en 1987, y NH de México y Sakata Seed de México en 1989 (Yamazaki, 2008: 219-221). En el directorio de compañías japonesas en el extranjero 1991, aparecen datos de dos compañías que se constituyeron en Nuevo León en los años ochenta: Perfek (hoy Metalsa) en 1988, y Jardín Meiji en 1982 (Keizai Shinpo sha, 1991: 706-707). En el mismo directorio de versión 2010 aparece información de otra compañía creada en los años ochenta: Mazak México en 1981 (Toyo Keizai Shinpo sha, 2010: 1477).

en las décadas siguientes llegaron más japoneses al estado: 64 japoneses vivían en 1960, 33 en 1970 y 75 en 1980. Sin embargo, según los datos que arrojan los resultados de la investigación realizada por el consulado de Japón, en 2011 radicaban en Nuevo León 654 japoneses, de los cuales 572 eran residentes temporales y sólo 82 eran residentes permanentes. En este primer grupo mayoritario es donde se puede identificar los *kaigai chuzai in* y sus familias en el estado.

Aunque los lugares de trabajo de los migrantes japoneses que vienen a laborar temporalmente en las compañías creadas a través de las inversiones extranjeras están ubicados en los distintos municipios del Área Metropolitana de Monterrey y otros municipio rurales del estado, la mayoría de estos japoneses radican en el municipio de San Pedro Garza García y algunas zonas residenciales para clase media alta en el municipio de Monterrey.

No es fácil observar las vidas laborales y sociales de estos migrantes japoneses sin pertenecer a este grupo o trabajar con ellos, por varias razones: 1) Aunque se sabe que estos migrantes viven en San Pedro Garza García y algunas colonias de Monterrey, viven de manera dispersas en diferentes colonias y condominios; 2) el traslado de casa a la oficina y/o la planta en la mañana, el trabajo en la oficina y/o la planta, el traslado de trabajo a casa en la noche y la compra en tiendas de autoservicio, son la rutina de sus actividades de lunes a viernes, por lo que prácticamente no establecen contacto significativo con los mexicanos para insertarse en la vida social en la sociedad receptora fuera de sus actividades laborales; 3) la inmensa mayoría no hablan español, dado que usan japonés o inglés para realizar sus actividades laborales; 4) casi no se organiza algún evento masivo de carácter social o cultural, donde se representa la identidad colectiva de estos nuevos migrantes japoneses hacia el público mexicano.

Sin embargo, la investigación etnográfica que he realizado desde 2009 y la convivencia que he tenido con algunos grupos y familias de *kaigai chuzai in* me han permitido conocer algunos aspectos de sus vidas laborales y sociales. La edad media de estos expatriados japoneses oscila entre los 26 y 55 años. Los que llegaron a trabajar a México antes de cumplir 30 años de edad o después de cumplir 50 años son minoritarios, dado que en el caso de jóvenes menores

de 30 años, saben que sus experiencias laborales en el extranjero iniciaron más pronto de lo que han sucedido en sus compañías o vinieron como parte de la capacitación para su futuro servicio laboral en el extranjero; en el caso de los migrantes mayores a 50 años, son ejecutivos que ocupan cargo de presidente o director general de la subsidiaria que funciona como centro de producción de mayor escala en nivel nacional. Los migrantes de la edad de los 30 y 40 forman grupo mayoritario. Cabe destacar que este tipo de migración temporal y rotativa en Nuevo León es predominantemente masculina. Hasta la fecha no he conocido ni he visto a ninguna mujer que vino a Nuevo León como *kaigai chuzai in*. Hay japonesas que laboran en las empresas japonesas en este estado, pero ellas consiguieron sus empleos en México, por lo cual sus funciones dentro de las subsidiarias, el sueldo, prestaciones y la posibilidad de su futura promoción dentro de la empresa son muy limitados.

Debido a las etapas en que se encuentra en el ciclo de vida de los japoneses que tienen la edad de los 30, algunos son solteros, muchos son recién casados o acaban de ser padres. Para este grupo su venida a México es la primera o la segunda experiencia de trabajar en el extranjero. Muchos ocupan puestos intermedios o menores dentro de las subsidiarias, pero hay casos en que es único japonés en la empresa y por lo tanto ocupa el cargo más alto. En el caso de los técnicos y ejecutivos que tienen los 40 años, algunos trajeron a sus esposas e hijos que aún no entran a la preparatoria, y pero la mayoría vinieron sin el acompañamiento de sus familias. La mayoría de los que pertenecen a este segundo grupo, ya habían tenido dos o tres ocasiones de haber prestado el servicio laboral en el extranjero y esta estancia es su tercera o cuarta reubicación y ascenso dentro de la estructura corporativa, y ocupan puestos de rango intermedio o más alto dentro de las subsidiarias.

Las actividades laborales de estos migrantes japoneses en Nuevo León se caracterizan por la fuerte conexión con Japón, particularmente con las sedes de sus compañías en el país de origen. La comunicación por correo electrónico y videoconferencia con la casa matriz es una actividad básica en su jornada laboral. Para poder sincronizar la comunicación y la

coordinación de trabajo entre la casa matriz en Japón y la subsidiaria en México, los migrantes toman en cuenta la diferencia de 14 horas entre dos países, muchas veces tienen que extender la jornada laboral y atender las primeras tareas y correos enviados desde Japón lunes en la mañana cuando en México todavía es domingo en la tarde.

La visita constante de sus clientes de Japón y los *shuchosha* (empleados visitantes) quienes son enviados como refuerzos desde las sedes sus compañías en Japón u las subsidiarias ubicadas en otra parte de México u otros países para realizar tareas específicas en una temporada corta, es otra actividad que fortalece el vínculo transnacional. Mientras el número de empleado japonés en cada subsidiaria en Nuevo León es muy limitado, aumenta temporalmente el número de japoneses en la empresa subsidiaria cuando se está construyendo una nueva planta o línea de producción, dado que la casa matriz envía a varios empleados de refuerzo para hacer tareas específicas en un plazo de una semana o un par de meses sin la necesidad de solicitar la FM3 o FM2 al Instituto Nacional de Migración. Los migrantes viajan a Japón una vez al año o cada dos años por motivo laboral o personal. Por lo general, las empresas cubren los gastos de este tipo de la visita de regreso de los migrantes. Pero si por el motivo familiar o personal los migrantes necesitan viajar a Japón con más frecuencia, tienen que cubrir los gastos de viaje.

La carga de trabajo es más pesada que en Japón porque además de atender las misiones asignadas desde las sedes de sus compañías en Japón, los migrantes tienen que atender las tareas y necesidades que surgen localmente y cumplir sus funciones dentro de las subsidiarias en México. Los migrantes no sólo trabajan con los compañeros y clientes japoneses que también radican en México con la misma condición de ser migrantes temporales y rotativos, sino que también interactúan con los empleados y clientes mexicanos, a través de los traductores e intérprete o a través de la comunicación en inglés, lo cual es otra característica importante de sus actividades laborales. En este sentido, aunque los migrantes japoneses mantienen el vínculo transnacional con su país de origen a través de su trabajo, también se interactúan con los mexicanos y se incorporan a la sociedad mexicana a través de su trabajo.

Palabras finales

En los apartados anteriores, hemos revisado brevemente los flujos migratorios de Japón que se originó a finales del siglo XIX y desarrolló hasta los años cuarenta del siglo XX, así como las características principales de la migración de técnicos y ejecutivos de empresas japonesas en el período de posguerra y la nueva oleada de japoneses que siguió después y continúa llegando a México. En contraste con los casos del Distrito Federal, Jalisco y Baja California, donde históricamente se habían formado las comunidades japonesas de mayor escala con base en los primeros migrantes y sus descendientes que llegaron hasta el inicio de la Segunda Guerra Mundial han llegado importante número de nuevos migrantes japoneses y sus empresas desde el período de posguerra, el caso de Nuevo León nos ofrece la oportunidad de ver una dinámica muy acelerada de la nueva migración japonesa en México y otra dinámica de la formación de la comunidad japonesa a través del fenómeno migratorio.

Los principales resultados presentados en esta ponencia son los siguientes: 1) Desde los años cincuenta comenzó la llegada de las compañías japonesas a México. En las últimas dos décadas, se han intensificado tanto el flujo del capital japonés como el flujo de japoneses que llegan a México. 2) El principal flujo migratorio de japoneses está compuesto por técnicos, ingenieros y licenciados, quienes salieron de Japón, no por sus motivos personales, sino por los órdenes emitidos desde las sedes de sus compañías para realizar las misiones corporativas de establecer, administrar y expandir nuevos centros de producción y comercialización fuera del país durante tres o cinco años. 3) Este fenómeno de movimiento poblacional es una migración laboral que implica el cambio en el lugar de residencia y trabajo, pero no la permanencia indefinida en el país receptor. En realidad, este fenómeno migratorio ocurre a través del ejercicio corporativo de reubicación y rotación del personal técnico y administrativo dentro de la estructura corporativa global. 4) El vínculo transnacional entre Japón y México se ha construido y fortalecido, a través de las actividades laborales de estos migrantes. El mantenimiento del vínculo con las sedes de sus compañías en Japón es la parte fundamental de sus actividades laborales en México.

Bibliografía

- Cañez de la Fuente, Gloria María y Olga Shoko Doode1 y Gabriela Hernández Doode. (2010). "Ser japonés en México. Relatos de un inmigrante". En *Culturales* vol.6 no.11 Mexicali ene./jun. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912010000100006&script=sci_arttext, consultado el 31 de agosto de 2013.
- Carillo, Jorge. (2008). "Productos maduros de alta tecnología en cadenas globales: electrónicas y autopartes". Recuperado de http://www.ric.ufc.br/evento1/jorge_carrillo.PDF, consultado el 31 de agosto de 2013.
- Castillo Gómez, Amaranta Arcadia. (2009). "Consmopolitismo y modernidad: inmigrantes y 'locales' en tiempos de globalización. El caso de los coreanos en la región sureste de Tamaulipas". En *Revista Culturas y representaciones sociales*. Año.3, No.6, pp.124-144.
- Faist, Thomas. (1999) "Developing transnational social spaces: the Turkish-German examples". En Ludger Pries (eds.), *Migration and Transnational Social Spaces*. Aldershot: Ashgate. pp.36-72.
- Furusawa, Masayuki. (2008). *Global jinteki shigen kanri*. Tokio: Hakutou Shobou.
- Glick Schiller, Nina, Linda Basch y Cristina Blanc-Szanton. (1992). "Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration". En Nina Glick Schiller, Linda Basch y Cristine Blanc-Szanton (eds.), *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*. *Annals of the New York Academy of Science*. 645 (June), pp. 1-24.
- Hernández Galindo, Sergio. (2011). *Guerra contra los japoneses en México, durante la Segunda Guerra Mundial*. Kiso Tsuru y Masao Imuro, migrantes vigilados. México: ITACA.
- Herrero Bervera, Carlos. (2007). *Los empresarios mexicanos de origen vasco y el desarrollo del capitalismo en México 1880-1950*. México: UAM-I y Plaza y Valdés.
- Ito, Hisashi. (1999). *Kaigai kinmu seikou no hiketsu. Gaikokujin to hataraku tsubo*. Tokio: JETRO.
- Kearney, Michael y Carol Nagengast. (1989). "Anthropological perspectives on transnational communities in rural California". En *Working Group on Farm Labor and Rural Poverty Working paper No.3*. Davis: California Institute for Rural Studies.
- Melgar Tísoc, Dahil Mariana. (2009). *El Japón transnacional y la diáspora nikkei. Desplegado de identidades migrantes en la ciudad de México (Tesis de licenciatura, ENAH)*.
- Milenio (2011, 33 de marzo), "Inversión de japoneses en Nuevo León estaría en stand by". Recuperado de <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/7124535617041c8e5402057a531cf01a>, consultado el 17 de abril de 2013.
- Misawa, Tekehiro. (2004) "El caso Chiapas" en *Cuando Oriente llegó a América Latina*. Contribuciones de inmigrantes chinos, japoneses y coreanos. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Nakatani Sánchez, Emma Chrishuru. (2005) "Memorias de un inmigrante japonés". En *Revista Istor*. NÚM. XXI. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas, pp.142-148.
- Nishijima, Shoji. (2009). "Desarrollo económico y política industrial de Japón: Implicaciones para países en desarrollo". En *RIBE Discusión Paper Series*. No. 246, pp.1-18.
- Ota Mishima, María Elena. (1982). *Siete Migraciones Japonesas en México, 1890-1978*. México: El Colegio de México.
- Reygadas, Luis. (2002). *Ensamblando Culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Buenos Aires: Gedisa.
- Rojas Sandova, Javier. (2009). *Historia de la cultura laboral de la Fundidora Monterrey, S.A. (1936-1967)*. Monterrey: CECYTE, N.L.-CAEIP. Recuperado de http://www.caeip.org/docs/investigacion-pedagogica/Fundidora_Monterrey.pdf, consultado el 17 de abril de 2013.
- Rouse, Roger. (1989). *Mexican Migration to the United States: Family Relations in the Development of a Transnational Migrant Circuit (Tesis de doctorado, Departamento de Antropología, Stanford University)*.
- Shirafuji, Kaori. (2010). *Kaigai kinmu wo mejiraretara yomu hon*. Tokio: Chuokei shuppan.
- Smith, Michael Peter y Luis Eduardo Guarnizo. (1998). *Transnationalism From Below*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Taddei, Cristina, y Jesús Robles. (1997). "Estrategias de expansión de las firmas japonesas y coreanas hacia la frontera norte de México". En *Revista Problemas del desarrollo*. Vol. 28, No.111, pp. 123-148
- Toyo Keizai Shinpo sha. (1991). *Kaigai shinshutsu kigyō souran, kunibetsu, 1991*. Tokio: Toyo Keizai Shinpo.
- Toyo Keizai Shinpo sha. (2010). *Kaigai shinshutsu kigyō souran, kunibetsu, 2010*. Tokio: Toyo Keizai Shinpo.
- Yamazaki Endo, Benito. (2008). *México y Japón: Crónica de 400 años de relaciones amistosas y económicas y 50 años de vínculos empresariales*. México: Edición privada.

Trabajo campesino: ¿migrante, productivo, precario?

Yolanda Cristina Massieu Trigo¹

Ya es casi un lugar común para los estudiosos del agro mexicano la realidad del campesinado como productor, en el sentido de que como tales han sido excluidos de las políticas públicas desde los años ochenta, negándoles su viabilidad. Aún más, Rubio (1983, 2001) plantea que han pasado de tener un papel como explotados en los años previos a la crisis de los setentas (que implicó que el país perdió la autosuficiencia y soberanía alimentarias), a ser totalmente excluidos de lo que ella llama el modelo agro-exportador neoliberal, que se impone también a partir de la década de los ochenta. Es decir, "el Estado mexicano neoliberal, con rasgos asistencialistas y de caridad pública, ya no los ve como generadores de la seguridad alimentaria, sino como grupos excluidos, a los que hay que llevar programas gubernamentales asistenciales para combatir la pobreza en la que se encuentran sumidos". (Herrera et al, 2013:2)

Bartra (2010), por su parte, si bien constata este planteamiento en el plano económico, y en el político propone la categoría de "campesin-dios", enfatizando que en varios países de América Latina (Ecuador, Bolivia), las organizaciones campesino-indígenas han tenido un papel protagónico en los proyectos sociopolíticos emergentes de estas naciones.

Por otra parte, es clara la dificultad para que los campesinos se sostengan sólo de la agricultura, como está comprobado para los tiempos actuales (Schejtman, Burstein, 2007) y su recurrencia a una gran gama de actividades, como empleos asalariados y todo tipo de trabajo precario, para los que recurren frecuentemente a la migración, tanto a ciudades de México como a Estados Unidos.

En este texto busco retomar la discusión teórica respecto al campesinado, enfatizando el carácter actual del trabajo campesino, su relación con la naturaleza, la seguridad alimentaria, la migración y la precariedad en el empleo, así como su carácter indispensable para la rentabilidad de las empresas hortofrutícolas en México y Estados Unidos. Estos elementos permitirán reflexionar sobre el aspecto laboral del campesino como migrante y su inserción en el trabajo precario. El trabajo se estructura partiendo de las bases teóricas de "la nueva cuestión agraria" y utilizando dos ejemplos con información empírica en la que se distinguen dos tipos básicos de trabajo campesino: como asalariado en la producción hortofrutícola de México y Estados Unidos, y como productor de maíz en algunos municipios de Puebla y Tlaxcala, para finalizar con algunas reflexiones preliminares.

¹Grado académico: Doctorado. Institución de Adscripción: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Cargo que ocupa: Coordinadora del Posgrado en Desarrollo Rural. Líneas de investigación: Repercusiones socioeconómicas, políticas y culturales de la biotecnología; innovación tecnológica agrícola y empleo; biodiversidad, gestión comunitaria de recursos naturales y ecología política. Dirección electrónica: yola_massieu@hotmail.com

1. Reposicionamiento de la polémica teórica sobre el campesinado

“Un campesino es un trabajador agrícola cuyo sustento depende básicamente de su acceso a la tierra, ya sea propia o rentada, y que usa principalmente su propio trabajo y el de su familia para trabajarla”

(Akram-Lodhi y Kay, 2009:3)

Los autores plantean esta definición para caracterizar a los campesinos a nivel global, considero que continúa siendo funcional y rescata características básicas, pero es un hecho que en el agro mexicano actual los campesinos tienen que recurrir a muchas otras actividades, además de la agricultura, para la subsistencia. En un trabajo reciente sobre los productores de maíz en México, resulta claro que la importancia relativa de la agricultura ha disminuido en relación con otras actividades para lograr el sustento familiar (Burstein, 2007).

“Las mencionadas precarización y vulnerabilidad crecientes del trabajo conllevan a hacer un esfuerzo para comprender todas aquellas formas que no implican el pago de un salario formal. Existe una diversidad muy grande de trabajo no asalariado: del productor campesino, el artesano, el comercio ambulante, la llamada informalidad o, más recientemente, trabajo “no clásico” (De la Garza, 2011). Entonces, hay que volverse a cuestionar las diferencias entre el trabajo del que produce algo y lo vende, el que vende alguna cosa no producida por él o ella misma, el del que vende su trabajo en muy variadas formas, con contrato o sin él, a domicilio o en un lugar determinado, el que tiene que desplazarse por largas distancias para vender su trabajo (migración, en muy distintas formas también), por mencionar algunas. Para el caso de la migración y las remesas, habría que indagar sobre cómo se redistribuye y va quedando en el territorio el salario y a dónde se va la riqueza producida por estos trabajadores. En el caso del trabajador-productor, como muchos de los jornaleros agrícolas, se tienen muchas identidades, de migrantes, miembros de una familia campesina, muchas veces indígena, miembros de una comunidad de origen y, cuando no se tiene tierra, migrantes totales.” (Herrera et al, 2013:9).

Es claro que la tendencia dominante en la mayor parte del mundo actual radica en el empobrecimiento radical de las condiciones de trabajo y de vida de inmensas capas de la población: desprotección social; bajos salarios; disminución drástica de las prestaciones sociales; condiciones de trabajo riesgosas e insalubres; inestabilidad creciente; muy inciertas posibilidades de ascenso; jornadas diarias o semanales excesivamente largas o cortas; insalubridad y altos riesgos; empleo temporal y por jornadas parciales; desindustrialización e informalización de unas relaciones laborales controladas unilateralmente y en forma autoritaria por los empleadores; control monopólico de los mercados de trabajo por redes de intermediación ubicuas; múltiples formas de subcontratación; pérdida neta de empleos. Es decir, el mundo del trabajo se encuentra sumido en la incertidumbre, pese a lo cual es capaz de generar ganancias considerables, inmensas fortunas y enormes desigualdades.

En el caso de los campesinos, además de enfrentarse a estas difíciles condiciones en su inserción en el trabajo asalariado, están las también complicadas del trabajo productivo: altos costos de los insumos, mercados dominados por el intermediarismo, que los coloca en desventaja al vender su producto,

políticas públicas inadecuadas a sus condiciones en caso de que sean considerados y, más recientemente, efectos tangibles del cambio climático, como sequías y heladas en fechas no predecibles

“El debate sobre la cuestión de la supervivencia del campesinado tuvo una presencia mundial sobre todo en los años setenta. Se discutía arduamente sobre la posibilidad de permanencia de los campesinos en la sociedad capitalista pues, partiendo de autores clásicos como Marx, Lenin y Kautsky¹, algunos autores pensaban que su destino irremediable era la proletarización y que el capitalismo se instalaría en el campo eliminando toda pequeña producción familiar. En esas mismas fechas fueron rescatadas las tesis de Chayanov (1981), en cuanto a que la economía familiar campesina representa una forma de producción distinta de la capitalista.

En México esta polémica tuvo interesantes planteamientos, al grado que sus protagonistas fueron calificados por Feder (1977) como “campesinistas y descampesinistas” a fines de los setentas. Lo que centraba el debate era si el destino de los campesinos era la proletarización y la destrucción de su economía de productores directos en el capitalismo, o si existían vías de existencia de la pequeña producción campesina familiar, considerando que ésta funciona de forma distinta a la relación capital-trabajo asalariado.

Los primeros análisis sobre los proletarios agrícolas, es decir, los jornaleros, retoman esta discusión (Aguirre Beltrán, 1979; Paré, 1977) y constatan algo que sigue permaneciendo en la actualidad en estos asalariados, si bien en menor grado: que los proletarios agrícolas son a la vez campesinos, y combinan el trabajo en la parcela con la migración estacional como trabajadores de la agricultura empresarial capitalista. Mucho se dijo, y la polémica fue álgida, respecto a si los campesinos, por poseer un pedazo de tierra, eran “terratenientes”, “burgueses”, “pequeño-burgueses”; si por estas características eran naturalmente reaccionarios y conservadores; si, parafraseando al famoso “costal de papas” mencionando por Marx en una coyuntura histórica muy específica del Siglo XIX en Francia, no tenían futuro alguno como una clase portadora de un futuro, liberados de la explotación capitalista. Aún más, a esta certeza de la inevitable proletarización de los campesinos se le conoce como la “tesis warrenita” de la época, por haber sido planteada por Bill Warren en 1973 y 1980, en el sentido de la deseabilidad del proceso de intensificación de las contradicciones capitalistas. Es decir, Warren planteaba que la desaparición de los campesinos y su proletarización eran lo mejor para ellos. Recientemente Kiely (2009) duda de este argumento, dando algunos datos sobre los efectos negativos de la globalización en los países del Tercer Mundo en todos los continentes.

Un avance fue comenzar a hacer propuestas, a fines de la década de los setenta y principios de los ochenta, sobre la explotación del trabajo campesino por el capital. Autores como Bartra (1979) y Rubio (1983) comenzaron a indagar, apoyándose en conceptos marxistas y chayanovianos, si era factible teóricamente la explotación capitalista de un trabajo no asalariado. Es decir, se discutía el planteamiento marxista de la clase y la explotación, considerando la existencia de dos clases fundamentales, los capitalistas y los proletarios, entre las que existía una

¹Las obras clásicas de referencia son: Marx, Karl (1976), El Capital, Crítica de la Economía Política, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Tomo III, Cap. XXIV, 12ª reimpresión; Lenin, Vladimir Ilich (1978), El desarrollo del capitalismo en Rusia, Ediciones de Cultura Popular, México, 4ª reimpresión; Kautsky, Karl (1978), La cuestión agraria, Ediciones de Cultura Popular, México, 3ª reimpresión; Engels, Federico (1978), El origen de la familia, la propiedad privada y el estado, Ediciones de Cultura Popular, México 3ª reimpresión.

relación de explotación, que permitía que el capitalista se adueñara de trabajo impago, o plusvalía, a través de la compra de tiempo de trabajo asalariado al proletario. Si bien se reconocía que ésta era la relación de explotación fundamental en el capitalismo, se proponía que había otras formas de explotar el trabajo, como era la explotación del trabajo del pequeño productor campesino. Ésta era una explotación de plusvalor, o trabajo excedente, no de plusvalía propiamente, pues esta última se consideraba presente sólo en la relación capital-trabajo asalariado. El planteamiento era que los campesinos estaban sometidos a una subsunción anómala, que era distinta de la subsunción formal o real del trabajo asalariado en el capital. Esta subsunción formaba parte de una más general, a la que estaba sometido todo tipo de trabajo en el capitalismo y, en el caso del trabajo campesino, permitía la extracción del excedente de la pequeña producción a través del intercambio desigual en los distintos mercados a los que recurre el campesino: de trabajo, productos y dinero. De esta manera, el campesino sobrevive en un precario equilibrio, pues hay fuerzas económico-sociales que propician su destrucción y a la vez hay una utilidad para el capitalismo en el excedente que es posible extraerle como productor. “La ley de San Garabato, comprar caro y vender barato”, nos recuerda Bartra en el texto mencionado.

Si algo es cierto a estas alturas, cuarenta años después, es que los campesinos no desaparecieron, especialmente en los países periféricos. Es decir, no hubo una generación de relaciones capitalistas de forma universal en dichos países. Coincidimos con Wood (2009), Kumar (2009), Byres (2009) y Akram-Lodhi, Kay y Borrás et al (2009) en cuanto a que el colonialismo introdujo relaciones capitalistas de producción en las economías capitalistas de los países mal llamados “en desarrollo”, pero esto no sucedió de forma homogénea y universal. En los tiempos actuales hay un giro en la manera de discutir el destino del campesinado: se habla de su exclusión del capitalismo neoliberal depredador, caracterizado como “desestructurante” por B. Rubio (2001). A. Bartra (2011) destaca la pluriactividad y la condición fronteriza, sin por ello dejar de enfatizar en la pertenencia a la tierra y la identidad local, aún en los migrantes, mientras que Akram-Lodhi y Kay (2009), además de reconocer que no se dio la proletarianización masiva de los campesinos profetizada en los setentas, hacen notar que la agricultura neoliberal ha generado más pobreza rural.

Creo que esta breve reflexión sobre la discusión de las últimas décadas acerca del trabajo campesino nos hace ver la necesidad de un reposicionamiento de la cuestión agraria en los tiempos que corren, más aún cuando la crisis sistémica presente exige respuestas respecto a los problemas laborales, alimentarios, ecológicos, energéticos, de pobreza y desigualdad social. Es decir, existe la necesidad de reelaborar teóricamente una “nueva cuestión agraria”. Expondré a continuación, basándome en el conjunto de ensayos del excelente libro editado por Akram-Lodhi y Kay (2009), algunas de las propuestas recientes al respecto.

Para encontrar soluciones a los problemas ecológicos, energéticos, económicos y sociales, tenemos que regresar a mirar la tierra, la producción alimentaria y los principales actores del cambio agrario: los campesinos, sin olvidar que hay nuevos y poderosos actores sociales, como las corporaciones agroalimentarias, los movimientos sociales relacionados con la tierra, la ecología, la energía, los alimentos, la globalización y, por supuesto, el Estado y sus diversas políticas públicas agrícolas y laborales.

Dicho debate contemporáneo considera necesaria una re-lectura de los autores clásicos de la cuestión agraria: Marx, Engels, Lenin y Kautsky, y promueve una discusión acerca de su validez en el presente. En la discusión hay una preocupación acerca de la pobreza rural y el deterioro ecológico, como una consecuencia del modelo de la agricultura del agronegocio, la emergencia de los cultivos transgénicos y agrocombustibles, y una discusión sobre si la producción campesina tiene características que la hacen más adecuada para resolver estos problemas. Esto tiene mucho que ver con una nueva polémica acerca de la tenencia de la tierra y la reforma agraria. En este sentido, hay también un interesante análisis del Estado y la política rural en diferentes países, así como un debate sobre el poder transformador de los nuevos movimientos y organizaciones campesinos, como Vía Campesina, el Movimiento de los Sin Tierra en Brasil, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en México, la Confederación Nacional Indígena de Ecuador (CONAIE), entre otros, especialmente en América Latina.

La discusión de la nueva cuestión agraria, como es abordada por Akram-Lodhi y Kay (2009), tiene un objetivo central: analizar el destino de los campesinos (y por tanto de su trabajo) en el mundo presente. Se reconoce la necesidad de nuevos conceptos que puedan explicar la subordinación de los campesinos en un mundo globalizado y se comienza por elaborar una teoría recordando a los clásicos. Los autores mencionados identifican a la llamada cuestión agraria como la emergencia de la relación capital trabajo. Los autores reconocen cómo los escritos de Engels, Kautsky y Lenin sobre la cuestión agraria se refieren al desarrollo del capitalismo en la agricultura, es decir, la emergencia de la relación capital-trabajo. Si la emergencia de esta relación implica la destrucción del campesinado es precisamente lo que se pregunta la cuestión agraria clásica. Akram-Lodhi y Kay no ven “leyes” del desarrollo y cambio agrario, al estilo de Kautsky, pues el capitalismo no impone la dependencia de una trayectoria única en la agricultura. Para los campesinos el avance capitalista significó una reducción de los ingresos por su trabajo, por lo que respondieron cambiando su combinación productiva, incurriendo en deuda y migrando.

Los autores tocan la cuestión de la escala y nos recuerdan cómo Lenin y Kautsky establecen diferencias entre las granjas campesinas, relacionadas con el grado en que los mercados dominan su comportamiento. Discuten si la gran escala es necesaria para la transformación capitalista en la agricultura, y cómo tanto la tecnología como el endeudamiento son medios para alcanzar el capitalismo de gran escala en esta rama productiva y actúan en contra de la producción campesina. Enfatizan como Kautsky y Lenin siguieron a Marx en cuanto a la diversidad de formas en las que el capitalismo transformó la agricultura y la producción pre-capitalista. Akram-Lodhi y Kay identifican 6 posiciones respecto a la nueva cuestión agraria, las cuales sintetizo a continuación, ampliando un poco más aquellos aspectos que se relacionan con el trabajo campesino y la especificidad de México y la región latinoamericana:

AQ1 (Agrarian question 1): La cuestión agraria de la dependencia de una trayectoria, abordada críticamente por Ray Kiely (2009), que argumenta que el colonialismo, al haber introducido relaciones capitalistas de producción, desató un dinámico proceso de mercantilización del trabajo que aún continúa en muchos lugares, lo que se tiene que considerar si nos cuestionamos acerca del destino, explotación y futuro del trabajo campesino hoy en día.

AQ2: Es llamada por Kay y Akram-Lodhi “la cuestión agraria del ejército industrial de reserva”, está representada por Farshad Araghi (2009) y muestra algunas coincidencias con AQ1. Argumenta que el debate original ha conducido a una representación teleológica. Así, la globalización es una continuación directa del imperialismo global y la creación de trabajo asalariado no es su transformación principal. Más bien, la globalización está creando una reserva masiva de trabajo migratorio. La cuestión agraria se trata aquí de los términos y condiciones en las que se reproduce el trabajo agrario, y yo agregaría, migrante.

La tercera posición (AQ3) es considerada como “la cuestión agraria de la fuerza de clase” y sus autores representativos son Ellen Meiksins Wood (2009), Amiya Kumar (2009), Terence Byres (2009), Haroon Akram-Lodhi, Cristóbal Kay y Saturnino Borrás (2009). Aquí se sostiene que las transformaciones en los sistemas agrarios de producción y las fuerzas produc-

tivas, que son conformadas por y conforman a su vez dichos sistemas, son relaciones de fuerza entre clases. Esto significa que el colonialismo introdujo relaciones capitalistas de producción en las economías rurales del mundo en desarrollo, “pero esta introducción no fue universal de ninguna manera” (Akram-Lodhi y Kay, 2009:23), sino bastante limitada. En algunos casos, el colonialismo reforzó relaciones precapitalistas de clase para obtener apropiación de plusvalor. Este último planteamiento tiene coincidencias con la propuesta de explotación del trabajo campesino planteada por A. Bartra en 1979, que expliqué brevemente.

Akram-Lodhi, Kay y Borrás (2009) encuentran similitudes en los efectos de las políticas neoliberales en las agriculturas de los llamados países en desarrollo y transicionales. Llaman a este proyecto, dirigido por la intervención del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, “reestructuración agraria neoliberal”. Su argumento es que estas semejanzas han conducido al realineamiento y profundización de una “estructura agraria bifurcada”, con un subsector agrario orientado a la exportación y un subsector de producción campesina. Las relaciones entre ambos sectores son diversas en los distintos países y relevantes con respecto a la manera en que éstos puedan alcanzar el desarrollo. Cabría mencionar aquí, como se muestra brevemente en la evidencia de campo que expongo en el apartado 2, que esta visión dual puede pecar de reduccionista, pues hoy los productores empresariales de hortalizas y frutas del noroeste de México y de California requieren de trabajo campesino, precario y vulnerable para sostener su rentabilidad, y los productores campesinos maiceros de Puebla y Tlaxcala son mucho más que estos dos polos.

Hay tres claves para entender los procesos propuestos por Akram-Lodhi, Kay y Borrás: la reconfiguración entre la producción para el mercado, la terca persistencia de la producción campesina para autoconsumo y la profundización de la proletarianización. La producción para exportación es la fuerza directiva principal, aunque existe considerable diversidad. Los autores describen las reformas neoliberales en muchos países (China, Vietnam, Bolivia, Brasil, Chile, Egipto, India, Pakistán, México) como proceso de subdivisión y privatización de cooperativas y propiedades de la tierra colectivas, para facilitar la inversión de capital extranjero y la apropiación dirigida por el mercado.

La reestructuración agraria neoliberal no terminó con las luchas por la tierra, por el contrario, debido a sus resultados negativos en los países en desarrollo y transicionales, ha surgido con diferentes características: las demandas no sólo comprenden la tierra, se considera un debate entre los derechos individuales y colectivos de propiedad. Además, agregaría yo, los recientes fenómenos de usar tierras para producir agrocombustibles y la expansión de la minería a cielo abierto representan, además de nuevas amenazas para la producción campesina y sus territorios, reestructuraciones de sectores estratégicos y nuevas formas de acumulación que han sido caracterizadas por Harvey (2007) como acumulación por desposesión.

En este contexto, un poderoso nuevo actor social, la corporación transnacional, tiene una fuerte influencia para dirigir la reforma agraria neoliberal, junto con los capitalistas locales. Estos últimos operan especial pero no únicamente en las exportaciones no tradicionales, pues en el estudio de caso con productores de maíz en Puebla y Tlaxcala se evidencia como hay grandes productores capitalistas entre ellos, que concen-

tran tierra y apoyos gubernamentales, a la vez que son acaparadores del maíz de productores más pequeños.

Los autores que proponen la AQ3, plantean que las corporaciones transnacionales han comandado diferentes políticas para asegurarse el acceso a la tierra y la seguridad en su tenencia. En contraste, la necesidad de redistribuir la tierra a los pequeños propietarios, como una manera de resolver la pobreza rural e incrementar la producción alimentaria, fue reconocida por el Banco Mundial en su reporte de 2008.

Los autores distinguen entre un sistema rural bimodal y una estructura agraria bifurcada, pues la primera es típicamente ejemplificada por la existencia compartida del latifundio y el minifundio en América Latina, de una manera en que ambas son ineficientes en un sentido neoclásico. En una estructura agraria bifurcada ambos subsectores conviven lado a lado, pero no están necesariamente conectados de forma cercana. Para la producción campesina, plantean que el mayor imperativo mercantil es el del mercado laboral.

Describen ambos subsectores, siendo el orientado a la exportación el que está ligado a los mercados globales y busca la competitividad. Para lograrla, necesita costos bajos, especialmente el de la fuerza de trabajo. Está frecuentemente ligado a las corporaciones agroalimentarias transnacionales y los supermercados globales. Para México, he documentado en una investigación reciente (Massieu, 2010) esta relación entre el trabajo barato, frecuentemente de procedencia campesina, y la agricultura globalizada de exportación. En el subsector campesino, en contraste, las características políticas, culturales y ecológicas dan forma al comportamiento y la identidad. Hay una diferenciación ligada al grado de mercantilización.

También describen la semiproletarianización como una situación en la que los campesinos que cultivan pequeñas parcelas tienen que vender su fuerza de trabajo, ya sea que abandonen la agricultura o continúen produciendo para el auto-consumo. En la investigación citada anteriormente (Massieu, 2010), encontré que aproximadamente el 50% de los trabajadores agrícolas asalariados del caso estudiado de agricultura de exportación en Sinaloa tienen un pedazo de tierra en regiones de pobreza rural, cuya producción apenas ajusta para el autoconsumo una parte del año (apartado 2).

Akram-Lodhi, Kay y Borrás (2009) proponen que la estructura agraria neoliberal ha llevado a una expansión de la mercantilización. Esto sucede profundizando la agricultura neoliberal de exportación, vía la privatización de paraestatales, la mercantilización del espacio y su transformación de un sector de capital público a uno privado, dominado por las grandes transnacionales. Este proceso ha conducido a la privatización de la tierra, pobreza, semiproletarianización y aumento de la migración. Las remesas pueden ser incluso mayores que las ganancias de la agricultura de exportación.

Nuestros autores enfatizan que estos procesos suceden con alta diversidad. La cuestión agraria continúa siendo relevante, dado que captura esta diversidad, como “un proceso de incorporación diferenciada dentro del capitalismo operando en gran escala” (Akram-Lodhi et al, 2009:234). Concluyen que la tierra es moldeada y a la vez moldea relaciones sociales, teniendo clara la influencia de las corporaciones transnacionales en los mercados globales y la configuración de una estructura agraria bifurcada. Esto ha generado procesos de mercantilización de la tierra,

el trabajo, la naturaleza y el espacio. Finalmente, insisten en que la cuestión agraria no busca verdades universales, sino que “está preocupada con encontrar las leyes subyacentes de movimiento del capitalismo contemporáneo y su relación con el campo” (Akram-Lodhi et al, 2009:235)

La cuarta (AQ4) está representada por Henry Bernstein (2009) y está etiquetada por los editores del libro de referencia como una “cuestión agraria del trabajo dividida”. Duda si la cuestión agraria continúa siendo relevante para el capital. Bernstein sugiere que AQ1, AQ2 y AQ3 fallan en reconocer el carácter global contemporáneo del capitalismo, en el que la agricultura está organizada en cadenas mercantiles que integran a las clases agrarias desigualmente. Es decir, para este autor es válida la idea post-modernista en el sentido de que la producción, aún la agrícola, está cada vez más desterritorializada, y por tanto la cuestión agraria va perdiendo importancia. Este planteamiento ha sido rebatido por Escobar (2009) y Giménez (1996), quienes reivindican la pertinencia territorial, a la luz de la crisis ecológica y el aumento de la migración en nuestros días. La mencionada acumulación por desposesión planteada por Harvey (2007) nos regresa a la posesión de la tierra y los recursos naturales, así como la imperante necesidad de nuevas fuentes de energía en la crisis actual, y los mecanismos de despojo de estos recursos hacia los campesinos y habitantes de las regiones con recursos.

Henry Bernstein (2009) plantea 7 tesis respecto a la cuestión agraria contemporánea: de la 1 a la 5 proponen que no se gana nada y mucho se oscurece caracterizando a las sociedades actuales del Sur como campesinas. Las tesis 6 y 7 nos recuerdan que en la era global neoliberal hay un creciente poder de las corporaciones transnacionales agroalimentarias, que hoy determinan mucha de la alimentación, agricultura y formas de producción en el mundo, con un papel protagónico del modelo agrícola de los Estados Unidos. Respecto a la nueva cuestión agraria, Bernstein propone el término “las clases del trabajo”, que comprende el crecientemente opresivo y escaso trabajo asalariado y todo tipo de actividades informales, entre ellas la agricultura en pequeña escala. Discute sobre las nuevas luchas por la tierra en América Latina como situadas en un proceso con-

trictorio, que no expresa los intereses de un sujeto de clase unitario y sin ambigüedades. Es decir, al plantear la desterritorialización de la producción, este autor se coloca en una tesis confrontada con la acumulación por desposesión y la consideración del territorio en los fenómenos migratorios y el trabajo campesino. AQ5 es llamada “la cuestión agraria de género” y se expone en la contribución de Bridget O’Laughlin (2009), quien considera que el género es una relación de producción que combina tanto contradicción como cooperación. Considera que los teóricos de la cuestión agraria han fallado en incluir analíticamente la contribución del trabajo no mercantilizado a la acumulación y que la cuestión agraria no se interroga sobre el carácter de las relaciones de género. Analiza los derechos de propiedad de la tierra de las mujeres en Sudáfrica y concluye que formalizar los derechos individuales no es la solución a la pobreza rural, esto necesita “Una reestructuración económica mayor y una sustancial distribución de la riqueza” (O’Laughlin, 2009:193), y estos objetivos no están presentes en las políticas macroeconómicas regionales.

AQ6 es planteada por Philip McMichael (2009), quien argumenta que la cuestión agraria continúa refiriéndose a las relaciones entre el capital y el trabajo. Cuestiona la problemática de la cuestión agraria tal como es formulada en AQ1, AQ3 y AQ4, argumentando que la cuestión agraria no puede ser reducida a un asunto formulado en términos de la teoría del capital por sí misma. Propone que, en vez de enfocarse estrechamente en las consecuencias políticas de la proletarianización, es necesario politizar adecuadamente lo económico. Identifica una segunda equivocación en AQ1, AQ3 y AQ4, como una falla para reconocer que las condiciones históricas que dirigen el proceso de acumulación no son equivalentes a las condiciones teóricas de la acumulación. McMichael replantea la cuestión agraria como problemática en dos maneras. “Primero, es necesario definirla dentro y a través de la coyuntura histórica de la financiarización, el neoliberalismo y el establecimiento del régimen alimentario corporativo global. Segundo, es necesario tomar el capital como punto de partida analítico, pero el capital es una relación de producción y circulación, donde se puede observar la politización de lo económico” (McMichael,

2009:27). Esto conduce al autor a definir la problemática no en términos de capital o trabajo, sino en cuanto a la cuestión contemporánea de la alimentación.

Philip McMichael (2009) comienza reconociendo que la cuestión agraria necesita volver a ser interpelada actualmente y señalar las cambiantes condiciones económico-políticas, tales como la tierra agrícola, la tierra urbana, la ecología, los campesinos, la producción, la circulación y la reproducción. Propone el concepto de soberanía alimentaria y los movimientos campesinos globales como la Vía Campesina, como temas principales para elaborar una nueva cuestión agraria. Para el autor, el movimiento de soberanía alimentaria ilumina la relación entre la agricultura corporativa y la crisis de reproducción social. “Una cuestión agraria de la alimentación es la clave para abrir el fetichismo de la acumulación y señalar sus dañinas consecuencias socioecológicas” (McMichael, 2009:308).

Además de las 6 propuestas de cuestión agraria, en el volumen coordinado por Akram-Lodhi y Kay encontramos que Kumar (2009), Araghi (2009) y Teubal (2009) elaboran un buen análisis de los efectos de la colonización en las agriculturas de América Latina, África y Asia y sus campesinados, conforme a la historia, y proponiendo que los nuevos movimientos campesinos, especialmente en América Latina, son nuevas formas de lucha por la tierra. Teubal (2009) aborda la discusión sobre el impacto del neoliberalismo y las cuestiones de la tierra en América Latina. Considera que la lucha campesina por la tierra continúa siendo muy importante en la región, aunque se ha transformado. Actualmente ya no es un conflicto entre campesinos y terratenientes, y han surgido nuevos actores como las comunidades indígenas y las compañías transnacionales. La tierra ha adquirido diversos significados debido a la emergencia de nuevos movimientos campesinos agrarios, de trabajadores sin tierra e indígenas. Menciona ejemplos sobresalientes como el EZLN en México, el Movimiento de los Sin Tierra (MST) en Brasil y la CONAIE en Ecuador. Plantea que la lucha por la tierra no se trata sólo del acceso a ella, se ha transformado en un amplio movimiento de los excluidos, marginados y desempleados, tanto urbanos como rurales, contra el neoliberalismo, con el objetivo de transformar la sociedad

desde abajo, más que conquistar el poder del Estado.

El autor recuerda los precedentes históricos de las reformas agrarias en América Latina, considerando que muchas de ellas se realizaron desde arriba y no beneficiaron a los campesinos. Para él México es un buen ejemplo, en el que los ejidos están enraizados profundamente en la cultura mexicana y la identidad rural. Debido a esto, los efectos de los cambios legales en cuanto al ejido y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), no han tenido el efecto esperado de privatización generalizada. Enfatiza los efectos negativos de las nuevas tecnologías, como los Organismos Genéticamente Modificados (OGMs) y del dominio de las corporaciones transnacionales. Para nuestro autor, los nuevos movimientos campesinos como EZLN, MST y CONAIE no luchan sólo por la tierra, también contra el poder de las corporaciones y el capitalismo. Hacen alianzas globales, como es el caso de la Vía Campesina y el movimiento anti-globalización. Con respecto a los fenómenos emergentes para hablar de una nueva cuestión agraria y nuevos conceptos para abordar el trabajo campesino, Watts (2009) enfatiza cómo la cuestión agraria del trabajo está constituida alcanzando nuevas fronteras de trabajo agrario, determinadas por nuevos fenómenos como la revolución de los biocombustibles, los servicios ambientales, las limitaciones masivas en el acceso al agua, el cambio climático global, la próxima generación de organismos genéticamente modificados (OGMs), la integración corporativa, el movimiento de mercado justo. Los editores del libro mencionado, Cristóbal Kay y A. Haroon Akram-Lodhi, en el último capítulo describen el cambio en las políticas agrarias de África, Asia y América Latina, desde un enfoque keynesiano en los sesentas y setentas, con énfasis en el mercado interno, a las políticas neoliberales orientadas a la agricultura de exportación. Respecto a la pobreza y desigualdad, ambos autores plantean que la agricultura neoliberal promueve la desigualdad. En todos los países analizados, la desigualdad ha crecido y ha aumentado la pobreza rural. Una variable importante es si hay relaciones entre la agricultura de exportación y los subsectores campesinos. Los análisis respecto a los jornaleros en México dan cuenta de cómo la agricultura campesina abastece,

de una manera cómoda y barata, de mano de obra a la agricultura empresarial de exportación (Lara, 1998; Carton de Grammont y Lara, 2000; Massieu, 2010; Seefó, 2004; Ortiz, 2007).

La importancia de la cuestión agraria hoy en día permanece aún cuando la cuestión agraria se transnacionaliza. Para los autores, en movimientos campesinos recientes, como el MST (Movimiento de los sin tierra de Brasil), los cocaleros y los de Chiapas, los campesinos dirigen la lucha contra la globalización neoliberal y muestran “una fuerza radical, progresiva y sustentable de transformación” (Akram-Lodhi y Kay, 2009:331). Concluyen que, respecto a la importancia de la globalización, es muy importante seguir considerando los contextos específicos locales: “En breve, -en una era de globalización neoliberal- la importancia de entender el cambio agrario se ha vuelto, paradójicamente, aún más contexto-específica que antes” (Akram-Lodhi y Kay, 2009:326).

Un aspecto importante a resaltar y que le da a los mercados de trabajo y relaciones laborales de la agricultura globalizada características especiales, que nos iluminan sobre los conceptos enunciados en la primera parte y el análisis del futuro de estos trabajadores y del capitalismo en la agricultura, es su condición de indígenas y migrantes, así como la precariedad de los empleos a los que tienen acceso, lo cual ilustraré con dos ejemplos a continuación, los jornaleros de la producción hortofrutícola globalizada de México y Estados Unidos, y los productores campesinos maiceros de Puebla y Tlaxcala.

2. El trabajo asalariado de productores campesinos en la producción de hortalizas en México y EU

La situación de los jornaleros en la hortofruticultura y floricultura evidencia contrastes muy agudos. Por una parte, sin el trabajo de los jornaleros no sería posible colectar productos altamente perecederos y que requieren de empaques sofisticados para los supermercados nacionales y para la exportación, de manera que estos productos delicados sean atractivos a la vista y no se deterioren. Para lograr esto, los empresarios hortofrutícolas requieren de acceso a tecnología de punta, mucha de ella monopolizada por empresas transnacionales (semillas y materiales genéticos diversos, material para los invernaderos, agroquímicos, hormonas), y condiciones para competir globalmente, como contactos con compradores en el exterior (principalmente en Estados Unidos) e información sobre los movimientos financieros y de precios. Por otro lado, la situación de los trabajadores que contratan, muchos de ellos campesinos pobres con parcelas que apenas dan para el sustento, es de una gran precariedad y vulnerabilidad. En los polos hortofrutícolas del noroeste de México y California, se reciben cíclicamente a migrantes de las zonas indígenas más pobres, básicamente de Guerrero y Oaxaca. En años recientes, a estos contingentes iniciales se han agregado trabajadores de otros estados, como Veracruz y Chiapas. En el caso de México, se trata de un circuito migratorio que comienza en Sinaloa, donde trabajan en la cosecha de hortalizas como el tomate, la berenjena, el chile bell, el pepino (Ortiz, 2013), de donde muchos de estos trabajadores se dirigen a Sonora, a laborar en la cosecha de la uva y el espárrago. El circuito llega hasta Baja California norte, donde se trabaja en invernaderos de hortalizas en San Quintín. De aquí hay jornaleros que buscan el ansiado paso a Estados Unidos, y frecuentemente los que no lo logran

se instalan a vivir precariamente en Baja California. Estos asentamientos permanentes también se encuentran en Sinaloa y Sonora. En California, del lado de Estados Unidos, también encontramos estos contingentes de trabajadores en la producción más avanzada tecnológicamente de productos como la uva y hortalizas como las lechugas (Revilla, 2013).

Lo que me interesa destacar aquí es que muchos de estos trabajadores son campesinos, es decir, tienen un pedazo de tierra en su lugar de origen. Como mencioné anteriormente, en un trabajo de campo realizado en 2001 en Sinaloa, encontré que aproximadamente el 50% de los entrevistados en el Valle de Culiacán y Guasave tenían tierra en sus lugares de origen, básicamente en Guerrero y Oaxaca (Massieu, 2010). Es decir, se trata de campesinos a los que el trabajo en la parcela no les da suficiente ingreso para sobrevivir todo el año, y que se ven forzados a enlistarse en un trabajo asalariado penoso y mal pagado en la hortofruticultura empresarial del noroeste. La mayor parte de esta migración es pendular, es decir, trabajan en la cosecha de las hortalizas en Sinaloa de noviembre a marzo aproximadamente, y regresan a sus localidades para ocuparse en la agricultura de temporal y subsistencia, sembrando según el ciclo de lluvias, en abril o mayo, y cosechando maíz y frijol en septiembre, para volver a iniciar el ciclo migratorio. Viajan en condiciones muy difíciles familias enteras, en transportes de mala calidad enviados por los patrones, de manera que al llegar ya tienen una primera deuda con éstos. Para Canabal (2008), los jornaleros de la Montaña de Guerrero inmersos en esta penosa migración y el retorno cíclico viven una condición de mayor valoración social en sus comunidades de origen, mientras que en Sinaloa son invisibles para la mayoría de la población y sufren discriminación. Ortiz (2010) registra cómo han desarrollado liderazgos en Villa Juárez, asentamiento de jornaleros en el Valle de Culiacán, para luchar por mejores condiciones de vida y trabajo, en organizaciones en las que el componente étnico es muy importante. En Estados Unidos, son las redes familiares y locales transnacionales las que les permiten insertarse en el empleo agrícola y lograr la sobrevivencia (Revilla, 2010). Una pregunta recurrente de los investigadores al acercarnos a los jornaleros, en el caso de los que aún tienen tierra, es si su experiencia como agricultores es útil de alguna manera en los empleos precarios que consiguen en la hortofruticultura empresarial global, en México y en estados Unidos. Aunque frecuentemente se ha contestado que es completamente diferente la empresa hortofrutícola en la que laboran de la agricultura de subsistencia. Creo que el estar habituados a las duras condiciones de trabajo en la parcela de subsistencia les otorga de alguna manera una calificación tácita (Lara, 1998) para insertarse en estos empleos, y que este es un problema que amerita más investigación. Si relacionamos la situación descrita brevemente con la reflexión teórica inicial, cabría plantear que los jornaleros de la hortofruticultura son proletarios y campesinos a la vez, como expresión de la pluriactividad a la que se enfrenta el campesinado en tiempos globales, y que su condición de productores, si bien no les permite vivir todo el año del producto de su parcela, si les da la un arraigo y un patrimonio en sus lugares de origen, ante el medio hostil en el que se ven forzados a trabajar estacionalmente. Algo ya sabido, además, es que para el empresario agrícola exportador, de punta y competitivo, la posibilidad de pagar bajos salarios sólo estacionalmente le da sin lugar a dudas una ventaja frente a sus competidores estadounidenses. Es decir, la condición campesina

de sus jornaleros le resulta muy conveniente.

3. El trabajo campesino productivo de campesinos maiceros en Puebla y Tlaxcala

Con base en un trabajo de campo reciente (2012 y 2013) con productores de maíz en algunos municipios de Puebla y Tlaxcala², que buscó entrevistar a productores de autoconsumo que viven de otras actividades, a productores medianos mercantiles y a grandes productores, encontramos que en estos estados el trabajo campesino productivo sigue vigente, y que la posibilidad de vender maíz en el mercado representa, para los productores medianos y pequeños, una fuente de ingresos importante, si bien se enfrentan a desventajas, como comercializar con intermediarios que les compran a precios que no permiten un margen de ganancia (en ocasiones ni cubrir los costos) y el alza constante de los precios de las insumos, así como presencia de sequías y heladas imprevistas, que han perdido su regularidad estacional y que los pueden arruinar completamente en un ciclo. Esta situación nos remite a las discusiones sobre la explotación y extracción del excedente producido por los campesinos, mencionadas en el apartado 1, pues ciertamente estos campesinos no pueden retener la riqueza que generan, que se queda en la cadena de intermediación. Pese a ello, no desisten de sembrar al siguiente, y aquí la migración de algún miembro de la familia puede proporcionar remesas para financiar otra vez la producción. En muchos de los productores medianos y pequeños es una constante el uso de trabajo familiar, con matices, pues hay los que pueden contratar trabajadores y además de que participa la familia. Hay una amplia gama de actividades para la sobrevivencia, que incluyen trabajos asalariados como albañil o trabajos precarios diversos en las ciudades, así como producción de café (en el caso de Cuetzalan, Puebla), de avena, de leche, de ganado ovino, entre otras. La producción agrícola puede ser apuntalada por el envío de remesas de algún familiar en Estados Unidos. En el Cuadro 1 algunas características de los distintos tipos de productores entrevistados.

Si bien expongo aquí una mínima parte de la riqueza de datos que ha arrojado el trabajo de campo, podría adelantar una reflexión relacionando las condiciones de los productores campesinos entrevistados con la discusión teórica inicial. Aclaro que me referiré sólo a los productores medianos mercantiles y lo pequeños de autoconsumo:

-Es plenamente vigente la condición de existencia de campesinos que siembran tanto para abastecer su alimentación como para el mercado, sin que acumulen ni se conviertan en empresarios.

-La seguridad y calidad alimentarias juegan un papel fundamental en la decisión de seguir siendo campesinos, trabajar la tierra y producir maíz (tanto en monocultivo como en el sistema milpa)

-No hay una visión diferenciada del trabajo asalariado, el trabajo familiar y los trabajos comunitarios de ayuda mutua en la parcela, es decir, la relación capital-trabajo no está claramente diferenciada, pues un mismo campesino puede contratar peones, ser él mismo jornalero, y participar en las labores de la parcela de otro campesino como ayuda mutua

Cuadro 1.
Distintos tipos de productores de maíz en Puebla y Tlaxcala.
(2012-2013)

Tipo de productor y de maíz	Costos	Rendimientos
Grande-híbrido para venta- más de 50 Has, algunos riego	\$8,000.00 (compra semilla)	6-7 Ton/Ha
Mediano-híbrido para venta y pequeña porción de criollo para autoconsumo (entre 5 y 49 Has), temporal	\$7,000.00 (compra híbrido y semilla criolla propia)	4-5 Ton/Ha
Pequeño-criollo para autoconsumo (menos de 5 Has), temporal	\$2,000.00 a \$3,000.00 (semilla propia, pocos insumos)	1.2 Ton/Ha

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo en 2012 y 2013

Reflexiones finales

A partir de la breve exposición teórica y de los ejemplos de trabajadores agrícolas expuestos, se puede reflexionar acerca de:

-La necesidad de replantear una nueva cuestión agraria, que cuestione la propiedad de la tierra, la apropiación del territorio por el capital y sus nuevas formas, y el papel del trabajo campesino en esta nueva crisis. Constatar la diversidad del trabajo campesino, donde la forma asalariada es sólo una parte, y se da en condiciones de precarización, junto con el trabajo campesino, que está definido por la propiedad de la tierra.

-La vigencia de la existencia de un campesino global y su persistencia en el tiempo

-La existencia de una crisis alimentaria global, como un imperativo de repensar la mejor forma de producir alimentos y las potencialidades de la producción campesina, así como la soberanía alimentaria como un eje cada vez más importante de presencia política del campesinado

-La necesidad de profundizar en las características distintivas del trabajo que vende temporalmente un campesino y su funcionalidad para la agricultura empresarial de exportación.

²En Puebla: Cuetzalan, Cd. Serdán, Tecamachalco, Grajales y Nopalucan; en Tlaxcala: Tetlanohcan, Benito Juárez, Calpulapan, Españaíta, Coatetelco, Atotonilco y Huamantla. Se realizaron 24 entrevistas semiestructuradas en Tlaxcala y 55 en Puebla

Bibliografía

Aguirre Beltrán, Mario (1979). "Elementos dispersos de la organización del proletariado agrícola en Loma Bonita, Oaxaca". en: Aguirre Beltrán, Mario y Hubert C. de Grammont. *Jornaleros agrícolas de México* Ed. Macehual. México. Pág. 99-160.

Akram-Lodhi, A. Haroon y Cristóbal Kay (2009), "1. The agrarian question. Peasants and rural change", en: Akram-Lodhi, A. Haroon y Cristóbal Kay (editores). *Peasants and Globalization. Political economy, rural transformation and the agrarian question*. Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods. Londres y Nueva York. Pp.3-34

Akram-Lodhi, A. Haroon, Cristóbal Kay y Saturnino Borrás Jr (2009). "The political economy of land and the agrarian question in an era of neoliberal globalization". En Akram-Lodhi, A. Haroon y Cristóbal Kay (editores). Op.Cit. Pág. 214-138.

Araghi, Farshad (2009). "The invisible hand and the visible foot: peasants, dispossession and globalization". En: Akram-Lodhi, A. Haroon y Cristóbal Kay (editores). Op.Cit. Pág. 111-147.

Bartra, Armando (1979). *La explotación del trabajo campesino por el capital*. Ed. Macehual, México.

(2011). *Tiempo de mitos y carnaval, Indios, campesinos, revoluciones*. De Felipe Carrillo Puerto a Evo Morales. Ed. Ithaca, PRD-DF. 241 pp

Bernstein, Henry (2009) "VI Lenin y Chayanov AV: Looking Back, Looking Forward". En Akram-Lodhi, A. Haroon y Cristóbal Kay (editores). Op.Cit. pp 55-81.

Burstein, John (2007) *Comercio agrícola México-Estados Unidos y la pobreza rural en México*. Ed. Fundación IDEA. Woodrow Wilson Center for Scholars. 17pp

Byres, T. (2009), "The landlord class, peasant differentiation, class struggle and the transition to capitalism", en: Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores), Op.Cit., pág. 57-82.

Canabal, Beatriz (2008), *Hacia todos los lugares. Migración jornalera indígena en la Montaña de Guerrero*, Ed. UAM, Gob. de Guerrero, UNISUR, CIESAS, 309 pp

Chayanov, Alexandr V. (1981), "Sobre la teoría de los sistemas económicos no capitalistas", en *Chayanov y la teoría de la economía campesina*, Cuadernos de Pasado y Presente No. 94, México.

Feder, Ernest (1978). "Campesinistas y descampesinistas, tres enfoques divergentes (no incompatibles) sobre la destrucción del campesinado". 1ª parte. Comercio Exterior No.27 (12). pág. 1439-1446. 2ª parte. Comercio Exterior No.28, (19). pág. 42-51.

Garza, Enrique de la (2011). "Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema". En: de la Garza, Enrique (coordinador). *Trabajo no clásico. organización y acción colectiva*. Tomo I. México. UAM-I. Plaza y Valdés. pág. 11-21

Harvey, David. *Espacios del capital. Hacia una geografía crítica*. Madrid. 2007.

Herrera, Fernando, Yolanda Massieu, Celso Ortiz y Ulises Revilla (2013). *Migración, trabajo y campesinado en la agricultura globalizada de México y Estados Unidos*. En prensa

Kiely, Ray (2009). "The globalization of manufacturing production: Warrenite fantasies and uneven and unequal relations". En: Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores). Op.Cit. Pág. 169-189.

Kumar, Amiya (2009). "Nineteenth century imperialism and structural transfor-

mation in colonized countries". En Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi. Op.cit. Pág. 83-110.

Lara Flores, Sara (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. Premio Estudios Agrarios 1997. México. Procuraduría Agraria-Juan Pablos Editor.

Lara, Flores Sara y Hubert C. de Grammont (2011). "Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses". En: Sara María Lara Flores (Coord.). *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva*. El Colegio Mexiquense- Miguel Ángel Porrúa, México,. Pág. 33-78.

Massieu, Yolanda (2010). *El trabajo y los lujos de la tierra. Biotecnología y jornaleros en la agricultura globalizada de México*. México. UAM-Xochimilco-Juan Pablos.

McMichael, Philip (2009). "Food sovereignty, social reproduction and the agrarian question". En Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores). Op.Cit. Pág. 23-35

O'Laughlin, Bridget (2009), "Gender justice, land and the agrarian question in an era of neoliberal globalization", Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores),Op.Cit., pág. 190-213.

Ortiz Marín, Celso (2007), *Las organizaciones de jornaleros agrícolas indígenas en Sinaloa*, México, Tlatemoa-Universidad Autónoma Chapingo, pág. 227.

(2010) "La conformación de líderes e intelectuales indígenas en las organizaciones étnicas de trabajadores agrícolas en Sinaloa". Tesis de Doctorado en Estudios Sociales (Estudios Laborales). UAM-Iztapalapa. 23 de julio

(2013) "Sinaloa: trabajo precario en la agricultura empresarial". En: *La Jornada del campo*. No. 69. Suplemento Informativo de La Jornada. 15 de junio. P. 13

Paré, Luisa (1977). *El proletariado agrícola en México ¿campesinos sin tierra o proletarios agrícolas?*. Siglo XXI Editores. México. 255 pp

Revilla, Ulises (2010). "Trabajadores agrícolas mixtecos en el Valle de San Joaquín, California". Tesis Doctorado en Estudios Sociales (Estudios Laborales).UAM-Iztapalapa. 9 de julio

(2013). California, EU. Jornaleros en la horticultura. En: *La Jornada del campo*. No. 69. Suplemento Informativo de La Jornada. 15 de junio. P. 12

Rubio, Blanca (1983) *Resistencia campesina y explotación rural en México*. Ed. Era, México.

(2001) *Explotados y excluidos. Los campesinos latinoamericanos en la fase agroexportadora neoliberal*. Ed. UACH, Plaza y Valdés

Schejtman, Alexander (2000). "El empleo rural no agrícola y los proyectos como política rural". En: *Estudios Agrarios*. No. 14. Año 6. enero-abril. Procuraduría Agraria. México

Seefoó, Luis (2005). *La calidad es nuestra, la intoxicación....¡de usted!*. México. El Colegio de Michoacán.

Teubal, Miguel (2009). "Peasant struggles for land and agrarian reform in Latin America". En: Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores). Op.Cit.. Pág. 148-166.

Watts, Michael J. (2009), "The Southern question: agrarian question of labour and capital", en Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores),Op.Cit, pág. 262-287.

Wood, Ellen Meiksins (2009). "Peasants and the market imperative: the origins of capitalism". En Kay Cristóbal y A. Haroon Akram-Lodhi (editores). Op. cit. Pág. 37-56.

Buscando al mejor migrante: los nipo-latinoamericanos y los flujos de reemplazo étnico-laboral en Japón



Dahil M. Melgar Tísoc¹

Resumen

Desde finales de la década de 1980, Japón implementó un programa de migración de retorno para los descendientes de japoneses nacidos en el extranjero. Este programa sería un proyecto piloto que permitiría en 1990 aprobar la primera reforma de migración laboral que privilegiaba el ingreso de descendientes de ultramar. No obstante, esta política contenía un principio de regulación étnica: cubrir el déficit de trabajadores en los sectores industriales — principalmente automotrices y de ensamblado de electrodomésticos — sin que el ingreso de mano de obra internacional incidiera en los principios de homogeneidad étnica del pueblo japonés. Dentro del espectro grande de trabajadores extranjeros, los descendientes — se pensó— tendrían mayor afinidad étnica y cultural con el resto de los japoneses. Asimismo su ingreso permitiría sustituir a las poblaciones migrantes previas, entre ellas, chinos, pakistaníes, iraníes y surcoreanos que a pesar de estar desempeñando trabajos industriales, eran registrados ante las autoridades japonesas como estudiantes de idioma japonés o de entrenamiento técnico. Es así como a lo largo de la década de 1990 y principios del 2000, los descendientes de ultramar — principalmente de América Latina— gozaron de un ingreso migratorio preferencial. Sin embargo, contrario a lo que se esperaba, es decir, una alta afinidad étnica entre los descendientes y los japoneses, y una estancia migratoria temporal; su permanencia en el país del sol naciente terminó por no ser tan transitoria como imaginaron las autoridades migratorias o los propios migrantes. Por otro lado, pese a existir distintas prácticas de endogamia que contribuyeron a que los descendientes conservaban ciertos atri-

butos físicos asiáticos, apellidos y nombres en japonés y un *kose-ki* (registro familiar de ascendencia y descendencia) que acredita su grado de consanguinidad familiar y étnica; en la práctica, sus usos y costumbres culturales eran más próximos a América Latina que a Japón. Estos desencuentros posiblemente motivaron a llevar a cabo un nuevo plan de sustitución étnica a mediano plazo, en donde los descendientes comienzan también a ser reemplazados por otros asiáticos bajo el viejo esquema de estudiantes de entrenamiento técnico. Este relevo no es casual, ya que reduce los costos salariales de producción en tanto estos últimos al ingresar en calidad de “becarios”, reciben una remuneración inferior a un migrante promedio. A nivel oficial se argumenta que su salario es bajo porque están recibiendo a cambio el aprendizaje empírico de complejos sistemas técnicos y productivos, aunque en la realidad, su labor es de maquila y ensamblaje en línea. Al mismo tiempo, no son candidatos a solicitar la residencia permanente, una facilidad con la que si cuentan los descendientes debido a su relación histórica y consanguínea con la nación japonesa. En suma en la presente ponencia basada en trabajo de campo en Japón analizaré cómo toma lugar una política laboral de reemplazo étnico en busca del “migrante ideal”, enfatizando el caso de los nipo-latinoamericanos que han retornado al país de sus ancestros.

Palabras clave: migración a Japón, descendientes de japoneses, nipo-latinoamericanos, reemplazo étnico, segmentación laboral.

Los cimientos étnicos de la industria japonesa

Cuando se piensa en Japón, tanto en las características de su sociedad o de su sistema económico y laboral, difícilmente viene a la mente la existencia de migrantes internacionales en su base económica y productiva. No solamente porque a nivel internacional Japón refuerza la imagen de ser un país homogéneo en términos poblacionales, revestido además de una ancestralidad cultural que convive armónicamente con el desarrollo tecno-económico. Llevando a la práctica uno de los *dictum* célebres de la era Meiji: “ciencia occidental y moralidad japonesa” (Ortiz, 2003:82).¹ Y a modo de profecía que se cumple a sí misma, Japón se convierte en un ejemplo de cómo ingresar en el mercado internacional financiero, productivo, comercial y científico globalizados, sin que esta participación debilite el papel que juega la cultura propia en la estructuración de las relaciones sociales y económicas o bien, el papel del Estado como principal protector y garante del bienestar público. Es así como se aplaude la relativa solidez de su sistema

¹La era Meiji se conoce al proceso de industrialización y construcción del Estado-nación japonés posterior a los dos siglos de clausura de Japón al contacto con el mundo (entre 1638-1853). Y una vez re-incorporado a las relaciones diplomáticas y económicas internacionales, Japón emuló el patrón modernizador de Occidente, particularmente al respecto de la configuración de su modelo político, militar, jurídico y social, aunque adaptando estas instituciones a las características propias de la sociedad japonesa. A fin de garantizar este tránsito, la clase política hizo uso estratégico del sistema de valores tradicionales tales como el respeto a la autoridad y el sacrificio individual en aras del bienestar colectivo como formas de ética pública y de nacionalismo popular (Duus, 1993: 97 y 100).

¹ Licenciada en antropología social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), actualmente es tesista de maestría en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS- D.F.) donde desarrolla una investigación sobre etnicidad, desigualdad social y violencia en el caso de la migración de peruanos a Japón. Correo electrónico: dahil.melgar@gmail.com
* Ponencia (borrador) presentada en el VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) el cual tomó como título: “Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro” y que se llevó a cabo del 13 al 15 de noviembre de 2013 en la ciudad de Guanajuato, México.



de derechos laborales, de su organización sindical y de la distribución no tan desigual del ingreso económico.² Sin embargo, un hecho que queda ensombrecido en este relato de cohesión y éxito, es el papel económico y productivo que han jugado los migrantes internacionales en Japón. Así como su ubicación en el segmento inferior o también llamado secundario de un *mercado dual de trabajo*,³ en donde lo que rige es la precariedad laboral y el desamparo jurídico.

No obstante la segmentación étnica del trabajo no es una característica contemporánea, como puede apreciarse en la configuración de distintos regímenes coloniales a lo largo de las Américas, de África y Asia, de los regímenes de segregación y apartheid vigentes en Estados Unidos, Sudáfrica y Australia, o estructuras de castas que auto-perpetúan en el presente como en la India. De igual forma, tampoco es nueva la relación entre migración, precariedad y trabajo, ya que distintos migrantes internos e internacionales que se desplazan de periferias económicas a centros de producción y acumulación de capital, suelen ocupar —no por deseo propio— nichos laborales precarios. Tal es el caso, por ejemplo, de innumerables indígenas y campesinos que a lo largo décadas se han desplazado a las ciudades y metrópolis de sus respectivos países —aunque algunos otros optan por traspasar la fronteras—, o bien de los migrantes internacionales que no migran en calidad de trabajadores calificados. Y que pese a las diferencias en uno y otro caso ambos comparten el hecho de que su inserción laboral se orienta a trabajos donde prevalece una baja remuneración económica acompañada de una exposición inversamente proporcional al riesgo físico y económico. Donde en aras de conservar el trabajo, son omisos ante distintas violaciones a sus derechos laborales. En suma, la intersección entre migración, etnicidad y trabajo tiene una raigambre estructural e histórica antiguas.

Por otro lado, las condiciones laborales precarias de los migrantes, la existencia de *mercados duales de trabajo* y la relación entre desigualdad y diferencia étnica no son temáticas nuevas en el análisis social, pero el caso japonés puede aportar elementos empíricos derivados de su propia singularidad histórica y legal. Con miras a sistematizar información para un análisis comparativo de las expresiones equivalentes o divergentes en que la intersección entre etnicidad, migración y trabajo adopta en distintas partes del mundo. A su vez, permite contribuir en el estudio de las estrategias de reemplazo étnico, las cuales se estudian como prácticas no jurídicamente instituidas, sino llevadas a cabo de facto en la vida cotidiana; cuando en el caso japonés, forman parte de la política migratoria formal bajo un esquema de “ensayo-error” en busca del “migrante ideal”. Asimismo, el reemplazo étnico se ha observado principalmente como un fenómeno que permite subsanar los vacíos laborales en determinados sectores de producción y servicios donde la población local no desea ocuparlos, ya sea por ser trabajos mal pagados, labores riesgosas o carecer de prestigio social. Sin embargo, estos migrantes no solamente ocupan estas vacantes laborales,

²Sin que con ello se niegue que persisten graves problemas de desigualdad de género en las relaciones laborales, o jornadas de trabajo extenuante y estresante a las que también están sujetos muchos japoneses.

³La idea de que existe un mercado dual de trabajo significa que el mercado está compuesto por dos segmentos diferenciados, en el primero, las condiciones de trabajo son relativamente óptimas y la remuneración salarial es acorde al perfil de los trabajadores. Al mismo tiempo que en la remuneración salarial se toma en cuenta la antigüedad laboral, el nivel educativo y la destreza, entre otras características. En contraste, hay otro segmento inferior o secundario caracterizado por la inestabilidad laboral, un salario bajo y una ausencia de recompensa o reconocimiento a las cualificaciones de los trabajadores (Huguet, 1996:81).

también abaratan los costos de producción al aceptar salarios bajos y sistemas precarios de trabajo. Si bien se ha observado una relación entre escasez sectorial de mano de obra y la forma en que ésta se intenta remediar por medio de la migración de trabajadores internacionales, poco se ha estudiado sobre el hecho de que estas políticas también pueden esconder principios de regulación étnica en aras de conservar un proyecto de nación. Es decir, aceptar migrantes sin que su ingreso impacte significativamente en la estructura étnica de una nación, más aún cuando esta se imagina como homogénea.⁴

De la política velada por el ingreso de trabajadores extranjeros

El ingreso a Japón de trabajadores extranjeros para labores no calificadas se encuentra documentada desde finales del siglo XIX por medio de la llegada de taiwaneses — entre 1899 y la década de 1920— quienes ocuparon trabajos de cocineros, peluqueros, cargadores en los puertos, así como agricultores y peones en general. El segundo grupo sería el de los surcoreanos quienes entrarían entre 1910 y la década de 1930, en calidad de peones agrícolas, cavadores de caminos, mineros, albañiles y obreros industriales (Komai, 2001: 13). En ambos casos la migración correspondió a las fechas de anexión colonial de Taiwán y Corea al imperio japonés. Otra industria que proliferó fue la movilización de adolescentes surcoreanas con fines de prostitución militar, es decir, para beneplácito de las fuerzas militares japonesas, las cuales fueron desplazadas tanto a las bases militares dentro de Japón, con el resto de sus asentamientos extra-territoriales. Se calcula que un promedio de 200,000 mujeres coreanas fueron víctimas de estos abusos en un lapso de treinta años (IPC, 2013). Pasada la guerra, no sería sino hasta finales de 1960 que se reanudaría el ingreso de trabajadores no calificados, bajo una nueva modalidad: trabajadores de entrenamiento técnico (Komai, 2001:16).⁵ Por otro lado, la prostitución encubierta se reanudaría en 1970 bajo el eufemismo de ingreso de trabajadoras para la industria del entretenimiento público y artístico. A este tipo de visado acudirían principalmente filipinas, pero también surcoreanas, taiwanesas y tailandesas. Finalmente en 1983, iniciaría un plan de ingreso para estudiantes extranjeros que deseaban aprender el idioma japonés bajo cuna matrícula de 100,000 estudiantes, en su mayoría chinos y surcoreanos (Komai, 2001: 18). Sin embargo, tanto las visas de entrenamiento técnico, como las de enseñanza del japonés encubrían su real propósito: la recepción legal, más no formalizada de migrantes laborales. Y era legal al estaba reglamentado su ingreso y permanencia en el país, mas su estatus migratorio como trabajadores no era for-

⁴El relato de naciones étnicamente homogéneas han sucumbido ante la presión étnica de sus minorías y de los marcos jurídicos internacionales que los protegen, pero en el caso japonés, prevalece la posición política de ser un país homogéneo. No solamente porque el único grupo indígena originario (los Ainu) no es considerado como un grupo indígena, sino como minoría social y económica. Por otro lado, hay distintos argumentos que refuerzan esta idea de unicidad en base a estudios culturales, arqueológicos y óseos que procuran ofrecer validez científica a estos argumentos. A lo que se suma la propia simbología territorial de Japón como país-isla que en términos simples sugiere aislamiento y desconexión (Ortiz, 2003) al no ser una frontera tan porosa al ingreso de migrantes, como puede ser una frontera terrestre. También se recupera el hecho de que Japón se haya cerrado al contacto con el extranjero durante dos siglos —salvos tenuous contactos comerciales principalmente con China y Holanda— procurando resguardarse del avance militar y cultural de occidente sobre Asia. Sin embargo, no solamente los extranjeros que se han establecido en Japón y los Ainu retan esta percepción de unicidad, igualmente lo hacen los múltiples residentes que llegaron producto de su avanzada colonialista de Japón sobre Asia; entre ellos, los okinawenses y los descendientes de los coreanos anexados durante el periodo de colonialismo japonés y a los cuales se les llama *zainichi*. Para ver en mayor detalle las singularidades de cada grupo se puede consultar Michael Wiener (1997), entre otros.

⁵Lo cual no quiere decir que no ingresaran migrantes, pero no mediante políticas estatales o de manera legal.

malizado, ya que por el contrario eran registrados como educandos y técnicos en formación. Una consecuencia directa fue que al término de los contratos de enseñanza, muchos jóvenes no regresaran a sus respectivos países y por el contrario preferían convertirse en migrantes indocumentados. Por otra parte, la presencia árabe y persa en Japón se debió a un acuerdo de excepción de requisito de visa para ingreso con fines turísticos el cual Japón mantenía con distintos países, entre ellos, Pakistán, Bangladesh e de Irán. A inicios de 1990, esta relativa libertad de tránsito se suspendería para las nacionalidades ya mencionadas.

Al respecto cabe señalar que en la opinión pública, los medios de comunicación y la postura oficial se tiende a ver la migración indocumentada como un abuso de los migrantes internacionales al “voto de confianza” del Estado japonés, el cual no exigía mayores requisitos para el ingreso turístico. O bien, un aprovechamiento de su “buena voluntad” de ofrecer a distintos estudiantes — principalmente de países en vías de desarrollo— la oportunidad de acceder al aprendizaje de otro idioma — en este caso el japonés — o conseguir una alta cualificación técnica. Lo cierto es que eran trabajadores necesarios en un Japón que comenzaba a enfrentar las consecuencias productivas y económicas de una baja tasa de nacimientos, pero también del desinterés de los jóvenes japoneses en edad productiva de incorporarse a los sectores de trabajo industrial. Por otro lado, su condición de trabajadores indocumentados los hacía presas cautivas para distintos abusos laborales, como la falta de pago de horas extras, una remuneración inferior a la estipulada, asignación de trabajos peligrosos, despido injustificado, entre otros. Es decir, a través de estos trabajadores se proporcionó la fuerza de

trabajo necesaria para mantener el sistema productivo japonés. Al mismo tiempo, distintos enganchadores de nacionalidad japonesa alentaban y asesoraban a migrantes en sus países de origen sobre cómo migrar bajo alguno de los esquemas existentes. Es decir, el sistema de enganchamiento y las actividades reales que estos migrantes desempeñaban en Japón no eran desconocida por el gobierno japonés y por el contrario, al ser necesaria fue ampliamente tolerada.

Si bien la tónica de la política oficial era condenar la migración indocumentada y simular que se hacía algo al respecto, como desaconsejar la contratación de estos trabajadores, no se procedió contundentemente de manera penal o financieramente contra los contratistas que los empleaban trabajadores indocumentados hasta no haber garantizado el ingreso de una fuerza de trabajo sustituta, en este caso los descendientes de japoneses de ultramar.

La reforma migratoria: en busca de una sustitución étnico-laboral

No fue sino hasta 1990 que se realizó la primera reforma migratoria para el ingreso de trabajadores no calificados y tuvo como población objetivo a los descendientes de japoneses nacidos en el extranjero, también llamado *nikkei* (*nikkeijin*).⁶ Procurando conciliar bajo una misma ley, la necesidad de atraer mano de obra internacional sin que su ingreso incidieran en el esquema de nación japonesa étnicamente homogénea. Sin embargo, a esta reforma la precedió un proyecto piloto de retorno en el cual se ofrecía a los descendientes la facilidad

⁶Aunque en términos formales *nikkeijin* también refiere a la primera generación, es decir al migrante japonés (*issei*) que dejó el archipiélago y que vive en un país extranjero, en el uso cotidiano la palabra *nikkei* se usa como sinónimo de descendiente. Asimismo sólo son *nikkei* los descendientes hasta la quinta generación, es decir, *nikkei* son los hijos (*nisei*), nietos (*sansei*), bisnietos (*yonsei*) y tataranietos (*gosei*) de un japonés o japonesa.

legal de viajar a Japón en aras de reencontrarse con sus familias de origen. Pero, el transcurso del tiempo — tomando en cuenta que las migraciones de japoneses hacia América Latina iniciaron a finales del siglo XIX—, la pérdida del idioma japonés entre los descendientes y la devastación de la Segunda Guerra Mundial habían roto la mayoría de los contactos familiares con Japón. No obstante, algunos descendientes tomaron esta visa no como un mecanismo de reunificación familiar, sino como un medio de migrar legalmente a un país desarrollado. Y una vez en Japón no les fue muy difícil conseguir trabajo y cambiar su estatus migratorio a una visa de entrenamiento técnico, ya que entonces no se reconocía como tal la migración laboral no calificada. Así comenzaron a proliferar agencias de viajes y enganchadores laborales de japoneses que en coordinación con descendientes ofrecían trabajo en Japón. Al mismo tiempo en América Latina, en los periódicos de circulación interna de la comunidad japonesa, en carteles pegados en las asociaciones de migrantes y por medio del rumor se comenzaron a difundir mensajes que alentaban al enganchamiento migratorio. Para ese fin, se garantizaba un contrato de trabajo, también el costo del pasaje de avión — para aquellos que no podían auto-financiar su desplazamiento—, así como algunos adelantos salariales. Costos que serían descontados de manera fraccionaria cada mes hasta saldar las respectivas deudas. Mas una vez en Japón, muchos se enfrentaron a la rudeza del trabajo industrial no calificado, un descuento salarial mayor al acordado, una falta de reconocimiento de las horas extra o la confiscación de sus pasaportes como garantías de pago de la deuda. Asimismo vivieron el hacimiento, la precariedad habita-

cional y la ausencia de privacidad en los dormitorios, aún cuando los descuentos por concepto de alojamiento podían garantizar una mejor vivienda. Por otro lado, aún siendo descendientes, la mayoría no estaba del todo familiarizado con la comida japonesa, por lo que también resintieron la ausencia de carne, lácteos, frutas, pan y de algunos cereales y leguminosas a los que estaban acostumbrados. Y en cambio recibieron: sopa y arroz sin sal, poca proteína y muchas verduras, pescado y carne cruda a lo largo de las tres comidas diarias, rompiendo así la diferenciación alimenticia entre desayuno, comida y cena, ya que a cualquier hora del día podían recibir los mismos alimentos. De igual forma vivieron la desilusión de migrar a un país desarrollado sino a sus centros urbanos, sino a las periferias semi-agrícolas y semi-industriales, representando un choque entre los que provenían de contextos urbanos. Otra desventaja fue el conocimiento incipiente del idioma japonés, aún entre aquellos que asistieron a escuelas filo-japonesas en sus respectivos países de nacimiento. Lo cual los convertía en dependientes lingüísticos de sus empleadores quienes hacían recargos económicos adicionales — en ocasiones sin conocimiento de los migrantes — por su labor de intermediación.

Un factor adicional de desencuentro fue el hecho de que durante generaciones ha prevalecido entre amplios sectores de *nikkei*, un discurso etnocentrista relacionado a su ascendencia japonesa, es decir, una autoconcepción de su etnicidad como *grupo de estatus* (en un sentido Weberiano). Hecho que ha favorecido a distintas estrategias de endogamia que explican por qué aún entre descendientes de varias generaciones se mantienen atributos físicos asiáticos, nom-

bres y apellidos japoneses. Estas prácticas no implican que los descendientes no formen parte de la vida cotidiana, social, económica y política de los países de nacimiento e inclusive muchos otros hayan formado familias exogámicas.

Asimismo, aunque a nivel formal a los descendientes se les reconoció un estatus migratorio preferencial, en la vida cotidiana y en el mundo laboral no tuvieron un acceso a mejores condiciones de vida y trabajo en relación a otros migrantes extranjeros. Al respecto es necesario remarcar que para los descendientes más próximos al discurso etnocentrista relacionado a su ascendencia japonesa, el haber migrado a Japón y no ser reconocidos por el resto de la sociedad japonesa como pares, sino como extranjeros a secas, representó un duro golpe en su manera de autoperibirse. Y a consecuencia de este desconocimiento, se vivió un alejamiento emocional y étnico que los alejó de Japón y los acercó hacia América Latina.⁷

La formalización migratoria de la segmentación laboral

Finalmente para 1990, tomaría forma la reforma migratorio que convocaba formalmente a los descendientes a migrar a Japón como trabajadores no calificados. Sin embargo, se impuso una restricción de retorno: únicamente los descendientes de primera y segunda generación, es decir a hijos y nietos de japoneses, así como sus conyugues e hijos menores de edad podían ingresar bajo esta modalidad. Pero lo que esta cláusula desestimó fue que por medio de otros mecanismos legales e ilegales, los descendientes de generaciones subsecuentes también iban a migrar a Japón. Por ejemplo, a través de vínculos matrimoniales, por ascenso en la escala de descendencia o alteración de sus registros familiares.

Se puede observar que hubieron distintos medios de ascenso generacional en la documentación familiar, siendo uno de ellos consecuencia del registro de infantes ante la embajada o el consulado japonés, en donde los hijos de un padre japonés — al ser patrilineal la ley de transmisión de nacionalidad hasta 1984— legalmente eran también

⁷Algunos trabajos que han retomado esta idea son los de Joshua Hotakka Roth (2002), Takeyuki Tsuda (2003) y Ayumi Tanaka (2005), entre otros.

japoneses, y en consecuencia, los sucesivos descendientes subían una generación. Otra estrategia fue el matrimonio con algún *nikkei* de menos generaciones que permitía que los hijos entre ambos se registraban en el *koseki* más conveniente. Es decir, si uno de los progenitores era cuarta generación (*yonsei*) y el otro era segunda (*nisei*), sus hijos podían ser registrados como tercera generación (*sansei*). Finalmente un último camino fue la alteración deliberada de la documentación familiar.

Sin duda la reforma migratoria ofreció a muchas familias de descendientes un alivio económico al garantizarles una remuneración salarial comparativamente mayor a otros destinos migratorios, así como una estancia legal. A este llamado migratorio acudirían descendientes de sectores populares y también de clase media cuya economía doméstica había entrado en crisis. No obstante el perfil socioeconómico, profesional y educativo de los nipo-latinoamericanos era heterogéneo, la mayoría se dedicaba al pequeño comercio urbano o de explotación agrícola, venta de comida en restaurantes y cafeterías, papelerías, farmacias, ferreterías y tiendas de artículos diversos, por mencionar los más comunes. De igual forma, habían profesionales de diversas ramas y estudiantes universitarios quienes vieron truncada su formación profesional por motivos económicos. Ya que cabe recordar que entre finales de 1980 y a lo largo de la década de 1990 a lo largo de América Latina se vivieron sucesivos ciclos de crisis económicas, hiperinflaciones, desestabilidad laboral y desamortiguamiento del Estado de bienestar, cuyas consecuencias no se han subsanado. Condiciones estructurales a las que se añaden dependiendo de cada país, conflictos de orden político. Por ejemplo en el caso peruano la migración a Japón toma escenario en medio del conflicto armado entre el Estado y las fuerzas insurgentes de Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Tupac Amaru (entre 1980 y el 2000).

Otro punto a destacar es que aun cuando los nipo-latinoamericanos representaban un flujo migratorio con escolaridad entre media y alta — al contar la mayoría cuando

menos con preparatoria concluida y en algunos casos con estudios universitarios— ingresaron de manera homogénea a trabajos no calificados conocidos por las tres k: *kitani* (sucio), *kitsui* (duro/estresante) y *kiken* (peligroso). Donde no se recompensaban los conocimientos laborales o educativos previos, sino la rapidez manual y la fuerza física. Asimismo implicaban jornadas extra de trabajo y en algunos casos rotación continua de turnos donde en una semana se podía trabajar de día y en la próxima de noche, con las afectaciones al sistema nervioso que estos cambios abruptos pueden generar. Igualmente, en estos trabajos se está expuesto a procesos productivos de contraste término que explica porqué la afectación a las vías respiratorias es un malestar frecuente entre los migrantes. A lo que se añade que de manera corriente se desactivan los sensores de dedos que evitan los cortes parciales o totales de los dedos y falanges llevando a que ese sea, precisamente, un accidente de trabajo no tan inusual.

Al respecto de los trabajos más comunes en los que se emplean los descendientes se encuentran en el caso de los hombres, el ensamblaje en línea de autopartes y electrodomésticos, fundición y prensado de metales, y en el de las mujeres, labores de control visual y arreglo de piezas, precisión manual para el ajuste de pequeñas piezas, así como la preparación de comida en línea y su empaquetado. Aunque en los últimos años se ha añadido, la asistencia en el cuidado de ancianos y pacientes hospitalizados.

Entre otros factores a considerar, no obstante la estancia migratoria de los descendientes es legal y en su mayoría cuentan con residencia permanente, no son trabajadores de contratación directa y por tanto, carecen de acceso a los sistemas de pensión pública o servicio médico estatal.⁸ A su vez, pese a que los sindicatos japoneses cuentan con una fuerza gremial comparativamente más sólida a otros sindicatos en el mundo, los migrantes extranjeros suelen estar excluidos de la filiación sindical ya que no son trabajadores de base. Lo cual no significa que existan sindicatos no gremiales que atien-

⁸No fue sino hasta pasada la crisis económica de 2008 que se ha regularizado el derecho de acceso a estos servicios, aunque de ellos disfrutarán más los migrantes jóvenes y no, los pioneros de la migración al estar aproximándose a su edad de retiro.

den sus demandas, como el Kangawa City Union que intercede en casos de despido injustificado, desempleo y accidente laboral. Sin embargo, a fin de contrarrestar la acción sindical de los migrantes, varias contratistas mantiene “listas negras” de trabajadores que han litigado en algún juicio, a los cuales vetan para contrataciones futuras tanto en las empresas o fábricas con las que esa contratista está relacionada de manera directa como las propias de las demás contratistas que considere aliadas y establezca una relación de intercambio de información.

En suma si bien un día los descendientes fueron considerados un prototipo ideal de migrante, en el transcurso de distintos desencuentros, esta percepción cambió. Entre ellos, influyó el hecho de que su permanencia migratoria no fue tan transitoria como las autoridades hubieran querido, así como tampoco resultaron ser “tan japoneses” como se imaginó al diseñar la política de retorno. Es así como paulatinamente los descendientes al dejar de ser vistos como un prototipo ideal y también comenzaron a ser sustituidos por otros flujos migratorios, en este caso de asiáticos que nuevamente ingresaban bajo una vieja modalidad: las visas de entrenamiento técnico. Estos últimos migrantes ofrecían no solamente su juventud —en contraste al envejecimiento evidente de muchos nipo-latinoamericanos en Japón—, también al no poder optar por vínculo étnico a la residencia se vuelve legalmente más redituable y simple su futura expulsión. Al mismo tiempo al ingresar en calidad de becarios, su sueldo es comparativamente inferior al de un migrante promedio. A consecuencia de ello, no solamente se favorece a nivel de política migratoria el ingreso legal de estos trabajadores asiáticos en calidad de técnicos en formación, también las empresas contratistas evidencian su preferencia de contratación y como consecuencia de ello también escasea el trabajo disponible para los descendientes, sobre todo aquellos de mayor edad. Es decir comienza a tomar lugar un nuevo escenario de sustitución étnica.

Conclusiones

A modo de conclusión, el caso japonés permite observar además del funcionamiento de un *mercado dual de trabajo* y de una imbricación entre segmentación étnica del trabajo precario y migración internacional, ver cómo un Estado pone en marcha sucesivos proyectos migratorios, en ocasiones deliberados, en otros, encubiertos a través de eufemismos legales tales como estudiantes de idioma o de entrenamiento técnico. Pero que en conjunto, sea que se nombre a los migrantes laborales como “becarios” o migrantes propiamente dichos, su ingreso permite subsanar un vacío de mano de obra en los sistemas de producción de diversos sectores industriales y manufactureros en Japón. Asimismo este caso muestra cómo las políticas de reemplazo étnico además de factores económicos, pueden adquirir otras intencionalidades, como intentar salvaguardar la idea de nación étnicamente homogénea. Sin embargo, la política migratoria japonesa terminó por ceder ante la rentabilidad del capital y el mayor abaratamiento que implica no fomentar el ingreso de trabajadores con los que se tiene una relación histórica y consanguínea — como en este caso son los descendientes— ya que pueden acceder a la residencia permanente, mientras que otros migrantes que no gozan de ese vínculo pueden migrar legalmente pero de la misma forma legalmente son fácilmente sustituibles y deportables.

Bibliografía

DUUS, PETER. (1993 [1969]). *Feudalism in Japan*, Nueva York, Estados Unidos de América: McGraw-Hill.

Higuchi, Naoto. (2007). “Remittances, investments and social mobility among Bangladeshi and Iranian returnees from Japan” (Ponencia presentada el 8th APMRN Conferencia Internacional, Universidad Normal de Fujian, Fuzhou, China). Recuperado de <http://www.pdfdownload.org/pdf2html/pdf2html.php?url=http%3A%2F%2Fapmrn.anu.edu.au%2Fconferences%2F8thAPMRNconference%2F12.Higuchi.pdf&images=yes> Consultado el 31 de agosto de 2013.

Hotaka Roth, Joshua. (2002). *Broken Homeland. Japanese brazilian migrants in Japan*, Estados Unidos de América: Cornell University Press.

Huguet Ana. (1996). “Dualidad en el mercado de trabajo español”. *Revista de Economía Aplicada* no.11 (IV), 81-104.

IPC. (2013, 20 de junio de 2013). “Las esclavas sexuales, una herida abierta entre Japón y Corea”. *International Press*. Recuperado de <http://espanol.ipcdigital.com/2013/06/20/las-esclavas-sexuales-una-herida-abierta-entre-japon-y-corea/> Consultado: 20 de junio de 2013.

Ortiz, Renato. (2003) . *Lo próximo y lo distante: Japón y la modernidad-mundo*. Buenos Aires: Interzona.

Takenaka, Ayumi. (2005). “Nikkei y peruanos en Japón”. En Ulla D. Berg y Karsten Paerregaard (coords), *El 5to suyo.*, Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Tsuda, Takeyuki. (2003). *Strangers in the ethnic homeland. Japanese brazilian return migration in transnational perspective*, Nueva York: Columbia University Press.

Weiner, Michael. (1997). *Japan's minorities: the illusion of homogeneity*. Londres, Inglaterra: Routledge.

Dinámica en la compra-venta de la fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos, 2007-2010

José María Parra Ruiz¹
Emilia Gámez Frias²



Resumen

La crisis financiera estadounidense, cuyo estallido fue reconocido oficialmente hacia el tercer trimestre del año 2007, tiende a impactar de manera severa y diferencial la compra-venta de la fuerza de trabajo mexicana que reside en territorio estadounidense. Esta diferenciación se observa con respecto a otros grupos de inmigrantes, nativos y estadounidenses en su conjunto tanto a nivel de edad, sexo, sector y rama de actividad, así como respecto a su condición de permanencia, legal y/o ilegal, entre otros aspectos. Dicha situación coloca a la fuerza de trabajo mexicana en mayores niveles de vulnerabilidad y precariedad laboral, así como de permanencia en territorio estadounidense. Esta consideración nos parece importante de analizar, toda vez que nos permitiría allegarnos de mayores herramientas analíticas respecto al desempeño laboral que registra la fuerza de trabajo mexicana, oriunda de México en el mercado de fuerza de trabajo estadounidense. Cabe señalar que, la perspectiva analítica de la dinámica de la compra-venta de fuerza de trabajo constituye una herramienta importante de estudiar. Por lo anterior, son tres los objetivos que perseguimos en el presente trabajo: uno, analizar la dinámica que impera en el conjunto de hombres y mujeres de origen mexicano, empleados y desempleados; dos, el comportamiento diferencial entre hombres y mujeres respecto a los niveles de empleo y desempleo; tres, las diferencias en dichos niveles a escala intra e inter-género. El estudio pretende ofrecer evidencia empírica sobre el comportamiento que registra la compra-venta de fuerza de trabajo mexicana a partir del análisis de las tres dinámicas señaladas. Dicho análisis se centra en las dimensiones sociodemográficas (sexo, edad, etc.), económica, laboral (empleo y desempleo por sector económico y grupo

de ocupación). Con la finalidad de cumplir con dicho propósito, capturamos, procesamos y analizamos información estadística producida por distintas agencias estadounidenses: American Community Survey, 2010 Census y Pew Hispanic Center. Entre los principales resultados podemos observar que la compra-venta de fuerza de trabajo mexicana, en general, es mayormente afectada respecto del universo de inmigrantes residentes en Estados Unidos. Tanto en sus niveles de empleo, desempleo, por grupos de ocupación y sector económico. Más aun, resulta que dichos impactos tienden a ser más severos cuando el análisis se centra a escala inter e intragénero.

Palabras Clave: compra-venta de fuerza de trabajo mexicana; dinámica laboral; inmigración en Estados Unidos, condiciones laborales

Introducción

La compra-venta de fuerza de trabajo constituye una relación central en la configuración de toda producción capitalista. Toda vez que representa, para el empresario, el punto de partida de la adquisición mercantil de los mercancías necesarias para producir y reproducir, en la esfera de la producción y/o circulación, todo proceso de acumulación de capital. En tanto para el trabajador, constituye la vía de allegarse de dinero necesario para reproducirse él y su familia. Consistentemente se afirma que solo confluyen compradores y vendedores de fuerza de trabajo en un mercado formal. Sin embargo, en tanto sujetos individuales y colectivos se observa que las condiciones históricas, políticas, sociales y de lucha son decisivas en la configuración formal e informal de las formas de venta y compra de la fuerza de trabajo.

La realización de la compra y venta de fuerza de trabajo oriunda de México en territorio estadounidense, reviste una serie de dificultades que van desde lograr traspasar la frontera México-Estados Unidos, hasta lograr realizar la compra-venta de esta mercancía (temas de investigación ampliamente realizados y debatidos). Sobre esta consideración, el objetivo del presente trabajo es ofrecer evidencia empírica sobre la dinámica que adquiere la fuerza de trabajo oriunda de México en un entorno de crisis generalizada en Estados Unidos. De manera específica, pretendemos analizar, el comportamiento que registra la fuerza de trabajo con empleo (realización concreta de la compra-venta de la fuerza de trabajo) en tres niveles analíticos: uno, población económicamente activa (PEA); dos, respecto al sector económico y; tres, con respecto a la rama de actividad económica. Todo ello, matizando su dinámica, en términos de la participación y el crecimiento anual que tanto hombres y mujeres expresan, en su conjunto como por separado durante el periodo 2007-2010.

Con este fin, el trabajo se divide en tres apartados. En el primero, describimos el entorno socio-económica que impera en el periodo de estudio. En el segundo, matizamos la importancia que tiene la fuerza de

¹Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara CUCEA, Profesor-Investigador, Desarrollo Territorial y Mercados de la fuerza de trabajo, jparra@cucea.udg.mx.

²Maestría, Universidad de Guadalajara CUCEA, Profesor-Investigador, Desarrollo Territorial y Mercados de la fuerza de trabajo, emigamez@cucea.udg.mx

trabajo oriunda de México con respecto a otros grupos de población que radican y laboran en territorio estadounidense. En el tercero, analizamos el comportamiento que adquiere la realización de la compra-venta de fuerza de trabajo en los niveles analíticos referidos, Por últimos incluimos algunas consideraciones finales.

Palabras Clave: compra-venta de fuerza de trabajo mexicana; dinámica laboral; inmigración en Estados Unidos, condiciones laborales.

1.- Entorno socio-económico

En este apartado, describimos de una manera general, algunas consideraciones sobre las condiciones socioeconómicas que prevalecen en Estados Unidos antes y durante la actual crisis económica.

En el periodo 2003-2006 la economía estadounidense experimenta una recuperación económica. Luego de superada la crisis de los años 2000-2002, conocida como "punto com", por la vía de profundizar sus procesos de reestructuración económica y productivos (principalmente del sector de la electrónica y las telecomunicaciones) la recuperación económica se expresa en el crecimiento del PIB, rentabilidad del capital, productividad del trabajo, mayor nivel de empleo y una menor tasa de desempleo (Dabat, 2008: 9). Sin embargo, los niveles de crecimiento en tales rubros son inferiores, para el mismo periodo de recuperación, a los de otros países: China 30 por ciento en su PIB; India, 29.7; Rusia, 31; América latina, 24.8 (sin contar México el cual experimenta un estancamiento). La misma situación se presenta en la competitividad industrial e internacional, lo cual, aunado a los serios problemas en la esfera financiera tendió a configurar, a partir de 2007, la actual crisis económica. La crisis del capitalismo, se erige nuevamente en heraldo internacional del primer decenio del siglo XXI. El origen, carácter, amplitud, duración y salida de la crisis, así como la serie de repercusiones que genera a escala internacional es, actualmente, objeto de un intenso debate en las ciencias sociales.

En lo que corresponde al origen, existe un cierto consenso de que la crisis irrumpe en la esfera financiera aunque vinculada con problemas que se suscitan, tiempo atrás, en la esfera de la producción: bajas tasas de ganancia y de productividad, así como la falta de inversión; altos índices de desempleo y de capacidad instalada ociosa, entre otros. Incluso, algunos estudiosos consideran que fue la crisis financiera de Europa en agosto de 2007 la que produce una recesión económica global (Rodríguez, 2009:110); para otros, la produce en octubre de 2008 la crisis financiera de Estados Unidos (Nadal, 2009; Tello, 2008). Aunque reconocen que ambas crisis se vinculan con problemas suscitados en la esfera de la producción.

En consecuencia, los problemas de índole financiera y productiva tienden a configurar el carácter de una crisis del conjunto de la reproducción del capital a escala internacional. En un primer momento, numerosos gobiernos (entre ellos los de los países desarrollados, principalmente el estadounidense), la limitaron al ámbito financiero para posteriormente reconocer que también el aparato productivo, desde meses atrás, experimenta una crisis. De acuerdo a lo anterior, se observa que la crisis irrumpe en prácticamente todos los componentes del capital financiero: bolsas de valores, bancos, sociedades de inversión y de ahorros, aseguradoras, hipotecarias, fondos de cobertura y derivados en general

(Palacio et al., 2008). De acuerdo con estimaciones de BBVA (tercer grupo financiero de Europa y séptimo del mundo), en los últimos quince meses, solo el mercado bursátil estadounidense perdió 53.4 por ciento de su valor (monto calculado a partir de la evolución del índice S&P de 500 empresas) superando la debacle de 1930 cuya pérdida fue de 48.5 por ciento.

En la esfera de la producción, se observa el tránsito de un periodo de estancamiento económico a uno de retroceso. Este último expresado a partir del tercer trimestre de 2007. Así lo demuestra el crecimiento económico de los países desarrollados, estimado a través del PIB: Estados Unidos, registra un retroceso en su PIB del 0.3 y 6.4 por ciento para el tercer y cuarto trimestre de 2008, respectivamente (BEA, 2009). Por sector económico se vislumbra que los mayores índices de retroceso los registra la industria manufacturera principalmente la de bienes duraderos, en la cual se ubica la industria automotriz. Ello, como lo señalamos con antelación debido a los problemas que dicha industria enfrenta respecto a su productividad y la falta de cambios tecnológicos y en la organización del trabajo. Estos retrocesos otorgan carta de naturalización a la actual recesión económica internacional la cual, en virtud de la amplitud y profundidad que manifiesta, se prevé estará vigente en los siguientes años, tendiendo a convertirse en una depresión económica, de un nivel devastador y superior a la ocurrida en los años treinta del siglo pasado (Zoellick, 2009; Saxe-Fernández, 2009; Beinstein, 2009; Rodríguez, 2009).

Un tercer componente de la crisis internacional corresponde al desempleo. Ante los problemas estructurales de la producción manufacturera (ganancias, productividad, tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales e industriales), aunados a la falta de realización de las mercancías en el mercado, y los correspondientes al ámbito financiero y la falta de inversión, los grandes corporativos de capital nacional y extranjero impulsan una amplia reestructuración que en primera instancia descansa en el despido masivo de trabajadores. Así, vastos sectores de la población residente en países desarrollados y en vías de desarrollo enfrentan la mayor tasa de desempleo en décadas.

En China se calcula que han sido despedidas 20 millones de personas inmigrantes. En España el desempleo en el mes de enero de 2008 alcanza una tasa del 14.8 por ciento, afectando principalmente a los contratados temporalmente. Misma situación prevalece en Irlanda, Francia y Alemania. No obstante, en la zona euro el desempleo alcanza una tasa de 7.6 por ciento, superior en 1.2 puntos porcentuales al periodo anterior (2007). En Japón el 4.1% han perdido su empleo, principalmente los trabajadores que laboran medio tiempo con contratos temporales, mismos que representan un tercio de la PEA ocupada. América Latina, de acuerdo al reporte de OIT (2009), registra una tasa de desocupación del 7.4 por ciento, 1.3 veces inferior a la tasa registrada en 2007. Sin embargo, dicho organismo vaticina que estos resultados marcan el fin de un ciclo positivo en la evolución de dicha tasa, toda vez que, se estima que para 2009 engrosen las filas del desempleo entre 1.5 y 2.4 millones de personas. Por su parte, México en febrero del presente año registra la tasa de desempleo más alta de los últimos diez años: 5.3 por ciento.

En los Estados Unidos durante 2008 fueron despedidas 5 millones de personas. Para febrero de 2009 la suma de desempleados ascendió a 12.5 millones de trabajadores, 8.1 por ciento de desempleados la tasa más

alta del último cuarto de siglo. Tan solo en el último semestre, fueron despedidas 3 millones 300 mil personas; sólo el sector de educación, gobierno y seguridad social contrataron fuerza de trabajo el pasado mes de febrero (Bureau Labor, febrero 2009).

La industria de la construcción registra la tasa de desempleo más alta de la actividad industrial estadounidense: 10.6 por ciento. Le sigue la actividad agropecuaria con una tasa de 9.2 por ciento; servicios personales, 8.6 por ciento; servicios profesionales, 6.5 por ciento; bienes no durables, 6 por ciento; comercio, 5.9 por ciento. La tasa más baja corresponde a servicios sociales (CPS, 2009). Cabe señalar que, en las industrias con tasa de desempleo alta es donde se concentra la fuerza de trabajo oriunda de México.

Esta desaceleración del mercado de la fuerza de trabajo en territorio estadounidense, tiende a reconfigurar la estructura ocupacional en sus distintos niveles, así como su dinámica. La fuerza de trabajo ocupada en 2008 disminuyó en un 0.5 por ciento (685 mil trabajadores menos) respecto a la empleada el año anterior. Por sexo, las mujeres ocupadas registran un crecimiento de 1.2 por ciento en tanto los hombres ocupados descienden en uno por ciento. Por grupo de ocupación, destaca la mayor participación de ejecutivos, profesionistas y técnicos, así como de las ocupaciones en servicios. El resto de los grupos de ocupación reportan una desaceleración en su participación (CPS, 2009).

En suma, la crisis en la esfera financiera, de la producción y del trabajo adquiere una gran intensidad por todos los confines de nuestro planeta aunque con intensidades y forma desiguales (Rodríguez, 2009; Nadal, 2009; Dabat y Melo, 2008; Tello, 2008: 17). Más aún, en perspectiva histórica, la actual crisis internacional es también una expresión más del término de una época de dominación en la expansión del capital a escala mundial, la que a su vez, configura una nueva época de dominación donde se gestan nuevos equilibrios y confrontaciones (Gilly y Roux, 2008).

En este contexto, pretendemos insertar el análisis de la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México en Estados Unidos. Ello, como lo señalamos, con la finalidad de aproximarnos a explicar de mejor manera la situación diferencial que ésta enfrenta en el periodo 2007-2010, en términos de sector y rama de actividad económica, así como la que presentan hombres y mujeres.

2.- Importancia de la Población Oriunda de México

Los hombres y mujeres oriundos de México que residen y laboran en los Estados Unidos, siempre adquieren un papel importante en el ámbito cultural, social y económico entre otros. Sin embargo, al mismo tiempo, la gran mayoría de esta población es objeto de actos de discriminación, segregación, represión y de un alto nivel de vulnerabilidad en razón, entre otros aspectos, por

su condición de residentes ilegales. Esta magra situación siempre se observa, por ejemplo, en el ámbito laboral. Mismo que se recrudece cuando el ciclo económico estadounidense experimenta recurrentes crisis. Este ángulo es el que nos interesa analizar a la luz de la crisis que experimenta la economía estadounidense desde 2007, toda vez, que se observa que ni las sucesivas crisis quebrantan la importancia histórica que registra la población oriunda de México aunque su condición laboral si registra una merma importante. Dos son las características que nos interesa destacar en este apartado: uno, la correspondiente a la importancia de la población total de mexicanos oriundos de México en el espacio estadounidense; dos, la compra-venta de fuerza de trabajo mexicana que prevalece en el mercado estadounidense.

2.1.- Población Total

Durante el periodo 2007-2010, la población de mexicanos oriundos de México representan el mayor número de extranjeros asentados en territorio estadounidense. Durante este periodo, los mexicanos representan casi un tercio del universo de extranjeros: entre 30.6 y 31.6 por ciento (véase cuadro 1). Al mismo tiempo, se observa una merma en su tasa de crecimiento anual toda vez que de experimentar un crecimiento de 4.5 por ciento en 2007 para 2010 experimenta un crecimiento negativo de 0.3 por ciento (no obstante que el número total de población mexicana en este último año, es superior al registrado en 2007). Por su parte, el crecimiento de la población de nativos experimenta durante todo el periodo de estudio, tasas de crecimiento positivas. En contraste, la población extranjera restante, con excepción del año 2009, experimenta tasas positivas de crecimiento (véase cuadro 1). Cabe señalar que tan solo este dato, de población total, por sí mismo nos revela los im-

pactos diferenciales que produce la crisis de la economía estadounidense los cuales trataremos de matizar en el ámbito del trabajo.

Los impactos diferenciales también se aprecian en el universo de hombres y mujeres, oriundos de México, residentes en Estados Unidos. Por lo que corresponde a los hombres oriundos de México, su participación relativa representa, durante el periodo 2007-2010, más del 4 por ciento con respecto al universo de hombres estadounidenses y más de un tercio del total de población extranjera masculina. Sin embargo, entre 2008 y 2012, la población masculina de mexicanos registra un consistente crecimiento negativo. Expresión de una caída en el número total de población, de hasta 110 mil hombres en 2010 con respecto a 2007 (véase cuadro 1). Por su parte los nativos estadounidenses, registran tasas de crecimiento positivas durante el periodo de estudio. Por su parte, el resto de extranjeros experimentan tasas de crecimiento negativas en 2008 y 2009, misma que revierten a partir de 2010 (véase cuadro 1). Por otra parte la población femenina oriunda de México, tam-

bién registra una participación relativa importante de hasta 28.3 por ciento con respecto al universo de mujeres extranjeras y de 3.4 por ciento con respecto al total de mujeres estadounidenses. En términos de crecimiento, con excepción del año 2010, registra tasas positivas al igual que la población de mujeres nativas y extranjeras. Por consiguiente, las mujeres de origen mexicano reciben un impacto menor de la crisis con respecto al universo de hombres de origen mexicano (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Población Total Oriunda de México: Participación Relativa y Tasa de crecimiento

Población Oriunda de México	2006	2007	2008	2009	2010
<u>Participación Relativa Respecto a:</u>					
Total de Población Estadounidense	3.7	3.9	3.9	3.9	3.8
Total de Población Extranjera	30.6	31.0	31.2	31.6	30.8
HOMBRES					
Población Estadounidense	4.2	4.5	4.4	4.3	4.3
Extranjeros	33.5	34.6	34.5	35.0	34.1
MUJERES					
Población Estadounidense	3.2	3.4	3.4	3.4	3.4
Extranjeros	27.5	27.4	27.8	28.3	27.5
<u>Tasas de Crecimiento Anual:</u>					
Total					
Oriundos de México		6.2	0.4	-0.1	-0.3
Nativos		0.5	0.9	1.1	0.7
Extranjeros		4.5	0.0	-1.4	2.3
HOMBRES					
Oriundos de México		7.6	-0.8	-0.8	-0.1
Nativos		0.6	1.0	1.3	0.7
Extranjeros		4.2	-0.5	-2.1	2.6
Mujeres					
Oriundos de México		4.4	2.0	0.9	-0.6
Nativos		0.5	0.8	0.9	0.8
Extranjeros		4.9	0.4	-0.7	2.1

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

2.2.- Fuerza de Trabajo mexicana en el Mercado estadounidense

La compra-venta de fuerza de trabajo mexicana, oriunda de México, en el mercado estadounidense constituye la segunda característica a destacar. No obstante que durante el periodo 2007-2010, la población económicamente activa (PEA) oriunda de México tiende a estancarse, ésta mantiene los mismos niveles de participación respecto a la PEA estadounidense y de extranjeros. Durante el periodo de crisis analizado, representa, casi, el 5 por ciento del total de la PEA estadounidense. Es decir, por cada 100 trabajadores, hombres y mujeres; empleados y desempleados, que participan en el mercado de fuerza de trabajo estadounidense cinco son originarios de México. Mayormente, con respecto a la PEA extranjera, casi un tercio de ésta es originaria de México. Por cada 10 hombres y mujeres extranjeros, económicamente activos, 3.2 son originarios de México (véase cuadro 2). Asimismo, no obstante que la fuerza de trabajo con empleo y originaria de México, registra niveles de crecimiento negativos mantiene, durante el periodo de crisis, una participación entre el 4.7 y 4.9 por ciento con respecto al universo de la fuerza de trabajo estadounidense con empleo. Es decir, por cada 100 hombres y mujeres que llevaron a buen puerto la compra-venta de su fuerza de trabajo, durante el periodo 2007-2010, casi cinco son oriundos de México. En tanto, con respecto al total de la fuerza de trabajo extranjera con empleo, la oriunda de México representa casi un tercio. Por consiguiente, por cada 10 extranjeros con empleo hasta tres son oriundos de México (véase cuadro 2).

En contraste, la fuerza de trabajo mexicana desempleada contribuyó, durante el periodo de crisis, hasta con 12 hombres y mujeres por cada 100 desempleados en todo el territorio estadounidense. Esta contribución, es mayor con respecto a la fuerza de trabajo extranjera desempleada. La fuerza de trabajo desempleada oriunda de México, representa hasta el 45 por ciento del total de desempleados originarios de cualquier país del mundo. Es decir, por cada 10 extranjeros desempleados, hasta 4.5 son oriundos de México (véase cuadro 2).

La participación de la PEA masculina, también oriunda de México, presenta algunas diferencias respecto a la explicada para ambos sexos. Su participación con respecto a la PEA masculina estadounidense, es superior hasta en 1.5 por ciento respecto a la registrada por la participación de ambos sexos y hasta en un 100 por ciento respecto a la registrada por la PEA de mujeres oriundas de México con respecto al universo de la PEA estadounidense femenina. Asimismo, la PEA de hombres originarios de México contribuye con más de un tercio de la PEA de extranjeros asentados en Estados Unidos (véase cuadro 2). Por lo tanto la fuerza de trabajo oriunda de México imprime o inhibe un dinamismo a la PEA extranjera residente en Estados Unidos. Por su parte la PEA femenina oriunda de México, también registra un papel importante a escala nacional y con respecto a la población extranjera. Con respecto al total de la PEA femenina estadounidense, registra una participación sostenida, durante el periodo de análisis, superior al 3 por ciento. En tanto con respecto a la PEA de mujeres extranjeras residentes en territorio estadounidense, las oriundas de México registran contribuciones de hasta una cuarta parte respecto al total de dicha población (véase cuadro 2).

Por otra parte, se encuentra la contribución de los hombres y mujeres oriundos de México que cuentan con empleo, durante el periodo de estudio. En el universo de hombres y mujeres que laboran a escala nacional, los oriundos de México representan casi un 5 por ciento de dicho universo, durante el periodo 2007-2010. En tanto en el universo de extranjeros repre-

sentan casi un tercio de éste (véase cuadro 2). Cabe señalar que dicha participación estancada, obedece a la convergencia de los niveles negativos de crecimiento que registran los tres universos de trabajadores con empleo: oriundos de México, extranjeros y estadounidenses.

Misma situación que la anterior, registran, hombres y mujeres oriundos de México respecto a su participación en el universos de sus respectivos géneros. En tanto los hombres con empleo oriundos de México sostienen una participación superior al 6 por ciento en el universo de estadounidenses y superior al 35 por ciento en el universo de extranjeros. Las mujeres, registran contribuciones superiores al 3 por ciento y al 20 por ciento en los universos de estadounidenses y extranjeras, respectivamente (véase cuadro 2).

Por último, se encuentra la participación en el universo de la fuerza de trabajo desempleada. El total de hombres y mujeres oriundas de México experimentan altas participaciones en los dos universos mencionados. Lo cual constituye un buen indicador de como la crisis propina una interrupción importante en la realización de la compra y venta de la fuerza de trabajo mexicana. La fuerza de trabajo desempleada oriunda de México, registra una participación de hasta 12 hombres y mujeres por cada 100 desempleados del universo estadounidense y hasta de 45, en 2009, en el universo de desempleados extranjeros (véase cuadro 2). Esto significa que los niveles de desempleo son mayores para la fuerza de trabajo oriunda de México, durante el periodo de crisis que experimenta la economía estadounidense, sobre todo los propinados por la rama económica de la construcción y de la industria manufacturera donde se generaba más de un tercio del empleo para la fuerza de trabajo mexicana, como analizamos en el siguiente apartado.

Mayores niveles de desempleo registran hombres y mujeres en sus respectivos universos. Por una parte la contribución masculina de mexicanos al universo estadounidense asciende hasta el 8.7 por ciento respecto al universo de estadounidenses y de hasta casi el 50 por ciento respecto al universo masculino de extranjeros (véase cuadro 2). Estos altos niveles de desempleo, ponen en evidencia que es el universo masculino de oriundos de México quien mayormente enfrenta los embates de la crisis laboral que impera en territorio estadounidense. Por consiguiente, merece la realización de estudios específicos con el fin de desprender a profundidad las causas que propinan su magro desempeño.

Por su parte las mujeres oriundas de México, también sostienen altos niveles de desempleo. Con respecto al total de desempleadas estadounidenses, registran una contribución de hasta el 6.7 por ciento, participación superior al 100 por ciento respecto de la que registra en el universo de mujeres con empleo. Asimismo, en el universo de mujeres extranjeras, las mexicanas registran una contribución de hasta el 42.6 por ciento (véase cuadro 2). Estos niveles de desempleo, constituyen un buen indicador del alto grado de vulnerabilidad laboral que enfrentan por su parte las mujeres, así como los hombres oriundos de México.

Con todo lo anterior queda de manifiesto dos cuestiones. Primero, la importancia que sostiene la población oriunda de México, así como en su carácter de fuerza de trabajo, no obstante que ambas consideraciones vieron mermado su desenvolvimiento como efecto de los impactos que imprime la crisis económica. Segundo, que la dinámica que priva en la población en su conjunto y de la PEA oriunda de México, se ve mermada en buena medida por las condiciones de crisis laboral que privan en los Estados Unidos

pero también, aunque no constituye objeto del presente trabajo, por los factores de contención policiaco-militar que prevalecen a lo largo de la frontera norte de México por parte del gobierno federal estadounidense y algunos estatales, así como por las medidas de deportación instrumentadas al interior del territorio estado-

unidense. Asimismo, los mecanismos que aplican los empresarios estadounidenses, en el actual entorno de crisis económica, también constituye una variable importante de incorporar en la explicación que imprime o inhibe la dinámica de compra-venta de fuerza de trabajo extranjera como la oriunda de México.

Cuadro 2. Participación de la PEA Oriunda de México con Respecto al Universo de estadounidenses y de extranjeros

Participación de mexicanos	Participación de mexicanos				
	2006	2007	2008	2009	2010
Ambos Sexos					
PEA Estadounidense					
Mexicanos					
PEA	4.7	4.9	4.9	4.9	4.9
Empleados	4.7	4.9	4.7	4.7	4.8
Desempleados	4.6	5.8	7.4	12.1	6.1
PEA de Extranjeros					
Mexicanos					
PEA	31.0	31.6	31.7	32.0	31.6
Empleados	30.9	31.2	30.9	30.7	30.8
Desempleados	35.8	39.5	43.7	45.0	38.7
HOMBRES					
PEA Estadounidense					
Mexicanos					
PEA	6.1	6.5	6.4	6.3	6.3
Empleados	6.2	6.5	6.3	6.2	6.3
Desempleados	4.9	6.4	8.7	7.4	6.5
PEA de Extranjeros					
PEA	36.3	37.1	37.5	37.0	36.4
Empleados	36.2	36.9	36.7	35.9	35.8
Desempleados	37.2	39.9	49.4	46.6	41.8
MUJERES					
PEA Estadounidense					
PEA	3.0	3.1	3.1	3.4	3.4
Empleados	2.9	3.1	3.0	3.1	3.2
Desempleados	4.3	4.8	5.5	6.7	5.4
PEA de Extranjeros					
PEA	23.1	23.4	23.2	24.9	24.8
Empleados	22.7	22.7	22.5	23.3	23.8
Desempleados	32.4	39.0	34.7	42.6	33.9

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

3.- Dinámica en la compra-venta de Fuerza de Trabajo Oriunda de México

La compra-venta de fuerza de trabajo la observamos en una doble perspectiva: una, como realización de dicho acto mercantil es decir obtener empleo o un puesto de trabajo; dos, como no realización o ruptura de dicho acto mercantil, es decir como desempleo o despido de su empleo y puesto de trabajo. El análisis se centra de manera fundamental en el primer acto mercantil y de manera secundaria en el segundo acto mercantil. Con la finalidad de matizar la precaria y vulnerable situación en que labora la fuerza de trabajo oriunda de México, establecemos el análisis por sector económico y rama de actividad económica, así como en torno al comportamiento que expresan ambos sexos, por otra parte hombres y asimismo por mujeres. Con lo cual pretendemos alcanzar un nivel analítico importante sobre el comportamiento de la fuerza de trabajo. Con el propósito de alcanzar este objetivo el apartado lo dividimos en tres partes: uno, análisis de la PEA; dos, análisis del empleo por los tres sectores de la economía: primario, secundario y terciario; tres, análisis del empleo en trece ramas de actividad económica.

3.1.- PEA de Mexicanos Oriundos de México

La población oriunda de México en edad productiva (16 años y más), sostiene durante el periodo de estudio altas tasas de participación en la PEA: entre el 69.3 y el 70.6 por ciento (véase cuadro 3). Esta participación es superior a la obtenida por cualquier otro grupo poblacional residente en Estados Unidos: nativos, extranjeros de cualquier otra nacionalidad y total estadounidense, entre otros¹. Sin embargo, estas

¹Tanto Levine (s/f) como Canales (2001), ofrecen

altas pero variables tasas de participación son el resultado por una parte, del descenso que experimenta el crecimiento de la población en edad productiva manifiesta a través de sus tasas negativas de crecimiento (véase cuadro 3). Producto de la disminución en el número de nuevos inmigrantes, salida y deportación de un número importante de conacionales, entre otros aspectos.

Por otra parte, son también el resultado de importantes diferencias que prevalecen entre hombres y mujeres oriundos de México.

En primer término, la población masculina en edad productiva registra, durante todo el periodo de estudio, muy altas tasas de participación en la PEA las cuales oscilan entre 84.8 y 87.8 por ciento, producto del crecimiento negativo que experimenta, esta población, a lo largo del periodo de análisis (véase cuadro 3). En segundo término, destaca el caso de la población femenina la cual hasta 2009 registra una participación inversa. Es decir, participaciones menores al 50 por ciento que la colocan por debajo de los otros tres grupos poblacionales señalados. Sin embargo, a partir de 2010 la población femenina oriunda de México, en edad productiva, registra una participación del 51 por ciento de la PEA femenina. Todo ello, resultado de un consistente crecimiento obtenido en el periodo de estudio con tasas de hasta 8.2 por ciento (véase cuadro 3). Cabe señalar que las diferencias por sexo, se revelan con mayor claridad si incorporamos el índice de masculinidad de la PEA. Para 2007, la relación es de 238 hombres económicamente activos por cada 100 mujeres económicamente activas. En 2010, la relación es de 209 hombres por cada 100 mujeres activas (véase cuadro 3). Por lo anterior se revela que la emigración de hombres, a territorio estadounidense, persigue más intensamente, que la población femenina, la obtención de un empleo (Levine, s/f).

esta misma evidencia para otros periodos de análisis de la fuerza de trabajo mexicana radicada en Estados Unidos.

La participación de la PEA oriunda de México en la fuerza de trabajo desempleada sostiene, en todo el periodo de estudio, un consistente incremento (véase cuadro 3). Este incremento en la tasa de desempleo, siempre es mayor que el registrado por los grupos de población de nativos, extranjeros de cualquier otra nacionalidad y del universo de población estadounidense. Es decir, en tanto los mexicanos registran, en 2009, una tasa de desempleo del 13.4 por ciento (la más alta del periodo), para 2010, los grupos poblacionales enunciados registran tasas ligeramente mayores al 10 por ciento (CPS, 2013: 5). Esta magra situación que enfrenta la PEA oriunda de México es la expresión de varios factores: vulnerabilidad laboral, despidos masivos en ramas de actividad económica más afectadas por la crisis, suspensión de la búsqueda de empleo, entre otros. De esta manera, en 2009 y 2010, más de un millón de hombres y mujeres oriundos de México perdieron su empleo.

No obstante que la población masculina registra las mayores tasas de desempleo, son las mujeres quienes presentan el mayor crecimiento anual en 2009 con 87.4 por ciento. Asimismo, el índice de masculinidad del desempleo matiza una disminución a favor de los hombres: en 2010, existe una relación de 187 desempleados por cada 100 mujeres. En tanto, en 2007 la relación era de 193 hombres por cada 100 mujeres (véase cuadro 3).

A nivel intragénero, las altas tasas de desempleo masculino y femenino experimentan un consistente incremento durante los primeros cuatro años del periodo de estudio. En consecuencia, el índice de crecimiento del desempleo que ambos sexos registran, también se revierte en el año 2010 (véase cuadro 3).

Por último, analizamos la participación que la PEA oriunda de México tiene en la fuerza de trabajo que cuenta con un empleo², así como el crecimiento anual que esta última experimenta. La participación de la PEA, a nivel intergénero, durante el periodo de estudio, es variable en la obtención de un empleo. En los años 2008 y 2009, registra tasas de crecimiento negativas (véase cuadro 3) mayores que las obtenidas por la población nativa, extranjera y estadounidense (CPS, 2013:5). Asimismo, la participación de la PEA con empleo se diferen-

cia por sexo. Primera cuestión. Por cada 100 empleos, 70 los obtuvieron la PEA masculina y los 30 restantes le corresponden a la PEA femenina. Sin embargo, en los años de 2009 y 2010 la relación fue de 68.5 y 68.0 empleos obtenidos por la población masculina, respectivamente; por, 31.5 y 32.0 empleos obtenidos por la población femenina (véase cuadro 3). Esto significa que la población femenina experimenta una dinámica positiva en la obtención de empleo y, la población masculina experimenta lo contrario a lo expresado.

A nivel intragénero, se observan diferencias importantes. La fuerza de trabajo masculina con empleo, sostiene un consistente decremento en sus niveles de participación. Estos decrementos se expresan en los años 2008 y 2009 con tasas de -3.7 y -7.6 por ciento, respectivamente. Por su parte la fuerza de trabajo femenina con empleo, expresa niveles de participación inferiores a los registrados por la fuerza de trabajo masculina. Sin embargo, las tasas positivas de crecimiento matizan el buen desempeño en la obtención de mayor número de empleos (véase cuadro 3).

Por todo lo anterior, consideramos que la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México en territorio estadounidense, durante el periodo de crisis, experimenta una nula o baja dinámica en participación y crecimiento. Un matiz más en el análisis, corresponde a nivel de sector económico y otro, a nivel de rama de actividad.

Cuadro 3. Índice de Participación y Crecimiento de la PEA Oriunda de México

PEA Ambos Sexos					
	2006	2007	2008	2009	2010
EUA					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	95.0	95.3	94.6	90.7	89.7
Desempleados	5.0	4.7	5.4	9.3	10.3
Mexicanos					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	95.0	94.5	91.8	86.6	87.4
Desempleados	5.0	5.5	8.2	13.4	12.6
Extranjeros					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	95.6	95.6	94.1	90.5	89.7
Desempleados	4.4	4.4	5.9	9.5	10.3
Nativos					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	94.9	95.2	94.7	90.8	89.7
Desempleados	5.1	4.8	5.3	9.2	10.3
PEA Hombres					
	2006	2007	2008	2009	2010
EUA					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	94.7	94.8	94.1	89.2	88.2
Desempleados	5.3	5.2	5.9	10.8	11.8
Mexicanos					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	95.7	94.8	92.0	87.3	87.9
Desempleados	4.3	5.2	8.0	12.7	12.1
Extranjeros					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	95.9	95.2	93.9	89.9	89.4
Desempleados	4.1	4.8	6.1	10.1	10.6
Nativos					
PEA	100	100	100	100	100
Empleados	94.4	94.7	94.1	89.0	87.9
Desempleados	5.6	5.3	5.9	11.0	12.1

²Cabe señalar que el empleo constituye, para efectos del presente trabajo, la realización de la compra-venta de la fuerza de trabajo oriunda de México, en cualquier punto geográfico del territorio estadounidense, así como en cualquiera de sus niveles de actividad económica: sector económico y rama de actividad económica.

PEA Mujeres	2006	2007	2008	2009	2010
EUA					
PEA	100	100	100	100	100
Empleadas	95.2	95.8	95.2	92.5	91.5
Desempleadas	4.8	4.2	4.8	7.5	8.5
Mexicanas					
PEA	100	100	100	100	100
Empleadas	93.3	93.7	91.5	85.2	86.5
Desempleadas	6.7	6.3	8.5	14.8	13.5
Extranjeras					
PEA	100	100	100	100	100
Empleadas	95.2	96.2	94.3	91.3	90.1
Desempleadas	4.8	3.8	5.7	8.7	9.9
Nativas					
PEA	100	100	100	100	100
Empleadas	95.2	95.8	95.3	92.7	91.7
Desempleadas	4.8	4.2	4.7	7.3	8.3
PEA Intergénero					
Mexicanos-as	2006	2007	2008	2009	
Hombres					
PEA	70.3	70.4	70.3	68.0	
Empleados	70.9	70.7	70.4	68.5	
Desempleados	59.9	65.9	69.0	64.6	
Mujeres					
PEA	29.7	29.6	29.7	32.0	
Empleadas	29.1	29.3	29.6	31.5	
Desempleadas	40.1	34.1	31.0	35.4	
Tasa de Crecimiento Intragénero de Mexicanos					
Ambos sexos	2007	2008	2009	2010	
PEA	5.4	-0.7	-0.8	2.3	
Empleados	6.7	-3.3	-5.3	1.8	
Desempleados	18.6	47.8	64.2	-5.1	

Tasa de Crecimiento Intragénero de Mexicanos				
HOMBRES	2007	2008	2009	2010
PEA	7.5	-0.7	-2.9	0.4
Empleados	6.4	-3.7	-7.8	1.0
Desempleados	30.6	54.6	53.8	-4.0
Tasa de Crecimiento Intragénero de Mexicanos				
MUJERES	2007	2008	2009	2010
PEA	6.9	0.0	8.2	2.0
Empleados	7.4	-2.4	0.8	3.6
Desempleados	0.7	34.8	87.4	-6.7

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

3.2.- Empleo por Sector Económico

Durante el proceso de crisis, el sector terciario estadounidense ofrece a la fuerza de trabajo de origen mexicano el mayor número de empleos. De suerte que su participación relativa experimenta un consistente incremento. Para 2010, supera en 8.1 puntos porcentuales, la participación obtenida en 2007. La tasa de crecimiento anual, constituye una prueba más de que en el sector terciario ocurre la realización de la mayor cantidad de compra-venta de la fuerza de trabajo oriunda de México. Durante el periodo de estudio, la fuerza de trabajo empleada en este sector económico registra tasa de crecimiento positivas, destacando el 5.2 por ciento del año 2010 (véase cuadro 4).

En perspectiva de intergénero, el sector terciario de la economía lo podemos considerar como masculinizado toda vez que en él los hombres obtuvieron más del 50 por ciento de los empleos. Pero a la vez, con los altos índices de participación que registran las mujeres se observa una tendencia hacia el equilibrio de género. Cabe señalar que, las tasas de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina son superiores al de la fuerza de trabajo masculina. Pero, mayor es la tasa negativa de crecimiento de las mujeres (véase cuadro 4).

Por lo que corresponde a la perspectiva de intragénero, se observa que la participación de los hombres en el sector terciario siempre mantenía una tendencia a la convergencia con el sector secundario, sin embargo a partir de 2009, la participación en el sector terciario tendió a ser superior hasta en 13 puntos porcentuales. Por su parte la participación de la fuerza de trabajo femenina en el sector terciario, supera el 89 por ciento con respecto al total de mujeres que cuentan con empleo (véase cuadro 4). Por consiguiente, prevalece una segregación de las mujeres oriundas de México a laborar en el sector terciario de la economía estadounidense.

Por otra parte, se encuentra la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México que se realiza en el sector primario. Esta, también registra una participación ascendente aunque marginal e inferior a la registrada en el sector terciario. Se trata, también, de un sector económico masculinizado con índices superiores al 85 por ciento de participación de hombres por una participación femenina tendiente a la baja. Sin embargo, en términos de su tasa de crecimiento se observa un comportamiento in-

verso entre géneros: cuando los hombres presentan tasas positivas, las mujeres presentan tasas negativas y a la inversa. Solo en el año 2010 la tasa de crecimiento femenina es 8.3 puntos porcentuales superior a la masculina (véase cuadro 4).

Desde la perspectiva intragénero, se observa que en tanto las mujeres conservan una participación baja y constante en el sector primario. Los hombres experimentan un crecimiento en su participación de casi 2 puntos porcentuales a partir de 2008 (véase cuadro 4).

Mención especial, merece el sector secundario de la economía. En este sector se observa una participación, de ambos sexos, consistentemente descendente a lo largo del periodo. Sin embargo, también se trata de un sector masculinizado, toda vez que los hombres conservan los mismos niveles (de hasta 87.7 por ciento) y a su vez las mujeres también sostienen los mismos niveles de participación. No obstante lo anterior, las mujeres registran, en 2010, la tasa negativa de crecimiento más alta del periodo y de los tres sectores económicos: -19.9 por ciento (véase cuadro 4).

Cabe señalar que, los hombres oriundos de México realizan la venta de su fuerza de trabajo al sector secundario estadounidense en niveles ligeramente superiores al 40 por ciento. Lo cual para 2010 significó un descenso de 10 puntos porcentuales respecto al nivel registrado en 2007. Por su parte el universo de mujeres con empleo, en primera instancia sostienen un estancamiento en sus niveles de compra venta: 18 por ciento. A partir de 2009 y sobre todo en 2010 su nivel de participación experimenta sucesivos descensos (véase cuadro 4).

De acuerdo a todo lo anterior, se observa que la compra-venta de la fuerza de trabajo oriunda de México en los tres sectores económicos se mantiene en niveles de estancamiento, retroceso y crecimiento tanto en su participación como en su crecimiento, así como por ambos sexos o por separado.

Cuadro 4. Participación y Tasa de Crecimiento de la Fuerza de Trabajo con Empleo por Sector Económico y Sexo, 2006-2007

Participación Intragénero					
Sector	2006	2007	2008	2009	2010
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	4.3	4.1	5.2	5.3	5.5
Secundario	40.0	40.7	37.5	33.4	31.2
Terciario	55.7	55.2	57.3	61.3	63.3
HOMBRES	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	4.9	4.7	6.5	6.6	6.8
Secundario	48.6	50.2	45.5	41.8	40.2
Terciario	46.6	45.1	48.0	51.6	53.0
MUJERES	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	2.8	2.5	2.4	2.4	2.6

Secundario	18.9	18.2	18.2	15.5	12.1
Terciario	86.4	86.7	87.2	89	89.6
Participación Intergénero					
Total					
Primario	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Secundario	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Terciario	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
HOMBRES	70.9	70.7	70.4	68.5	68.0
Primario	81.3	82.1	86.7	85.3	84.3
Secundario	86.2	86.9	85.6	85.5	87.7
Terciario	59.1	57.8	59.0	57.8	56.8
MUJERES	29.1	29.3	29.6	31.5	32.0
Primario	18.7	18.9	13.3	14.7	15.7
Secundario	13.8	12.1	14.4	14.5	12.3
Terciario	40.9	42.2	41.0	42.2	43.2
Tasa de Crecimiento de la Fuerza de Trabajo oriunda de México por Sector Económico					
Sector	2007	2008	2009	2010	
Total	6.7	-3.3	-5.2	1.8	
Primario	2.1	24.5	-5.5	7.0	
Secundario	8.9	-11.1	-15.4	-5.3	
Terciario	5.5	0.4	1.5	5.2	
HOMBRES					
Primario	3.0	31.5	-7.0	5.8	
Secundario	9.8	-12.5	-15.6	-2.8	
Terciario	3.2	2.3	-0.6	3.4	
MUJERES					
Primario	-3.7	-7.7	2.1	14.3	
Secundario	3.3	-2.1	-14.6	-19.9	
Terciario	8.7	-2.2	1.4	7.7	

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

3.3.- Empleo por Rama de Actividad

En este nivel, analizamos con mayor detalle las consideraciones vertidas con antelación. Como se observa en el cuadro 5, son 13 las ramas de producción en las cuáles prevalece la compra-venta de la fuerza de trabajo oriunda de México. Del número total de ramas de actividad, cinco de ellas concentran la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México, con niveles superiores al 70 por ciento. Por consiguiente, la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México es segregada a las

ramas de la construcción, ocio y hospedaje, industria manufacturera, Comercio al menudeo y mayoreo, así como a servicios profesionales y comercio. Cabe señalar que la rama de construcción, en el periodo de estudio mantiene su liderazgo en la contratación de fuerza de trabajo oriunda de México, aunque a partir de 2010 registra una participación idéntica a la registrada por la rama de ocio y hospedaje (véase cuadro 5).

En términos comparativos se observa que, con excepción de la rama de educación y salud, las restantes 12 ramas de actividad se encuentran masculinizadas. Cabe señalar que 10 de las ramas de actividad experimentan altos niveles de masculinización (encabezadas por la rama de minería y de la construcción). Solo las rama de servicios financieros y de otros servicios, tienden a obtener un equilibrio de género. Por consiguiente, la fuerza de trabajo femenina es segregada con mayor intensidad a la rama de educación y salud. Incluso, con la profundización de la crisis, la fuerza de trabajo femenina perdió su hegemonía de la rama de la administración pública tendiendo también a un equilibrio de género (véase cuadro 6).

En el periodo de estudio, las ramas de servicios de información y la rama de educación y salud presentan tasas de crecimiento positivas. Es decir, en estas ramas de actividad la compra-venta de fuerza de trabajo siempre registra un crecimiento. Este crecimiento es diferencial, toda vez que en la primera rama de actividad son los hombres quienes experimentan un crecimiento en su contratación. Por su parte las mujeres experimentan un crecimiento positivo en la rama de educación y salud, misma a que fueron segregadas (véase cuadro 7).

En las ramas de servicios financieros y de la industria manufacturera, la compra-venta de fuerza de trabajo mexicana experimenta una caída durante los cuatro años del periodo de estudio. Por su parte la rama de la construcción presenta durante tres años consecutivos, tasas de crecimiento negativas en la compra-venta de fuerza de trabajo oriunda de México. Cabe señalar que en la rama de minería la compra-venta de fuerza de trabajo registra los mayores índices de crecimiento, aunque el mayor número de trabajadores contratados en 2010, es de 34 mil contra más de 1 millón contratados en la rama de la construcción (véase cuadro 7).

La fuerza de trabajo masculina, solo en la rama de servicios de información presenta durante todo el periodo de crisis tasas de crecimiento positivas, incluso la segunda mayor de 33.3 por ciento. En contraste, en la rama de la construcción la compra-venta de fuerza de trabajo masculina experimenta las mayores tasas de crecimiento negativo (véase cuadro 7).

Por su parte la fuerza de trabajo femenina, solo en la rama de servicios de educación y salud, sostiene un crecimiento positivo durante todo el periodo de crisis. En contraste las tasas negativas, más altas y sostenidas las obtiene en la rama de la construcción: hasta de -50 por ciento en 2010 y en la industria manufacturera y de servicios financieros (véase cuadro 7).

En términos de participación intragénero se observa que del total de hombres que obtuvieron un empleo, la mayoría se concentra en las mismas cinco ramas de actividad mencionadas con antelación pero con niveles entre el 83 y el 76 por ciento. Por otra parte, del total de la fuerza de trabajo femenina con empleo se concentran en las ramas de educación y salud, ocio y alojamiento, industria manufacturera, comercio al menudeo y mayoreo, así como en otros servicios. En estas cinco ramas de la actividad estadounidense se realizan entre un 80 y un 76 por cientos de las contrataciones de fuerza de trabajo femenina (véase cuadro 5).

Cuadro 5. Participación Intragénero de la Fuerza de Trabajo con Empleo por Rama de Actividad.

Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
Ambos Sexos	100	100	100	100	100
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	4.3	4.1	5.2	5.2	5.5
Minería	0.3	0.3	0.4	0.3	0.5
Construcción	22.8	24.9	21.8	17.3	16.8
Industria Manufacturera	16.9	15.5	15.3	15.8	13.9
Comercio al menudeo y mayoreo	10.4	11	10.9	10.8	11.6
Transporte y servicios	3	3.5	3.6	3.6	3.9
Servicios de información	0.4	0.5	0.6	0.7	0.9
Servicios financieros	2.6	2.2	2.1	2.1	1.9
Servicios Profesionales y de Comercio	10.3	10.1	11.1	11.5	12.2
Servicios de Educación y salud	6.5	6.7	7.3	8.8	8.9
Ocio y Alojamiento	16.4	14.5	15.1	16.9	16.7
Otros servicios	5.3	5.8	5.8	6	6.3
Administración Pública	0.8	0.9	0.8	0.8	1
HOMBRES					
Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
Total	100	100	100	100	100
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	4.9	4.7	6.5	6.5	6.8
Minería	0.4	0.5	0.5	0.5	0.8
Construcción	31.6	34.7	30.5	24.9	24.5
Industria Manufacturera	16.6	15.0	14.5	16.4	15
Comercio al menudeo y mayoreo	8.7	9.1	10.4	9.7	10.1
Transporte y servicios	3.6	4.1	4.3	4.2	4.8
Servicios de información	0.4	0.4	0.5	0.7	0.9
Servicios financieros	1.7	1.5	1.7	1.7	1.6
Servicios Profesionales y de Comercio	10.9	10.7	11.3	12.4	11.5
Servicios de Educación y salud	2	2.1	2.2	3.2	2.9
Ocio y Alojamiento	15.2	12.3	12.9	14.7	15.3
Otros servicios	3.6	4.5	4.3	4.3	5.0
Administración Pública	0.5	0.4	0.4	0.6	0.9
MUJERES					
Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
Total	100	100	100	100	100
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	2.8	2.5	2.4	2.4	2.6
Minería	-	-	0.2	-	-
Construcción	1.4	1.5	1.0	0.8	0.4
Industria Manufacturera	17.5	16.7	17.0	14.7	11.6
Comercio al menudeo y mayoreo	14.4	15.5	12.2	13.3	14.7
Transporte y servicios	1.7	2.0	1.9	2.1	2.2
Servicios de información	0.4	0.7	0.8	0.6	0.8
Servicios financieros	4.9	3.9	3.1	3.0	2.6
Servicios Profesionales y de Comercio	8.9	8.5	10.6	9.4	13.6
Servicios de Educación y salud	17.7	17.9	19.6	21	21.4
Ocio y Alojamiento	19.3	19.9	20.2	21.6	19.7
Otros servicios	9.5	9.0	9.5	9.7	9.0
Administración Pública	1.5	2.0	1.5	1.3	1.3

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

Cuadro 6. Participación Intergénero de la Fuerza de Trabajo con Empleo por Rama de Actividad

Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
Ambos Sexos					
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	100	100	100	100	100
Minería	100	100	100	100	100
Construcción	100	100	100	100	100
Industria Manufacturera	100	100	100	100	100
Comercio al menudeo y mayoreo	100	100	100	100	100
Transporte y servicios	100	100	100	100	100
Servicios de información	100	100	100	100	100
Servicios financieros	100	100	100	100	100
Servicios Profesionales y de Comercio	100	100	100	100	100
Servicios de Educación y salud	100	100	100	100	100
Ocio y Alojamiento	100	100	100	100	100
Otros servicios	100	100	100	100	100
Administración Pública	100	100	100	100	100
Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
HOMBRES					
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	81.3	82.1	86.7	85.3	84.4
Minería	100.0	100.0	86.7	100.0	100.0
Construcción	98.2	98.3	98.6	98.6	99.2
Industria Manufacturera	69.7	68.5	67.0	70.8	73.3
Comercio al menudeo y mayoreo	59.6	58.8	67.0	61.2	59.2
Transporte y servicios	83.3	83.3	84.1	81.1	82.1
Servicios de información	70.4	61.1	60.0	72.7	70.2
Servicios financieros	45.3	48.4	57.1	55.7	57.0
Servicios Profesionales y de Comercio	75.0	75.4	71.6	74.1	64.3
Servicios de Educación y salud	21.1	21.6	21.0	24.8	22.6
Ocio y Alojamiento	65.7	59.7	60.4	59.7	62.2
Otros servicios	47.6	54.5	51.6	49.5	53.8
Administración Pública	44.2	33.8	40.4	50.9	58.2
Ramas de Actividad Económica	2006	2007	2008	2009	2010
MUJERES					
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	18.7	17.9	13.3	14.7	15.6
Minería	0.0	0.0	13.3	0.0	0.0
Construcción	1.8	1.7	1.4	1.4	0.8
Industria Manufacturera	30.3	31.5	33.0	29.2	26.7
Comercio al menudeo y mayoreo	40.4	41.2	33.0	38.8	40.8

Transporte y servicios	16.7	16.7	15.9	18.9	17.9
Servicios de información	29.6	38.9	40.0	27.3	29.8
Servicios financieros	54.7	51.6	42.9	44.3	43.0
Servicios Profesionales y de Comercio	25.0	24.6	28.4	25.9	35.7
Servicios de Educación y salud	78.9	78.4	79.0	75.2	77.4
Ocio y Alojamiento	34.3	40.3	39.6	40.3	37.8
Otros servicios	52.4	45.5	48.4	50.5	46.2
Administración Pública	55.8	66.2	59.6	49.1	41.8

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

Cuadro 7. Tasa de Crecimiento Anual de la Fuerza de Trabajo con Empleo por Rama de Actividad

Ramas de Actividad Económica	2007	2008	2009	2010
Ambos Sexos	6.7	-3.3	-5.3	1.8
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	2.1	24.5	-5.5	7.0
Minería	33.3	25.0	-26.7	54.5
Construcción	16.5	-15.4	-24.9	-1.3
Industria Manufacturera	-1.7	-5.0	-1.6	-10.9
Comercio al menudeo y mayoreo	13.2	-4.2	-6.0	9.1
Transporte y servicios	20.7	0.0	-4.9	12.4
Servicios de información	33.3	11.1	10.0	29.5
Servicios financieros	-8.7	-6.4	-4.8	-8.6
Servicios Profesionales y de Comercio	3.8	6.3	-1.4	7.7
Servicios de Educación y salud	9.2	5.9	13.7	2.6
Ocio y Alojamiento	-5.6	0.5	6.2	0.5
Otros servicios	16.4	-2.9	-1.8	6.1
Administración Pública	25.0	-20.0	5.8	21.8
HOMBRES				
Ramas de Actividad Económica	2007	2008	2009	2010
Total	6.4	-3.7	-7.8	1.0
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	3.0	31.5	-7.0	5.8
Minería	33.3	8.3	-15.4	54.5
Construcción	16.5	-15.1	-24.9	-0.7
Industria Manufacturera	-3.4	-7.0	4.0	-7.8
Comercio al menudeo y mayoreo	11.7	9.1	-14.1	5.6
Transporte y servicios	20.7	1.0	-8.3	13.8
Servicios de información	15.8	9.1	33.3	25.0
Servicios financieros	-2.6	10.5	-7.1	-6.4
Servicios Profesionales y de Comercio	4.3	0.9	2.0	-6.5

Servicios de Educación y salud	12.0	2.9	34.0	-6.3
Ocio y Alojamiento	-14.1	1.6	5.0	4.6
Otros servicios	33.3	-8.0	-5.8	15.5
Administración Pública	-4.3	-4.5	33.3	39.3
Ramas de Actividad Económica	2007	2008	2009	2010
MUJERES	7.4	-2.4	0.8	3.6
Agricultura, caza, pesca y silvicultura	-3.7	-7.7	2.1	14.3
Minería				
Construcción	14.8	-32.3	-23.8	-50.0
Industria Manufacturera	2.4	-0.6	-13.0	-18.3
Comercio al menudeo y mayoreo	15.8	-23.5	10.5	14.7
Transporte y servicios	20.6	-4.9	12.8	4.5
Servicios de información	100.0	14.3	-25.0	33.3
Servicios financieros	-14.7	-21.0	-3.1	-9.7
Servicios Profesionales y de Comercio	2.3	22.7	-10.6	49.2
Servicios de Educación y salud	8.4	6.7	8.3	5.6
Ocio y Alojamiento	10.7	-1.0	7.8	-5.6
Otros servicios	1.1	3.2	2.6	-3.0
Administración Pública	44.8	-26.2	-12.9	3.7

Fuente: Elaboración propia con base en Current Population Survey (CPS), 2013, /www.census.gov/population

4.-Consideraciones finales

Una primera cuestión es que no obstante los fuertes embates que infringe en mayor medida la crisis económica al conjunto de la población oriunda de México, esta mantiene la importancia poblacional y económica en el mercado de fuerza de trabajo estadounidense.

Sin embargo, en términos de la PEA se observa que, a diferencia de otros grupos de población la oriunda de México registra una serie de retrocesos que inhiben su dinamismo. Tales como mayores tasas de desempleo, menores niveles de participación y de crecimiento en la realización de la compra-venta de su fuerza de trabajo comparativamente por sexo, sector y rama económica, así como con respecto a otros grupos de población.

Por otra parte se pone de manifiesto el nivel de segregación que registra la fuerza de trabajo femenina por

sector económico y por rama de actividad. En el primero solo figura en el terciario, como tiende a una igualdad con los hombres. En tanto por rama, solo una de trece, aparece como feminizada: la de educación y salud.

En suma, la participación y la tasa de crecimiento ponen de manifiesto la serie de impactos negativos que enfrenta la fuerza de trabajo oriunda de México, lo cual repercute en un nulo, negativo y bajo dinamismo en el mejor de los casos, al infringir impactos mayores que los que enfrentan otros grupos de población. Por todo lo anterior, consideramos que la compra-venta de la fuerza de trabajo oriunda de México manifiesta los altos niveles de precariedad y vulnerabilidad laboral bajo los cuales subsiste y se reproduce dicha fuerza de trabajo: inestabilidad laboral, desempeño en ramas de actividad de menor valor agregado y de bajos requerimientos de calificaciones, entre otros aspectos.

Bibliografía

American Comunity Survey, (2007, 2008, 2009), Census EUA, www.census.gov. (febrero 2010).

Beinstein, Jorge, (2009), "Acople depresivo global (radicalización de la crisis), Alainet.org. (marzo, 2010)

Canales Cerón, Alejandro I., (2002), "La inserción laboral de los migrantes mexicanos en la nueva economía de Estados Unidos", en Canales, Alejandro, et al, *El Norte de todos: migración y trabajo en tiempos de globalización*, Universidad de Guadalajara, UCLA Programa en México, PROFMEX, Juan Pablos Editor, Guadalajara, p. 89-140.

Current Population Survey (CPS), (2007,2008, 2009), Household Data, (20 enero, 2011).

Departament of Labor, United Status, (2009), *The Employment Situation*. www.bureau.labor.org, (21 enero, 2010).

Gilly, Adolfo y Rhina Roux, (2008), "Situación Mundial: Capitales, tecnologías y mundos de la vida. El despojo de los cuatro elementos", *Herramienta, Revista de debate y crítica marxista, Situación mundial*, www.herramienta.com.ar. (16 febrero, 2009)

Elaine Levine (s/f), *Inserción de Migrantes Mexicanos, y otros Latinos, en el Mercado Laboral Estadounidense*.

Nadal Alejandro, (2009), "Cuentos de hadas sobre la crisis", *La Jornada*, 18 de marzo.

Parra Ruiz, José María y Emilia Gámez Frias, (2006), "La oferta de fuerza de trabajo mexicana en Estados Unidos: perfil socio-demográfico y movilidad espacial", *Carta Económica Regional, CUCEA-Universidad de Guadalajara*, octubre-diciembre.

Rodríguez Vargas, José de Jesús, (2009), "Crisis financiera global ¿Depresión y colapso final?", *Economía Informa*, núm. 354, marzo-abril, FE-UNAM.

Zoellick, Robert, *Presidente del Banco Mundial*, (2009), *Declaración en Fondo Marshall*, *La Jornada*, 20 de marzo.

Saxe-Fernández, John, (2009), "De crisis, acoples y desacoples", *La Jornada*, 26 de febrero.

Trayectorias laborales de sinaloenses en Tijuana: una precarización continua

Ernesto Sánchez Sánchez¹

Resumen

El fenómeno migratorio es un tema que impacta en la sociedad mexicana debido a su dinamismo y repercusiones en los lugares de origen y destino de los mexicanos. Repercusiones que tienen su origen por las condiciones sociales y laborales, principalmente de fuerza de trabajo, que a través de sus trayectorias laborales muestran condiciones de precarización, vulnerabilidad y flexibilidad. Es por esto que el tema de la presente ponencia está dirigido hacia el análisis de las trayectorias laborales de sinaloenses, como uno de los principales grupos migratorios en Tijuana. Así pues, tenemos como objetivo central analizar las condiciones laborales de migrantes sinaloenses radicados en Tijuana, Baja California a partir de sus trayectorias laborales que iniciaron en sus lugares de origen, así como sus redes sociales y familiares como elementos dinamizadores de la migración y también analizar las condiciones económicas (empleo, subempleo, desempleo) en Sinaloa desde 2005, periodo que se ha reportado como el inicio de una migración masiva hacia la frontera norte y los Estados Unidos. Queremos, también, señalar la presencia de las relaciones sociales y familiares, que hace, primeramente, que la migración sea una de las opciones primarias que garanticen una supuesta mejora, con diferentes intensidades, en sus condiciones de vida. Queremos demostrar las condiciones de trabajo a través de la flexibilidad y precariedad que se presentan en esta zona fronteriza y que han conformado la construcción de un espacio laboral dentro del paisaje migratorio mexicano, nacional e internacional. Las dimensiones sociales que abarcará esta investigación serán sobre las condiciones laborales que presentan migrantes sinaloenses en Tijuana a través de datos empíricos, (80 encuestas y 8 entrevistas a profundidad). Se quiere

demostrar que el escaso desarrollo regional en Sinaloa, que es reflejado en factores como desempleo, subempleo, autoempleo, empleo precario y flexible, así como condiciones de violencia e inseguridad y falta de inversión han propiciado una dinámica de la migración hacia otras regiones por lo que se han desarrollado un conjunto de redes sociales migratorias sinaloenses hacia Tijuana, y que posibilitan la inserción laboral en nichos laborales. Sin embargo, las condiciones laborales de estos migrantes distan de ser consideradas óptimas, seguras y que garanticen una movilidad social y de mejora en sus condiciones de vida.

Palabras Clave: Migración, Sinaloa, Tijuana, Mercados de trabajo, precarización

Introducción

México es un país de expulsión, arribo y de tránsito. El fenómeno migratorio es un tema que impacta en la sociedad mexicana debido a su dinamismo y repercusiones en los lugares de origen y destino de los mexicanos, así como a su movilidad interna. El fenómeno migratorio puede, y debe, ser analizados desde diferentes problemáticas que permitan explicar, causas y efectos, las condiciones de los migrantes. De allí la importancia de retornar, en este caso de sinaloenses en Tijuana, las condiciones sociales y laborales, así como las repercusiones que tienen por su lugar de origen y de destino dentro de su actividad como fuerza de trabajo en movimiento. Creemos que esta es la pertinencia de considerar a las trayectorias laborales como formas para analizar las condiciones de precarización, vulnerabilidad y flexibilidad en los nichos y mercados de trabajo.

Así pues tenemos como objetivo central analizar las condiciones laborales de migrantes sinaloenses radicados en Tijuana, Baja California a partir de sus trayectorias laborales centrándonos en dos ejes, 1) la presencia de las relaciones sociales y familiares, que hace, que la migración sea una de las opciones primarias que garanticen una supuesta mejora, con diferentes intensidades, en sus condiciones de vida; y 2) queremos mostrar las condiciones de trabajo a través de la flexibilidad y precariedad que se presentan en esta zona fronteriza y que han conformado la construcción de un espacio laboral dentro del paisaje migratorio mexicano, nacional e internacional.

Metodológicamente, a partir de los trabajos de Coubès (2001) y Herrera (2005) que sirvieron como referente, la exploración que se llevó a cabo buscó las condiciones, que recrean las trayectorias laborales. Las dimensiones sociales que abarcará esta investigación, como primera aproximación, serán sobre las condiciones laborales que presenta migrantes sinaloenses en Tijuana y que también se muestren las condiciones económicas y el tenue desarrollo económico en el estado sinaloense y que repercuten en la toma de decisiones para migrar a la frontera, en especial a Tijuana. Los entrevistados y encuestados son personas activas que se inscriben en las siguientes categorías a) migrantes sinaloenses; b) obreros, empleados, subempleados y autoempleados.

¹Doctor en Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesor-Investigador de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas. Líneas de investigación: Migración, inserción laboral y mercados de trabajo. Email: sansan.ernesto@gmail.com

Hipotéticamente, partimos de que el escaso desarrollo regional en Sinaloa así como condiciones de violencia e inseguridad y falta de inversión han propiciado una dinámica de la migración hacia otras regiones, por lo que se han desarrollado un conjunto de redes sociales históricas sinaloenses hacia Tijuana, Baja California y que posibilitan la inserción laboral en nichos laborales segmentados. Sin embargo, las condiciones laborales de estos migrantes distan de ser consideradas óptimas, seguras y que garanticen una movilidad social y de mejora en sus condiciones de vida.

Sinaloa y Tijuana: condiciones económicas y su impacto en la migración laboral

El desempeño de la economía sinaloense ha inducido como uno de los factores que han detonado la migración nacional e internacional. Desde hace una década, la economía sinaloense ha mostrado signos de debilidad. 17 municipios, de un total de 18, muestran como rama de especialidad a la agricultura. La tasa de crecimiento anual nacional, de mediados desde 1995 hasta 2004, fue de 2.75 y en Sinaloa fue de 1.94; de 2004 a 2006 el Producto Interno Bruto (PIB), se reduce a 2.4% (Ochoa, 2010).

Tan solo en el primer lustro del 2000 habían sido creados 26, 400 empleos al pasar de 302833 en 1994 a 329, 233 en 2005. (Ochoa, 2010). La información que arroja INEGI para el periodo 2005-2011, muestra la aportación más baja al PIB nacional durante 2006 con 2.0%, mientras que la aportación más alta fue en 2010 con un 2.10%. Asimismo, el PIB per cápita sinaloense fue de 66 239 pesos en 2008, cayendo en para 2009 a 62 569 pesos,; para el año 2010 el PIB per cápita fue de 61 785 pesos, ubicándose en el lugar número 19; para el año 2011 la cifra fue de 60 955 pesos. Así pues, el PIB es caracterizado por ser bajo en la entidad y por estar por debajo de la media nacional. Estas cifras que muestran un paupérrimo crecimiento económico están asociadas con el desplome de la inversión pública federal como eje para alentar el desarrollo regional, si a esto le sumamos el clima de violencia el panorama resulta ser desalentador para la población trabajadora. La poca capacidad para generar los empleos necesarios y de calidad es otro síntoma que refleja este grado crítico de la economía.

Con base a la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de INEGI, durante el primer trimestre de 2013 la población en edad de trabajar en la entidad fue de 2 138 079 personas; de los que 1 281 859 conforman la población económicamente activa (PEA) y 856 220 la no activa (PNEA), representando el 60% y 40% de la población en edad de trabajar respectivamente. Si bien es cierto que para este periodo la tasa de desocupación fue menor a la presentada a nivel nacional (4.9%), es importante destacar el nivel de informalidad que existe al interior de la población caracterizada como ocupada; para el primer trimestre de 2013, los ocupados en la informalidad sumaron 655 580 personas, lo que representa porcentualmente el 53.4% del total de la población ocupada.

El crecimiento de la informalidad entre la población ocupada en Sinaloa durante el tercer trimestre de 2012 elevó la cifra de ocupación informal

por arriba de los 700 mil 675 trabajadores alcanzados durante 2010, registrada la más alta, de igual forma superó con 42 mil 870 empleados informales los 681 mil 460 trabajadores contabilizados durante el tercer trimestre del año pasado de 2011 (Noroeste, 2012).

Lo anterior explica el grado de dinamismo de la migración sinaloense. Para Ochoa (2010), el despegue de la migración sinaloense hacia Tijuana se presentó entre 1980 y el 2000, como efectos de los problemas en la economía regional.

Desde 2005 Sinaloa figuró como la tercera entidad con la más alta tasa de saldo neto migratorio con un porcentaje de -1.8% (como resultado del -4.1 de emigración contra el 2.3 de inmigración) (Ochoa, 2010:52).

En 2010 CONAPO registró que cerca de 18 mil sinaloenses habían salido del estado para la frontera norte y los Estados Unidos principalmente por condiciones laborales. El estrato intermedio de intensidad migratoria estaba integrado por ocho entidades federativas, predominantemente de la región norte: Baja California, Chihuahua, Puebla, Sinaloa, Sonora (CONAPO, 2010). Recientemente CONAPO (2012) señala que la migración interna, entre estados de la República Mexicana fue de 873 mil personas, e informó que la población en Sinaloa estaría en esta tesitura ya que muestra una disminución en población dentro de sus municipios.

En este sentido, el binomio entre migración y trabajo, vislumbra una región que a través de décadas viene agrupando a sinaloenses como el principal grupo migratorio: Tijuana B.C. así pues, la migración hacia Tijuana se ha hecho masiva, sus redes han sido exitosas en poder insertar a estos migrantes, sin embargo, esto no significa una mejora en sus condiciones de vida, ya que siguen enmarcados dentro de trabajadores mal pagados, precarios y sin prestaciones laborales.

En 2008 se calculó que cerca de 250 mil sinaloenses habitaban Baja California, para 2010 la Oficina de Representación del Gobierno de Sinaloa en Tijuana, al igual que la Asociación de Sinaloenses en Baja California A.C, señalaban cerca de 450 mil habitantes en Baja California, principalmente avecindados en Tijuana y Mexicali.

Por su parte, el municipio de Tijuana, situado en el extremo noroeste de la República Mexicana, es la ciudad de mayor población en el estado de Baja California, el cual presenta un comportamiento demográfico muy dinámico. Su área de influencia abarca los municipios de Playas de Rosarito y Tecate (López, 2009). Tijuana se caracteriza por ser un lugar de llegada, tránsito y destino para la migración laboral. Dada la posición geográfica, condición fronteriza extremadamente dinámica, la región ha configurado un perfil esencialmente comercial y de servicios, como fuerte vínculo hacia el turismo y un sector industrial sustentado en maquiladoras.

En los años setenta el impacto la crisis económica que se caracterizó por la devaluación del peso sobre el dólar generó una mayor atracción de migrantes, lo que mantiene el crecimiento demográfico explosivo, en esta zona fronteriza.

Los Censos de Población y Vivienda, del 2000 y 2010 coincidían en que más de la mitad de los residentes nació en otra entidad del país o en el extranjero, con padres de origen mexicano. Cerca del 32 % de la población de cinco estados de la república; el estado que mayor proporción tiene es Sinaloa, con 9 %, seguido de Jalisco con 7.8 %, el Distrito Federal con 4.5 por ciento, Michoacán con 6 por ciento y el vecino estado de Sonora apenas representa 4% por ciento. (López 2009 ; INEGI, 2012). Actualmente, con una política hostil y restrictiva hacia los migrantes por parte de Estados Unidos, hay un flujo de connacionales, o centroamericanos, que han sido *devueltos* y que indudablemente tiene repercusiones en cuestiones de infraestructura, educación, vivienda y trabajo.

Desde finales del siglo y la primeros años del 2000, las numerosas oportunidades de empleo en la zona fronteriza del noroeste de México, aunado a la dependiente integración con los mercados internacionales y por su localización estratégica vecinal con Estados Unidos, fueron un importante atractivo para migrantes de todo el país, sin embargo, por esta estrecha vinculación con la economía estadounidense, *el mercado laboral formal de Tijuana ha sido uno de los más vulnerables a la reciente crisis económica mundial iniciada en Estados Unidos, rompiendo las expectativas de bienestar y movilidad social de la población* (Coubès y Silva, 2009). De ahí que el sector maquilador fue el primer afectado por la crisis internacional y el cierre de empresas maquiladoras y/o la reducción de empleos en éstas se observa en los índices de caída del empleo industrial. A partir de 2008 la manufactura empezó a perder empleos: en términos absolutos fueron alrededor de siete mil empleos menos que en 2007 y en 2009 alrededor de dos mil (Coubès y Silva, 2009). Un gran número de maquiladoras redujeron la jornada laboral tratando de mitigar el desempleo, pero abaratando costes de producción. *Las jornadas de más de 48 horas disminuyeron, así como la jornada "normal" (entre 35 y 48 horas, [] esta reducción de los horarios de trabajo no es voluntaria, como se puede observar en el incremento de la subocupación* (Coubès y Silva, 2009). Esta situación genera una intensidad de explotación para algunos migrantes que recurren a un segundo empleo para poder subsistir ante estas condiciones laborales.

En este sentido, la situación de crisis que vive el mercado laboral tiene una repercusión directa y en los ingresos de los trabajadores.

Para Coubès y Silva (2009) se ha mermado la proporción de la población que recibe los mayores ingresos (más de 5 salarios mínimos), y las categorías con menores ingresos (desde ningún ingreso hasta 2 salarios mínimos), han aumentado. Se duplicó la proporción de la población ocupada que gana un ingreso notoriamente insuficiente para mantener una familia, con respecto a los ingresos bajos (más de uno hasta 2 salarios mínimos) aumentaron 78 por ciento entre 2005 y 2009, ingresos insuficientes para mantener a una familia.

Migración y redes: un binomio necesario para la inserción laboral

Las investigaciones de Anguiano (2000) y Tuiran, Partida y Ávila (2002: 65-67) coinciden en que la conformación del mercado laboral migratorio de trabajadores, no solo internacionales, gira alrededor de tres ejes principales; a) factores vinculados con la oferta-expulsión de fuerza laboral, esencialmente las precarias condiciones económicas en el lugar de origen para absorber mano de obra ;b) factores asociados con la demanda-atracción de fuerza laboral, por ejemplo, la aparición de mercados laborales informales, así como la flexibilidad de las relaciones laborales en los sectores de la economía en

el lugar de destino, permitiendo dar cabida a una extensa mano de obra migratoria ; c) los factores sociales que involucran a las redes sociales, que no sólo posibilitan la llegada e inserción laboral, sino que permiten una comunicación dinámica con el lugar de origen, así como una reproducción del proceso migratorio.

El último eje permite relacionar lo que señala Ligth, Kim y Hum (2002:130), desde la perspectiva del mercado laboral, sostienen que las redes son el motor primario de la migración. Estos autores usan el concepto de *"inmigración excedente"*, similar al de Ejército industrial de reserva, y señalan que las redes sociales migratorias no están necesariamente determinadas por la demanda de fuerza de trabajo, sino que se pueden crear estas redes al incentivar el proceso migratorio independientemente de la demanda de mano de obra, es decir por la reunificación familiar y por la cultura de la migración. Asimismo, señalan que puede llegar el momento en que el incremento de trabajadores impulsado por las redes saturan los mercados de trabajo, llevando al autoempleo y percibiendo bajos ingresos ubicados esencialmente en el sector informal, es decir, hay una migración excedente; una llegada masiva de migrantes, alentados por las redes que saturan un determinado nicho laboral. Esto se enmarca en la migración de sinaloenses a Tijuana ya que si bien intervienen condiciones estructurales en las regiones de origen que explican el incremento de flujos migratorios, y no sólo por la existencia de redes sociales, si observamos como la base de las redes migratorias está en la creación de las cadenas de reclutamiento que establecen los grupos inmigrantes ya consolidados, los cuales crean determinados segmentos laborales o *nichos étnicos*, y se encargan -gracias a los lazos familiares, comunales y culturales- del reclutamiento de nuevos trabajadores migrantes que se incorporaran a un mercado laboral específico.

Este escenario se configura de manera global; Saskia Sassen (1994) señalaba en la dinámica de las ciudades globales, y que podríamos adicionar el caso de algunas ciudades fronterizas como Tijuana, fungen como dinamizadoras de flujos migratorios laborales y el uso de trabajadores migrantes utilizados como mano de obra intensiva y flexible abarata los costos laborales de las principales industrias del sector formal e informal, como la confección, la construcción y el calzado. En este escenario aparece lo que denomina *subeconomía de barrio*, que son un conjunto de actividades destinadas a satisfacer la demanda de bienes y servicios de los trabajadores migrantes como la preparación de comida, servicios de limpieza, confección de ropa y otros negocios de empresas informales.

Para el caso de sinaloenses en Tijuana las relaciones familiares y sociales juegan un papel esencial. Las redes de relaciones sociales, con diversos tipos de intensidad, están conformadas por miembros cercanos o conocidos, y estos miembros condicionan, en la mayoría de los casos, el arribo, el asentamiento residencial y su posición laboral y social. Así pues, los efectos de la migración no se limitan al proceso del tránsito sino que puede marcar toda la trayectoria laboral de las personas (Recio, et.al. 2006).

Por otro lado, observamos que el mercado laboral, en la que intervienen la industria o los comercios, estructurados en empresas, no son meras demandantes de trabajo sino que *organizan su actividad como gestión de un proceso complejo y conflictivo* en la cual la fuerza de trabajo interviene (Recio, et. al. 2006, 175).

Sin embargo, las relaciones sociales pueden tener resultados contradictorios

ya que si consideramos lo que menciona Mark Granovetter sobre los lazos débiles, y el predominio de los lazos fuertes, que llegan a delimitar canales de inserción a diversos trabajos disponibles o en su caso a “enclaustrar” las actividades de los migrantes sinaloenses. Esto ya lo han señalado en sus correspondientes investigaciones García Castro (2007) y Herrera, Calderón y Hernández (2007), sobre el caso de mexicanos en Estados Unidos, al mostrar que las redes sociales son capaces de reducir costos y riesgos, pero también llegan a convertirse en frenos a la movilidad social, delimitando las acciones y campos de operación, puesto que hay una dependencia de sus relaciones, dejando a un lado sus habilidades o conocimientos adquiridos en sus trayectorias laborales.

Entonces, con lo descrito anteriormente, consideramos que los mercados e inserción laboral, en los que se encuentran los migrantes oriundos de Sinaloa, reflejan una interrelación continua que debe de contemplar elementos del desarrollo regional, social y cultural no sólo de Sinaloa, sino de la región fronteriza entre las cuales Tijuana aparece como el principal polo de atracción. Esto nos sirve para delinear de manera esquemática la propuesta de Gail Mummert que establece que *el mercado de trabajo es un conjunto organizado de estructuras, agentes y mecanismos económicos y sociales que modelan el uso y los flujos de mano de obra, en interrelación con el proceso de reproducción de esa mano de obra* (Mummert, 1990; 148).

Trayectorias laborales: el reflejo de las condiciones del trabajador

Concebimos a las trayectorias laborales a partir del concepto de proyecto biográfico laboral utilizado en los estudios de los mercados de trabajo el cual reúnen los elementos de racionalidad y no racionalidad de la acción social, y permite, en términos metodológicos, vincular los niveles micro y macro en los procesos de estructuración ligados al mundo del trabajo (Herrera, 2005:77).

Para Fernando Herrea (2005: 77) el proyecto biográfico es entendido *...como las ideas y nociones de normalidad de la secuencia temporal y material de las diferentes fases de vida y las prácticas y los planes de vida correspondiente de los actores y se busca integrar dos dimensiones, en el eje de tiempo combina lo pasado, lo presente y futuro y en el eje de la relación actor –sociedad, integra la estructura social histórica, tal y como es percibida e interpretada por el actor, como base de sus planes y acciones individuales, es decir, todas las ideas y nociones de normalidad y las prácticas y los planes que tiene que ver con el trabajo y el empleo.*

Para Coubès (2001:192) y Herrera (2005:83) retomar las trayectorias laborales permite ver el efecto acumulado de las historias y el tiempo social personal en la cual se presentan rupturas y continuidades de los itinerarios de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, los pasos entre los diferentes tipos de empleo y ver si son frecuentes o inexistentes y demostrar se hay una segmentación o continuidad entre estos

diferentes sectores de empleo.

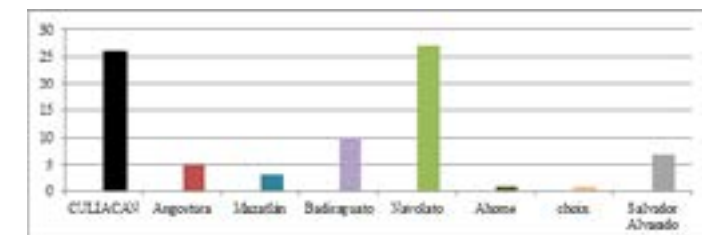
Con base a los anterior, es pertinente recurrir a las redes sociales las cuales nos permiten considerar a este binomio migración –mercado laboral como un proceso *social de estructuración colectiva de juicios de valores de significaciones, desarrollados en el tiempo y espacio, pero vinculado entre sí de manera simbólica* (Herrera, 2005:77 y 78) .

Trayectorias laborales de migrantes sinaloenses en Tijuana

A inicios del siglo XXI el dinamismo de esta ciudad fronteriza le daban un matiz de dinamismo y decadencia en su mercado laboral. Asimismo, Tijuana en estos tiempos era una ciudad que consolidaba su desarrollo por su migración; como zona fronteriza es un lugar que sirve de puente pero también de destino temporal o permanente, así pues la fuerza de trabajo que llega y se establece, aunque sea temporalmente, forma parte de una reestructuración cotidiana en los mercados de trabajo. Coubès señala que a finales de la década del siglo XX la PEA estaba compuesta tan sólo por en un 71% por migrantes y esta *capacidad de absorción de empleos de baja calificación y se estructura con una fuerte movilidad laboral* (Coubès, 2001: 192)

En las encuestas que llevamos a cabo encontramos como, primeramente el origen del migrantes trabajador sinaloense mostraba el perfil en la cual pudiera reflejar su nivel de calificación (gráfica 1).

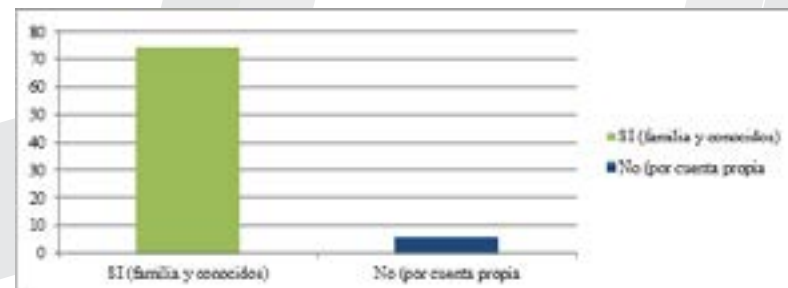
G 1.Lugar de origen del mígrate sinaloense



Fuente: Encuesta a migrantes sinaloenses en Tijuana (2013).

Observamos como siguen siendo notorio el origen rural o periurbano del migrante sinaloense, de Culiacán sólo reportó 26 migrantes, no necesariamente originarios de la ciudad capital, sino de sindicaturas y ejido en la cual las actividades propias del sector primario, si hacemos la sumatorio de los demás municipios eminentemente rurales observamos como en su totalidad representan el 65% de los encuestados; migrantes rurales o periurbanos llegando a un ciudad que requiere otro tipo de mano de obra. Más adelante veremos cómo, al igual que otras regiones del país, las migraciones de origen rural o periurbano se insertaron en espacios urbanos, y el tipo de actividades que empezaron a realizar requería un capital humano específico propio de un ciudadano, por ejemplo en la industria y los servicios, sin embargo esto no garantizaba una inserción en la informalidad. Es pertinente recuperar lo que postula Pérez y Mora (2005: 41) sobre la utopía del buen migrante; *se escapa de la pobreza del campo y se migraba a la ciudad donde trabaja en el sector informal, invirtiendo en el capital humano para que ellos accedieran al sector formal* (Gráfica 2).

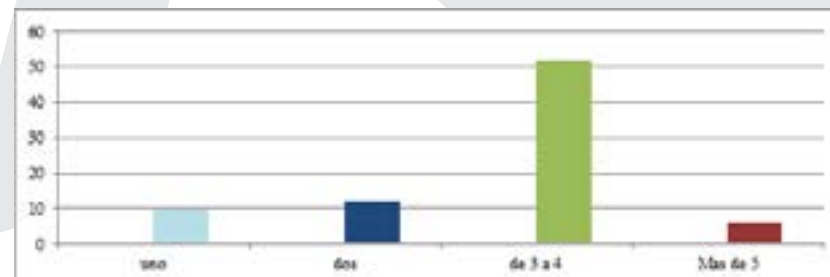
G.3. Utilización de redes sociales y familiares para la inserción laboral



Fuente: Encuesta a migrantes sinaloenses en Tijuana (2013).

En los mercados de trabajo segmentados, como es el caso que estamos presentando y que también lo ilustra la gráfica 3, la polarización es notoria. Ciertos sectores tienen, por un lado, acceso a empleos mejor remunerados, pero por el otro lado, empleos en donde se establece una intensa subordinación y baja remuneración, esto se ajusta a lo planteado por Piore que denominó segmentación del mercado laboral, es decir, a la existencia de una variedad de segmentos discontinuos dentro del mercado laboral. Esta observación, aplicada a la migración laboral, muestra como los segmentos laborales son cualitativamente diferentes entre sí, por lo que el comportamiento de los trabajadores, así como sus experiencias laborales, varían de un segmento a otro (Gráfica4).

G4. Cuántos trabajos ha tenido en Tijuana



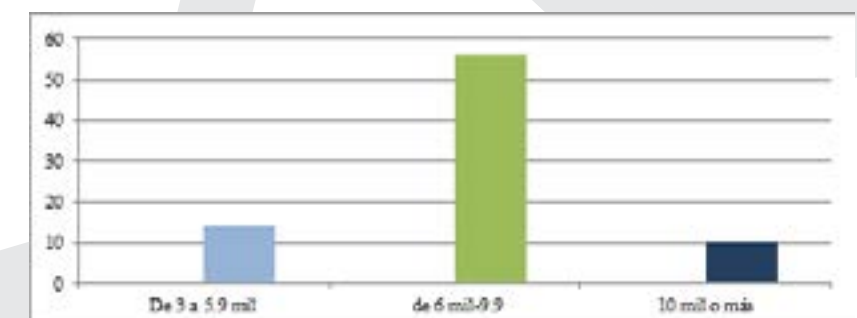
Fuente: Encuesta a migrantes sinaloenses en Tijuana (2013).

En esta grafica observamos que 52 migrantes (65%) han tenido, en 8 años o menos, de 3 a 4 trabajos. Las razones pudieran ser los bajos ingresos, las expectativas sobre el mismo ingreso pero esto pone a prueba las redes sociales y, en algunos casos el desempleo recurrente o coyuntural momentáneo refleja, la consolidación o debilidad de los miembros de las redes; de manera concreta el desempleo (ya sea temporal o prolongado) supone el predominio de la ruptura sobre la continuidad en sus trayectorias laborales en el caso de los trabajadores que pierden su empleo (Mora, 2000:44). Por otra parte, observamos un escenario de flexibilidad que impide a los trabajadores poder planificar su trayectoria laboral y sus propias vidas. La falta de apego, la desconfianza no sólo afecta al trabajador en la empresa, también genera confusión sobre el lugar que ocupa en la sociedad (Martínez de Ita; 2003: 27). De igual manera, en esta situaciones observamos como presentan en un doble nivel como lo sostienen Pérez y Mora (2005: 40); la *heterogeneidad del mercado laboral* con un binomio *formal/infor-*

*mal reflejando cómo funcionaba el excedente laboral, en la cual a pesar de ser pesar de ser asalariado dentro de la formalidad fue insuficiente y dio lugar a un excedente laboral de naturaleza estructural que para sobrevivir tuvo que autogenerar empleo configurando el sector informal, es decir, buscar otro empleo, formal o informal, que permita cubrir sus necesidades. El rompimiento en las trayectorias laborales se acentúa con un escenario de flexibilidad laboral ya que internamente hay modificaciones organizacionales del trabajo y las tareas asignadas pueden ser diversas con base a un determinado número de horas de trabajo días, semanas, de igual forma, se presenta laborales flexibles al externalizar personal, vía empresas dedicadas a proveer trabajo y trabajadores a las empresas que demanda un servicio y pueden adoptar formas de servicios temporales, de obreros profesionales, servicios especializados (*outsourcing*), equipos de trabajo (Olave, 2010).*

Para el caso de migrantes sinaloenses que laboran como meseros, obreros, músicos y vendedores en mercados (*Swap meet*) la flexibilización de horarios permite a los negocios o empresas modificar los turnos que debe cumplir un trabajador de día por un turno de noche o viceversas, por fin de semana, hacer uso del mismo en vacaciones, condensar el trabajo en un mayor número de horas diarias o semanales, sin que paguen como horas extra (Echeverría, 2003, citado por Olave, 2010). En la Gráfica 5. El 70% de nuestro encuestados señalaron que ganaban de 6 a 9.9.mil pesos mensuales, ingreso débil para sobrevivir en una ciudad fronteriza. Esto potencialmente conlleva a recurrir a la informalidad o a aceptar cualquier tipo de trabajo a pesar de ser precario por parte de dos o más miembros de la familia; esposo, esposa e hijos. Ante la saturación en el mercado laboral el alcance y estructura del empleo informal no sólo recae en una depresión salarial sino que la segregación es un factor cotidiano en este escenario laboral. Nuevamente vemos como se presentan estrategias de trabajo de los inmigrantes las cuales están influenciadas por factores estructurales como familiares, género, etnicidad y paisanaje. Si bien se refleja este tipo de autoempleo, con migrantes que establecen tiendas, abarrotes, changarros, puestos de tacos como generadores de empleo y abatimiento al desempleo lo que observamos es que funcionan como puestos y como fuentes de subsistencia con empleo precario. Así pues, el autoempleo funciona como respuesta individual y familiar de subsistencia, financiando empleos informales (Márquez, Delgado y Pérez, 2006:101).

G.5 Cuánto gana a mes (pesos)



Fuente: Encuesta a migrantes sinaloenses en Tijuana (2013).

A pesar de que estamos en una primera fase de nuestra investigación lo que se percibe, al menos con esta información empírica, es la condición de algunos migrantes sinaloenses dispuestos a insertarse en trabajos flexibles y que a su vez obtengan otro subempleo que les proporcione un ingreso extra. Cada vez estamos más lejos de los postulados de los neoclásicos en la cual el mercado laboral está regido por la oferta y la demanda, con una competencia perfecta y pleno empleo; en la cual hay una actitud racional- maximizadora entre sus agentes (trabajador y dueños de los medios de producción). En términos generales, este panorama refleja a la migración laboral, migración que se gesta en circuitos nacionales dentro de la formación de una reserva laboral altamente precarizada y se desenvuelve entre el empleo, subempleo y desempleo, tanto en el sector formal o informal.

El panorama laboral en esta frontera da cuenta de un acentuado proceso de precarización laboral que reduce el sector formal, o al menos lo hace vulnerable, y orilla a amplios contingentes poblacionales a buscar alternativas ocupacionales en distintos tipos de trabajos (Márquez, Delgado y Pérez, 2006:92-93), teniendo en algunos la opción de volver a trabajar en Estados Unidos, como es el caso de los migrantes de retorno.

Así pues, vislumbramos que el escenario laboral que se gesta en Tijuana con migrantes sinaloenses tendrá como características del mundo del trabajo la precarización y la pérdida de derechos contractuales y jurídicos –laborales (Sotelo, 2003:15): migrantes trabajadores *que se inscriben en la pobreza, enclaustración y el riesgo* (Pérez y Mora, 2004:47).

Así pues, Tijuana, como región fronteriza ejemplificada como imán de migrantes o receptor de migrantes de paso o retornados de Estados Unidos refleja una *exclusión laboral propia a la modernización globalizadora es la relacionada con la migración transnacional, paradójicamente supone una forma extrema de exclusión que conlleva al desarraigo territorial pero, por otro lado, globaliza la fuerza de trabajo* (Pérez y Mora, 2004:44).

Es valiendo, entonces, lo que señala (Pérez y Mora, 2004: 39) con respecto a lo que describía Charles Tilly: *el mercado de trabajo es dinámico y expresa trayectorias laborales que pueden ser sinónimo de movilidad social, redefiniéndose así las desigualdades. Así pues en el mercado de trabajo se acoplan desigualdades laborales como otras tales como las de género, edad, etnia, y se refuerzan los mecanismos de reproducción de desigualdades.*

Con estas trayectorias laborales, observamos, con base a la reubicación de la inserción laboral de migrantes, como la reestructuración productiva ha propiciado la reasignación o redistribución sectorial de la mano de obra en el plano fronterizo, consolidando la precarización del trabajo al presentarse un ensanchamiento de la brecha salarial, la prolongación de las jornadas de trabajo, el desmantelamiento o debilidad de los sindicatos, las restricciones a las prestaciones laborales y la inseguridad y el riesgo en la continuidad en el empleo.

Así pues, para estos trabajadores migrantes, la precarización laboral no solo es un proceso de reorganización productiva sino recae en la

imposición unilateral está delimitado, a pesar de sus redes sociales, en un mercado laboral en donde se no se garantiza una ascenso en su condiciones de vida.

Finalmente, observamos como la riqueza de utilizar estas trayectorias laborales nos permite apreciar en lo que señala Campos (2002) sobre las dimensiones que posee: una, relacionada a la formación y la experiencia laboral durante las trayectorias de los migrantes y otra dimensión, establecida por las exigencias que demanda el perfil del trabajador.

Conclusiones

El caso sinaloense demuestra que si bien las condiciones económicas no han sido las únicas para dinamizar la migración sí interviene dentro de las variables dependientes para dinamizar el proceso migratorio. Es decir, la grave situación económica que enfrenta Sinaloa muestra un mercado laboral precario que se suma a una economía dependiente de los agroservicios, una industria ínfima y la presencia del crimen organizado y trabajos precarios, estos elementos han desarrollado un importante flujo migratorio hacia Tijuana y California.

A pesar de que el desempeño laboral de los trabajadores se percibe como el resultado de experiencias individuales, cuando se aprecia en conjunto, a partir de la conformación de las trayectorias laborales, encontramos el carácter social del mercado y que la suma de estas individualidades estructuran un mercado heterogéneo segmentado en la cual la característica de la vulnerabilidad, y flexible hacen de esta mano de obra un trabajador precario, vulnerable.

Observamos, en nuestros entrevistados, como a través de las prácticas ya sea buscando trabajo por su cuenta, en periódicos o con información de un conocido o familiar, los migrantes sinaloenses se anclan en una gama de empleos precarios, que dibujan una inestabilidad, inseguridad e insuficiencia para cubrir sus aspiraciones de un *“trabajo fronterizo mejor pagado”*. Indudablemente esta flexibilidad y desregulación laboral los coloca, paradójicamente, en un grupo migratorio en condiciones de intercambio desigual y en nichos económicos relegados, como el caso de meseros (as) músicos, obreros, taxistas no obstante, para estos migrantes parece ser una oportunidad de oferta de trabajo con respecto al tipo de trabajo en que puede acceder en lugares de origen, como campesinos, autoempleo en tiendas de abarrotes o en crimen organizado.

En esta primera fase de nuestra investigación, con una muestra no representativa, sí encontramos una segmentación al ubicar como los migrantes sinaloenses se han desenvuelto en diferentes sectores económicos, lo que si compartimos es que estos sectores, principalmente, de tipo comercial y de servicios están asociados a la precariedad laboral. Con los resultados de estos casos, sería temerario generalizar, sin embargo, a partir de la información de otros casos empíricos de trabajadores migrantes en la frontera norte, vemos como la migración de sinaloenses, (y de algunos migrantes retornados de Estados Unidos) hacia Tijuana aparece como una válvula de escape de mercados laborales con oportunidades limitadas de empleo seguro y bien remunerado. Asimismo, se percibe como la función de absorción de excedentes laborales ante las condiciones de Sinaloa que potencializan la expulsión de mano de obra por lo que la migración de esta fuerza de trabajo es una respuesta alternativa a la salida de las desigualdades de este estado del noroeste de México.

Bibliografía

- Anguiano, T. M. E. (2000). "Migración laboral interna e internacional captada en la frontera norte mexicana". En Manuel Ángel Castillo, et. al. (coord.), *Migración y fronteras*, México: UNAM, COLEF, COLMEX, Asociación Latino Americana de Sociología.
- Campos Ríos, G. (2002). *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: El caso del mercado de trabajo en Puebla*, Tesis de doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana-I). Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/gcr/index.htm>, consultado el 29 de julio de 2013.
- Coubès, M.L. (2001). "Trayectorias laborales en Tijuana ¿segmentación o continuidad entre sectores de empleo?" *Trabajo*. año 2 Núm. 4. 189-220.
- Coubès, M.L. y Silva, A. (2009). "Empleo, ingreso y familia. Evolución y crisis en Tijuana". En López S. E. / (Coord.), *Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región norte: el caso de Tijuana, Baja California Norte: Comisión nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres SEGOB*.
- Herrera, L. F. F. (2005). *Vidas Itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México: UAM-X.
- Herrera, L. F. F. Calderón O. M y Hernández V. L. (2007). "Redes que comunican y redes que enclaustran: evidencia de tres circuitos contrastantes" *Migración y Desarrollo*. N°8, Zacatecas México: UAZ.
- García, C.I. (2007). *Vidas compartidas. Formación de una red migratoria transnacional*. Aguacaliente Grande y Víctor Valley California, UAS, México: Difocur y Plaza y Valdes.
- INEGI; *Censo General de Población y Vivienda (2005, 2010)*. Recuperado en http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosIV.pdf, 10 de agosto de 2013.
- Light, I. Kim R. y Hum C. (2002). "¿Globalización, cadenas de vacantes o redes de migración? Empleo de inmigrantes e ingreso en Los Angeles y su área metropolitana". En Gambrill M. (Coord.), *La globalización y sus manifestaciones en América del Norte*, México: UNAM-CISAN.
- Márquez C.H., Delgado W. R. y Pérez R. O. (2006). "Precarización de la fuerza de trabajo mexicana bajo el proceso de reestructuración productiva estadounidense". *THEOMAI/THEOMAI JOURNAL Estudios sobre Sociedad Naturaleza y Desarrollo*, 14, 92-109.
- Martínez de Ita, M. E. (2006). *La situación de los trabajadores en la sociedad flexible, X jornadas de economía crítica ¿alternativas al capitalismo?, economía laboral*. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec10/ponencias/608martinezdeita.pdf>. Fecha de consulta 10 de enero de 2013
- Mora, S.M. (2010). *Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: Colegio de México.
- Mummert, G. (1990). *Población y trabajo en contextos regionales, Michoacán*, Colegio de Michoacán.
- López, E. S. (2009) (Coord.), *Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región norte: el caso de Tijuana, Baja California*. Tijuana: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; SEGOB.

- Ochoa Quintero, C. B. (2010). *Formación y desarrollo de redes sociales de migrantes sinaloenses en Tijuana, como parte de un circuito migratorio transnacional (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Sinaloa)*.
- Olave, P. (2010). "Subcontratación laboral; El caso perverso de suministro de trabajadores en Chile". *Dimensión económica*, Vol. 1, n°2, 95-119.
- Pérez, S. J. P. y Minor S. M. (2005). "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos". *Alteridades*, Año 14, No. 28, 24-42. Periódico Noroeste: <http://www.noroeste.com.mx/adelantos.php?id=47598> fecha de consulta 4 /08/2013
- Recio, A., Banyuls, J. Cano, E. y Miguélez, F.(2006) . *Migraciones y mercado laboral*. , *Revista de Economía Mundial* 14, 171-193.
- Sassen S. (1994). *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton N.Y: Princeton University Press.
- Sotelo, V. A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. Morelia, México: Itaca y Universidad Obrera de México.
- Valenzuela, C.B. (2007). *Economías étnicas en metrópolis multiculturales*, Culiacán, México: UAS-Plaza y Valdes.
- Tuirán, R., Partida V. y Ávila J. L. (2002). *Las Causas de la migración hacia Estados Unidos*. México: CONAPO.

“Vámonos a Sonora”. Reclutamiento y movilización de trabajadores agrícolas temporales para la uva de mesa

Kim Sánchez Saldaña¹
Adriana Saldaña Ramírez²

Resumen

Esta ponencia ofrece avances de investigación de un estudio de caso sobre la movilidad laboral de jornaleros agrícolas del Centro de México, cuyo destino es la producción de uva de mesa en Sonora.

Los productores de vid en esa entidad han propiciado una doble estrategia de abastecimiento de mano de obra para satisfacer su mercado de trabajo. Por un lado, han promovido un proceso de asentamiento de población en torno a los campos agrícolas y, paralelamente, han fomentado migraciones temporales de trabajadores en diferentes periodos del año. Estos flujos migratorios permiten cubrir la demanda extraordinaria para las tareas de poda, raleo y cosecha - empaque, labores que se han incrementado en virtud de nuevos estándares de calidad que persiguen los productores para ser competitivos en un mercado globalizado.

Nuestro interés se centrará por ahora en el mecanismo de abasto de mano de obra temporal, en particular, de flujos migratorios procedentes de Puebla y Morelos, donde opera una red jerarquizada de intermediarios laborales tradicionales al servicio de las grandes empresas agrícolas sonorenses. Se trata de una migración interna de larga distancia, que se ha vuelto indispensable para el cabal funcionamiento y reproducción de este enclave productivo.

En general, se reflexionan diferentes implicaciones de las reestructuraciones productivas en la agricultura moderna y su mercado de trabajo. Se considera el papel de los sistemas de intermediación laboral no sólo en regular el suministro de mano de obra en condiciones de una demanda dinámica y fluctuante, sino también de promover cambios en el perfil de los trabajadores reclutados acorde a nuevas regulaciones que rigen a las empresas viticultoras.

Se concluye que como integrantes de un mercado global de uva en fresco, los productores sonorenses han incorporado criterios de competitividad que repercuten directamente en aumentar la temporalidad del empleo y en el cambio del perfil de los jornaleros.

Palabras clave: Intermediación laboral – mercados de trabajo agrícola – jornaleros agrícolas migrantes – cadenas agroalimentarias – uva de mesa

Introducción

En esta ponencia se reflexiona sobre los efectos en el mercado de trabajo de un enclave agrícola ubicado en Sonora, dominado por la producción de uva de mesa para exportación y sustentado en grandes empresarios¹.

Dicho territorio de producción en fresco ha seguido las actuales tendencias de las cadenas globales agroalimentarias, caracterizadas por asegurar su rentabilidad mediante la contratación de mano de obra especializada y de alto rendimiento, así como potenciar su capacidad competitiva desestacionalizando la producción y orientándola a clientes selectos.

Sin embargo, al tratarse de un estado de muy baja densidad demográfica (15 hab/km²), los empleadores promovieron la “importación” de jornaleros agrícolas desde otros lugares del país, en una práctica extendida en el campo mexicano que resulta de profundas desigualdades regionales y sociales.

Es así que, sobre todo desde fines de la década de los ochenta, ha habido importantes procesos de asentamiento de población trabajadora en torno a las regiones agrícolas más prósperas. Pero, además, el cultivo y la cosecha de las diferentes variedades de uva de mesa han generado un dinámico mercado laboral que en momentos específicos ejerce una fuerza centrípeta extraordinaria, que atrae grandes flujos de jornaleros temporales.

Considerando ambas estrategias de suministro de fuerza de trabajo, en esta ocasión se compartirán algunos resultados preliminares de la investigación que se está realizando en comunidades rurales del Centro del

¹Estos avances de investigación corresponden al Proyecto de Investigación *Sostenibilidad Social de los Nuevos Enclaves Productivos Agrícolas: España y México* (ENCLAVES) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2012-2014) (Ref.: CSO2011-28511) y dirigido por Andrés Pedreño Cánovas. El equipo mexicano está compuesto por la Dra. Sara María Lara Flores, del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, la Mtra. Adriana Saldaña Ramírez del Instituto Nacional de Antropología e Historia y Kim Sánchez, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Estos avances de investigación son productos del trabajo en equipo.

¹Doctora en Antropología Social, Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Profesora – Investigadora, Líneas de investigación: mercados de trabajo agrícola, migración interna, sistemas de intermediación laboral. E-mail: antropkim@gmail.com

²Maestra en Antropología Social, Instituto Nacional de Antropología e Historia Delegación Morelos, Investigadora, Líneas de investigación: mercados de trabajo agrícola y migración interna. E-mail: adrianasr_99@yahoo.com

país -en Puebla y Morelos-, donde operan sistemas de intermediación laboral que abastecen de trabajadores agrícolas temporales a los viñedos sonorenses entre los meses de diciembre y mayo. Las comunidades referidas distan de ser las únicas que abastecen dicho enclave agrícola, si bien ocupan un lugar prominente.

El texto está dividido en cuatro apartados: primero se dan datos contextuales del enclave agrícola, sus reestructuraciones productivas y su impacto en la demanda de trabajo; en el segundo subtítulo se mencionan algunos rasgos del sistema de intermediación laboral que opera en la región estudiada, así como datos sobre los trabajadores migrantes registrados por organismos gubernamentales en Puebla y Morelos que se emplearon en diferentes tareas de la producción y cosecha de uva de mesa en 2012. En tercer lugar, con base en literatura especializada, se contextualiza este fenómeno migratorio en la dinámica regional. Finalmente se concluye resaltando los principales hallazgos hasta ahora encontrados.

1. Viñedos de Sonora: un enclave de agricultura intensiva

1.1. Antecedentes del auge e innovaciones productivas

Hablar de uva en México es hablar de Sonora, donde se concentran cerca de 19 mil hectáreas de viñas, que equivalen al 86 por ciento de la superficie nacional del cultivo y el 96 por ciento del valor total que aporta esa fruta para el país (SAGARPA 2010). De esa extensión, un 77.7 por ciento está ocupado por el cultivo de variedades de uva de mesa, mientras un 15.8 por ciento es de uva pasa y el restante 6.5 por ciento de uva para uso industrial (*ibid*).

Entre el 2000 y el 2005 el aumento en la superficie establecida de vid fue del 38 por ciento, equivalente a una tasa del 6.3 por ciento anual. El área de producción de uva de mesa para el año 2010, comprende las regiones Costa de Hermosillo-Pesqueira (10,276 ha) y Caborca (4,252 ha) (SAGARPA 2010).

Una de las mayores ventajas competitivas que tiene la región Costa de Hermosillo-Pesqueira radica en que cosecha más tempranamente que California, lo que ha propiciado la exploración de variedades que permitan obtener cosechas incluso más precoces. Las principales son *Flame Seedless*, *Perlette* y *Superior* y en menor medida *Red Globe* y *Black Seedless*.

La tradición vitícola es relativamente reciente, inició a mediados del siglo XX en la localidad de Pesqueira (antes de vocación ganadera), donde compartió esa nueva orientación agrícola con otros cultivos comerciales como sandía, algodón, tomate y ajo.

Desde su introducción en Sonora, el clima extremo y los suelos arcillosos resultaron especialmente propicios para la vid y, poco a poco, se fue consolidando como el producto más rentable, a la vez que evolucionó ligado a estrategias empresariales, acaparando tierras, desplazando a campesinos ejidatarios y familias rurales.

Durante aquellas décadas se registró un crecimiento paulatino, si bien hubo momentos de estancamiento en la producción agrícola, en gran medida ocasionado por el déficit de agua, la falta de tecnología y otros problemas de la distribución (Haro 2007). De acuerdo con estadísticas oficiales, la superficie cosechada reportó un aumento de 500 hectáreas entre 1960 y 1970.

La Asociación Agrícola Local de Productores de Uva de Mesa (AALPUM)² reconoce que a partir de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN o NAFTA por sus siglas en inglés) en 1994, inicia el despegue de la producción de uva de mesa, cuando los productores visualizaron la posibilidad de acceder a mercados internacionales. La oportunidad de complementar la oferta existente de uvas de California y Sudamérica en la época del año en la que los proveedores tradicionales no producían, incentivó la búsqueda de innovaciones que combinaron variedades y prácticas de manejo que actualmente permiten atender mercados durante los meses de mayo a julio (Vázquez 2011). La apertura comercial promovió diversos cambios en el patrón de cultivos, en aspectos tecnológicos y organizacionales, buscando productos con alto valor agregado y menor dependencia del clima, vía la tecnificación del riego.

También el interés por priorizar cultivos y variedades más rentables, se reflejó en la preferencia de la uva de mesa en desmedro de la uva de pasa y para vino (Haro 2007). Hasta 1995 la mayor parte de la producción era destinada a uso industrial (Vázquez 2011, 22), mientras que en 2010 se reporta que apenas el 10.3 por ciento del volumen tuvo esta finalidad, mientras la uva en fresco representó el 85 por ciento del total de la producción vitícola (SAGARPA 2010).

Por otro lado, contrarrestar los problemas de déficit de agua en la región ha sido especialmente importante, ya que Sonora tiene un clima muy seco y cálido. Se ha diagnosticado que la recarga de mantos freáticos es más lenta que lo que requiere el consumo agrícola, provocando el deterioro del acuífero y la salinización de los suelos, por lo que la viabilidad de la producción ha exigido que los productores se preocupen constantemente por la disminución en el volumen de agua empleado para el riego de los viñedos (Vázquez 2011, 15).

Debido a este último hecho, se afirma –paradójicamente– que el cultivo de la vid llegó al estado para convertir el desierto en la zona con mejor competitividad productiva del país.³ Muchas medidas e innovaciones acompañaron este auge productivo, por ejemplo, el aumento de la eficiencia del cultivo, entre otras.

Al igual que otros estados del noroeste de México (Sinaloa, Baja California y Baja California Sur), la historia de Sonora ilustra cómo se consolidan enclaves productivos empresariales con franca orientación exportadora, una de cuyas ventajas es su cercanía y vías de comunicación con Estados Unidos. En el caso de la uva de mesa sonorenses, la producción ha estado dominada por alrededor de 35 compañías, con fuertes incentivos para mantener y mejorar su competitividad en el mercado mundial (Haro 2007; Vázquez 2011). Éstas toman características de empresas globales, de acuerdo a la caracterización de Rubio (2001: 165), utilizan y promueven la ciencia y la tecnología como principal medio de producción; su competencia es de alcance global y toman la forma de Empresa Red, que a decir de Andrés Pedreño (2001), se organizan a partir de la internacionalización de la producción, de la multiplicación de sus vínculos con filiales extranjeras y del desarrollo de alianzas. Particularmente, la agroindustria exportadora asentada en Sonora ha generado contratos de asociación entre nacionales y extranjeros, donde cada uno maneja recursos y asume compromisos específicos para el éxito de la actividad. Por un lado, el capital extranjero aporta recursos eco-

²En 1977 un grupo de empresarios fundó la AALPUM, representando a los productores de la Costa de Hermosillo y Pesqueira.

³Para 2010, Sonora tenía un rendimiento record de 13.2 toneladas por hectárea, un esquilmo mucho mayor que el obtenido en cualquiera de las otras regiones del país donde se cultiva (SAGARPA 2010).

nómicos, tecnología, asesoría en técnicas de proceso y administración y una estrategia de comercialización; mientras que el socio nacional se encarga de dar las tierras de cultivo (propias o rentadas), de controlar la contratación y manejo de personal que interviene en todas las fases del ciclo productivo y de gestionar estímulos, apoyos y servicios financieros, pues es quien conoce la estructura legal mexicana (Sandoval, Camarena y Robles, 1996: 124, citado en Rubio 2001: 174 – 175).

Una de sus estrategias de competitividad se basa en el rompimiento de la estacionalidad, básicamente siguiendo la vía de la diversificación de la producción para abastecer permanentemente a sus clientes. Así se encuentran agroempresas que además de la uva de mesa producen otros cultivos el resto del año, como cabocha y diferentes variedades de frutales (duraznos, sandías y melones). Al mismo tiempo, establecen acuerdos con firmas ubicadas en diferentes latitudes geográficas dentro y fuera del país para lograr la diversificación.

Estos empresarios concentran recursos naturales, tecnología y capital, lo que les ha permitido un ritmo exponencial de crecimiento.

Actualmente, para la actividad agrícola estatal, la producción de uva de mesa representa el 17 por ciento de su valor, siendo que apenas ocupa el 2.5 por ciento de las tierras de labor. Dicho cultivo, junto con ciertas hortalizas y frutales, así como variedades de trigo harineras y cristalinas de gran demanda en Europa, aportan alrededor de la mitad del valor de producción agrícola de Sonora (SAGARPA 2010).

Su participación activa en mercados globales se confirma por el hecho de que alrededor de dos terceras partes del valor de la producción sonorense se exporta. La uva de mesa se destina principalmente a Estados Unidos, y en menor medida a Canadá, China, Indonesia, Japón y Reino Unido (Vázquez 2011).

Ahora bien, para esta participación ha sido necesario incorporar progresivamente nociones de *calidad y diferenciación* como recursos de competitividad en las cadenas agroalimentarias en fresco. Alentadas por tales estrategias mercantiles, esas cadenas han atravesado múltiples reestructuraciones en todos los niveles: producción, abastecimiento, mercantilización y consumo (Selwyn 2009). Imbuidos en esa tendencia, los productores y corporaciones ya no estarían tan interesados en reducir el precio de sus mercancías para conquistar mercados, sino en buscar que los consumidores estén dispuestos a pagar más por esas “mejoras”, legitimadas por los *sistemas de certificación*, para demostrar la calidad de frutas y verduras vendidas. Algunas certificaciones pretenden verificar inocuidad, salud e higiene (Bonano y Cavalcanti 2012), por ejemplo, PrimusGFS, México Calidad Suprema, PrimusLabs, *Global GAP*, entre otras. De acuerdo a Lara (2012) el contar con estas certificaciones implica el control total del área de viñedos, personal, instalaciones y equipos, ya que las condiciones de los campos siempre se califican según su capacidad de producir, seleccionar, almacenar y transportar los frutos; mantener los frutos libres de daños (corte, rajaduras, quemaduras por fumigación o sol, insectos, entre otros); defectos (bayas “aplantadas”, marchitas, podridas, decoloraciones, racimos ralos o compactos) y un registro de trazabilidad (información numérica que identifica al productor, viñedo, empaque, variedad, entre otros). El productor debe mantener la capacidad para renovar cada dos años sus certificaciones, con auditorías y seguimientos cada 6 meses.

Otro tipo de certificaciones está relacionado con el cuidado del medio-

ambiente y cumplimiento de “buenas prácticas agrícolas” y/o “responsabilidad social” con los trabajadores (Bonano y Cavalcanti 2012)⁴, como *Global GAP*, Empresa Socialmente Responsable (ESR), Albergue y Comunidad Saludable y *Fair Trade*, en términos de condiciones laborales y del seguimiento del desarrollo de las capacidades de su personal.

En el caso particular de las exportaciones destinadas a Estados Unidos, este proceso se intensificó después del 11 de septiembre de 2001, cuando su gobierno instauró las *Leyes contra el Bioterrorismo*, para reforzar el control fronterizo en la importación de alimentos (C. de Grammont y Lara 2010).

Se ha argumentado que tales certificaciones se basan en medidas científicas y técnicas que esconden las agendas políticas favorables a los actores corporativos, a la vez que penalizaría a los grupos sociales más débiles (Bonano y Cavalcanti 2012).

1.2. Mercados de Trabajo y flexibilidad

Los diagnósticos de orientación empresarial, destacan la importancia de la alta tecnificación en maquinaria, equipo e infraestructura, así como capacidad para incorporar innovaciones en el proceso productivo, en la comercialización y el desarrollo de estrategias de mercadotecnia, entre otras medidas.

Asimismo, AALPUM se ufana del alto número de empleos que genera la producción de uva de mesa estimados en 4,267 millones de jornales anuales (Vázquez 2011: 9). Las estadísticas estatales de OEIDRUS registran un total de 2,577.4 millones de jornales para el año agrícola 2010 (equivalente al 84.5 por ciento del total de jornales empleados en la viticultura sonorense)⁵. Por su parte, Haro (2007) precisa más datos sobre el volumen de la demanda de trabajo de las regiones Costa Hermosillo, Pesqueira y Caborca:

En su conjunto, estas tres regiones generan entre 3.4 a 4 millones de jornales (día/hombre) anuales, con un costo de inversión de alrededor de 150 mil pesos por hectárea; con una cosecha aproximada de 1 500 cajas por hectárea; cada una requiere 250 jornales (Haro 2007, 88)

No existen estadísticas –privadas o públicas- confiables sobre el volumen de la población trabajadora contratada en forma permanente y temporal para la producción de uva de mesa en sus diferentes etapas. Sin embargo, cabe mencionar que los trabajadores permanentes representan un número menor respecto a los temporales,

⁴Así se expresa en el discurso empresarial de los productores sonorenses: “El proceso productivo de las empresas que hoy en día son socias de AALPUM, se ha modificado a lo largo de más de 30 años en el que se han dado cambios en los procesos productivos, en las tecnologías, en el aprovechamiento de los recursos naturales, en las formas de organización y comercialización y el cumplimiento de reglas internacionales de calidad, higiene, inocuidad, buenas prácticas agrícolas y de manufactura y de responsabilidad social.” (Vázquez 2011, 20)

⁵<http://www.oeidrus-sonora.gob.mx/> Consultado el 5 de mayo de 2013.

entre ellos se encuentran los ingenieros agrícolas que programan las tareas en campo; los mayordomos de campo –personal de confianza que tiene a su cargo el total de los trabajadores en los surcos-; las trabajadoras sociales, que atienden los problemas surgidos en los campamentos para población migrante temporal y, en general, de instrumentar las normas de higiene solicitadas. Lara (2012) también identifica en este grupo a los regadores, secretarías y encargados de inocuidad, que no tienen contacto directo con el producto, pero realizan actividades en el campo.

A la par existe un conjunto numeroso de trabajadores temporales que desempeña tareas manuales en campo durante periodos definidos, que son determinantes para el comportamiento de la planta durante todo el proceso productivo. Algunas son llevadas a cabo por los que se han asentado alrededor de los campos agrícolas; mientras que otras están a cargo de migrantes temporales. Respecto a los segundos, representa un enorme impacto social y derrama económica que repercute en muchos estados del interior del país. La demanda de mano de obra presenta fuertes oscilaciones a lo largo del año, por lo cual se recurre a trabajadores contratados por periodos específicos y para determinadas labores: diciembre para la *poda* y febrero para el *raleo*, tareas que forman parte de lo que se conoce como “manejo del racimo”; y la *cosecha – empaque* en mayo.

Éstas se realizan en un periodo de tres semanas y hasta un mes. No obstante, entre febrero y mayo, unas pocas cuadrillas contratadas en el *raleo* pueden prolongar su permanencia por unas semanas o un mes más, para realizar otras labores que se suceden en el cuidado de los frutos, como por ejemplo, el deshoje⁶ y el anillado⁷, los cuales requieren igualmente gran destreza manual, pero menos volumen de trabajadores.

De todas ellas, la *cosecha – empaque* genera mayor demanda, además es preferida por los jornaleros por ser “menos difícil” y de la que se pueden obtener los mejores ingresos. Algunas fuentes estiman conservadoramente que se trata de 16 mil personas (Sariego y Castañeda 2007), mientras otro estudio señala que en la temporada de cosecha de uva en los campos de Pesqueira, la población total asciende a 35 mil personas, incluyendo a los pobladores locales que no suman más de 3,500 habitantes (Haro 2007). En cambio, el Servicio Nacional de Empleo de Sonora, calculó en 2011 que la población se incrementó con 57 mil habitantes, con la llegada de los jornaleros contratados solo para la *cosecha – empaque* de uva⁸.

El aumento de la demanda laboral en el transcurso de los años no solo tiene que ver con el incremento de superficie cultivada, sino sobre todo, con el desarrollo de faenas que aseguran la *calidad* de la fruta y la obtención de mercancías adecuadas para mercados *diferenciados*. Se constata que en estas regiones agroindustriales orientadas al mercado global de uva en fresco, se han creado nuevos escenarios productivos y laborales, donde los mercados de trabajo acentuaron la temporalidad del empleo (Quaranta 2007).

Por otro lado, también es importante destacar que las innovaciones han redundado en un incremento de la productividad y los rendimientos por hectárea. Para empezar, se logró un mayor equilibrio en la relación siembra/cosecha; es decir, ahora se logra un aprovechamiento casi total de las plantas sembradas⁹. El rendimiento ha aumentado, pasando de 12.3 ton/ha en 2006

⁶El *deshoje* consiste en eliminar hojas que se encuentran alrededor del racimo. En la planta se abre una “ventana” que permite una mejor iluminación y aireación del racimo sin que este se exponga completamente a los rayos del sol, favoreciendo también la buena cobertura de las aplicaciones foliares (Vásquez 2011, 35).

⁷Práctica empleada para el incremento en tamaño de baya, que se realiza haciendo ciertos cortes pequeños en el tronco de la planta con una cuchilla de doble filo (Vásquez 2011, 36).

⁸<http://www.elimparcial.com/EdicionEnLinea>. (consultado el 31 de diciembre de 2012).

⁹En 1980 la relación siembra-cosecha era de 0.68 y para 2007 fue de 0.98, lo que significa es que hace tres décadas se cosechaba solamente el 68% de la superficie establecida con uva de mesa, mientras que para 2007 se cosecha el 98% de la superficie cultivada con vid (Vásquez 2011, 12).

a 13.2 ton/ha en 2010, lo que significa, sencillamente, 100 cajas más por hectárea.

Sin embargo, como ha señalado Haro (2007), estas mejoras han forjado una nueva cultura empresarial en los campos sonorenses, que en el ámbito laboral genera tendencias contradictorias: de un lado, busca aumentar la explotación de la mano de obra y, por el otro, busca certificar que las condiciones de trabajo de sus empleados son “socialmente responsables”.

De acuerdo a nuestros hallazgos, los empresarios sonorenses han mejorado algunos aspectos de las condiciones de trabajo en los surcos y de vida en los espacios de residencia, que son tomados en cuenta para la continuidad de las certificaciones. En el campo se observan baños portátiles, con agua y jabón, mientras que los campamentos están contruidos de cemento, tienen baños, regaderas y lugares para asear su ropa y un comedor que corre a cargo de la agroempresa.

Como parte de este escenario se vigila más exhaustivamente el comportamiento del trabajador fuera de la jornada laboral para verificar cumpla con la higiene requerida en los lugares de estancia. Se pide que éstos se mantengan limpios sin basura tirada, que las pertenencias que llevan consigo sean mantenidas en orden, por ello los trabajadores deben invertir tiempo para asear sus espacios antes de comenzar la jornada laboral, pues algunas empresas tienen un sistema de estímulos para las cuadrillas que cumplan cabalmente con ello y logren una “buena conducta”. Sin embargo, en realidad esas medidas responden más bien al interés de las compañías por la inocuidad de sus mercancías y no una preocupación social por sus trabajadores (Haro 2007; Lara 2012). Al parecer, las nuevas regulaciones se traducen en intensificación de la explotación laboral, mayor control del espacio de trabajo y del jornalero aun fuera del surco. La administración laboral en campos y campamentos insiste en fiscalizar y disciplinar a la mano de obra, así como –si puede decirse- saturar el ambiente de trabajo con letreros indicativos sobre “reglas de limpieza”, mientras que los “cuadrilleros” reproducen las consignas que valorizan positivamente esta atmósfera “higienista”.

De acuerdo a Quaranta (2009:16), el impacto y los efectos de las exigencias que impone el acceso a mercados de exportación de frutas si bien presentan condiciones novedosas en las condiciones de empleo y ocupación, persisten características tradicionales de la precariedad como bajos ingresos, inestabilidad laboral, sistemas de remuneración a destajo, baja presencia sindical y trabajo no registrado. Para el caso argentino analizado por el autor, los efectos que asumen estas normas sobre la calidad del empleo dependen de los escenarios de implementación local, de la legislación laboral, la fiscalización de los organismos públicos y de la presencia sindical.

En el caso mexicano analizado por nosotros, cabe decir que si bien existe el Sindicato de Jornaleros Agrícolas Salvador Alvarado, que forma parte de la CNC, que aboga por un salario mínimo de 160 pesos diarios¹⁰, en realidad los trabajadores temporales lo desconocen como espacio para apelar ante los empleadores sobre las condiciones de trabajo y vida durante la temporada. Asimismo, en cuanto a los organismos públicos se puede afirmar que el Servicio Nacional de Empleo (SNE), de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), se encuentra involucrado en el reclutamiento y enganche de trabajadores desde los lugares de salida a través del Subprograma de Movilidad Laboral Interna (SUMLI), pero ha tenido escasa participación en la revisión y seguimiento de las **condiciones de empleo, de pago y de vida.**

¹⁰En éste se integran aguinaldos, utilidades, vacaciones y prima vacacional.

Por ello las quejas de ciertos trabajadores sobre algunas agroempresas han seguido la vía del Centro Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y no por los otros organismos. La información disponible señala violaciones a los derechos laborales como pagos menores a los prometidos en la contratación, la extensión de los horarios de la jornada laboral, descuentos de los alimentos sin su consentimiento, alimentos ofrecidos en estado de descomposición.

Por su parte, Sara Lara (2012) en su trabajo en Estación Pesqueira, observó que el creciente interés por clientes que exigen certificaciones, ha repercutido también en la composición étnica de los flujos migratorios, pues las familias jornaleras indígenas de Oaxaca y Guerrero que se trasladan frecuentemente en grupos familiares extensos, son ahora rechazadas en empresas que operan bajo el régimen de “responsabilidad social”. En realidad, la preocupación por cumplir la norma internacional de “prohibición de trabajo infantil”, se ha consumado en ritmo y grado desigual, pues en México los modernos enclaves agrícolas se han erigido sobre el sudor de mano de obra familiar y Sonora no es la excepción.

Cabe mencionar que, de acuerdo a entrevistas realizadas en Puebla a intermediarios laborales que reclutan trabajadores temporales para la cosecha de uva en Sonora, en algunas compañías solo recientemente se está velando porque los trabajadores reclutados sean mayores de 18 años.

Entonces, este tipo de evidencias nos hacen pensar que las reestructuraciones en enclaves agrícolas no solamente han aumentado la temporalidad del empleo, sino también han repercutido directamente en el perfil de los jornaleros, la organización y composición de los flujos migratorios (C. de Grammont y Lara 2010). Se busca seleccionar y formar un tipo de trabajador altamente calificado, disponible en tiempo y espacio.

2. Reclutamiento y movilización de mano de obra

2.1. Contratistas y cuadrilleros

Desde el auge de la producción de vid en los ochenta, los empresarios sonorenses recurrieron a sistemas de enganche y migración estacional de campesinos-jornaleros de regiones rezagadas de los estados del sur, en un conocido mecanismo de abastecimiento de mano de obra que había propiciado tempranamente el *boom* de la horticultura empresarial de Sinaloa (Lara 2008).

Ahora bien, las fuertes oscilaciones en el consumo de trabajo derivadas de las reestructuraciones productivas, implicaron asimismo dificultades para la política laboral de las empresas que requerían una amplia disponibilidad de mano de obra para periodos específicos, pero que a su término serían inmediatamente superfluos. En este

sentido, el instrumento apropiado ha sido el sistema de intermediarios laborales tradicionales, cuya lógica de funcionamiento y estructura permea las estrategias, formas de operar y prácticas de todos los agentes económicos involucrados: desde los empresarios hasta los jornaleros migrantes, pasando por personal técnico y encargado de personal en campo, responsables de los campamentos o albergues temporales (“trabajadoras sociales”), contratistas, cuadrilleros, apuntadores, supervisores, empleados gubernamentales, principalmente.

Este tipo de sistemas tienen una trayectoria centenaria en México y Latinoamérica, donde han cumplido un papel fundamental en el desarrollo del capitalismo agrario y la expansión de cultivos intensivos en jornales, regulando con eficacia la oferta y demanda de trabajo. Asimismo son conocidas las funciones políticas de los intermediarios laborales como amortiguadores de conflictos, asociados con tareas de disciplina en el trabajo y de control social de la mano de obra. Lo anterior, a su vez, propició su desempeño como intermediarios culturales y *brokers* (Sánchez 2012).

En las últimas décadas del siglo veinte, el desarrollo de estos sistemas ha sido también clave en la edificación de regiones dinámicas del noroeste mexicano, donde movilizaron y dominaron circuitos migratorios de jornaleros agrícolas, en respuesta a la escasez local de mano de obra. Al mismo tiempo, se consolidó la figura de un intermediario que cumplía un papel activo en la segmentación del mercado de trabajo, manipulando factores étnicos y de género, basados en la alta proporción de población indígena y familiar que componía estos flujos migratorios.

Recientemente, algunos sistemas de intermediación laboral están readequando sus funciones a los procesos de reestructuración productiva y

programas de certificación antes mencionados, modificando el perfil de la mano de obra reclutada, así como las medidas de control y disciplina en el proceso de trabajo, acordes con los nuevos estándares de calidad exigidos.

En el caso aquí analizado, las empresas empleadoras en Sonora utilizan los servicios de varios contratistas que están transitando por esta actualización de funciones y criterios de reclutamiento. Cada uno de éstos controla un número variable de “cuadrilleros” en diferentes estados del país, que viven en localidades rurales que se han constituido como abastecedoras de trabajadores temporales de alta movilidad. Estos “cuadrilleros” o “supervisores” (pues son los líderes de cuadrillas una vez en los campos agrícolas), cuentan con “ayudantes” que forman sus respectivos equipos (por lo común 3 ó 4 personas). De esta manera, el sistema de intermediación laboral está conformado por cadenas jerarquizadas de agentes intermediarios que cumplen diferentes tareas y responsabilidades que, en orden descendente se les denomina: contratista, “cuadrilleros” o “supervisores” y “ayudantes” que son intermediarios menores e integrantes del equipo. Éstos tienen actividades específicas en la fase de reclutar jornaleros y otras más cuando están en el proceso productivo. En este segundo momento, uno de los “ayudantes” cumple la función de “apuntador”, que registra el volumen de trabajo realizado por cada jornalero, pues los sistemas de pago son a destajo.

Cabe aclarar que la información previa, así como los detalles que se comentarán sobre el funcionamiento de este sistema de intermediarios laborales, son resultado directo de nuestra investigación, ya que no existen registros disponibles en las empresas, ni en organismos públicos involucrados. Hasta el momento, se han realizado cerca de veinte entrevistas semiestructuradas a intermediarios (“cuadrilleros” o miembros de sus equipos) en comunidades de Puebla y Morelos, cuyo primer procesamiento permite afirmar que estos agentes movilizan grandes contingentes de hombres, y en menor medida de mujeres, principalmente adultos jóvenes con elevados índices de escolaridad, desde puntos de embarque cercanos a sus comunidades de origen.¹¹

La vinculación directa con el empleador la mantiene el contratista, que puede habitar en alguna localidad de las regiones de origen o en Sonora. Éste opera como un pequeño empresario que firma los contratos de trabajo, laborando para una compañía o para varias. Su labor principal es el abastecimiento del número de jornaleros requerido en los momentos que se le demanda; de su llegada a los campos agrícolas y de su retorno al final de la temporada; por ello, suele ser el responsable de enviar los autobuses a las regiones de origen o de salida, aunque el pago real de éstos proviene de los descuentos

a los trabajadores. Cada contratista cuenta con los servicios de varios “cuadrilleros”, que sustentan las características de un *intermediario laboral tradicional*¹², pues es quien desempeña la contratación real, encargándose de difundir las condiciones de empleo, de pago y de vida.

El contratista da aviso alrededor de 2 a 3 semanas antes del inicio de las labores a los “cuadrilleros” para que comiencen el enganche en su comunidad y los pueblos cercanos. Este último busca a los trabajadores para hacer la invitación directa o hace uso de algún “ayudante”, pariente o amigo. También se dan prácticas de autoreclutamiento, es decir, que los trabajadores los busquen directamente para lograr un lugar en la cuadrilla. Muy pocos en la región anuncian a través de radio u hojas pegadas en los lugares de reunión, más bien la vía es la recomendación de “boca en boca”, en la que circula información de trabajadores que ya han tenido alguna experiencia.¹³ Los “cuadrilleros” prefieren conocer a los reclutados o al menos tener referencias de ellos, debido a que deben asegurarse de que sea un trabajador que “tenga palabra”, que conozca las tareas de campo, que goce de buena salud y que no deje la temporada sin terminar el “contrato”.

Una vez cumplida esta etapa y el traslado de los trabajadores a los campos agrícolas, las funciones de los “cuadrilleros” y sus equipos escriben en la capacitación y fiscalización del trabajo, junto con el regis-

¹²De acuerdo a Vaneckere (1998; citado en Sánchez, 2006: 64), éstos reúnen a la mano de obra en sus lugares de origen y los transporta a las zonas donde se les requiere; vive en las colectividades rurales; dan financiamientos para el transporte y diferentes créditos; en el lugar de trabajo, cumplen la función de capataces; y cobrar comisiones a los productores por trabajador reclutado o un monto proporcional al volumen de trabajo realizado.

¹³Para lograr el reclutamiento, el “cuadrillero” recibe los créditos del contratista para el pago de gasolina y de las cuentas de teléfono que los mantiene comunicados. Estos créditos son devueltos al final de la temporada. El contratista suele condonar parte de la deuda a algunos de sus “cuadrilleros” más cercanos por lo que éstos lo consideran su “patrón”.

¹¹La realización de entrevistas han sido realizada por Adriana Saldaña Ramírez y Xochitla Patiño Mejía, esta última colaboradora del equipo en Morelos y estudiante de posgrado del IPRO de la UAEM.

tro del mismo. En el lugar de trabajo, el papel del “cuadrillero” es aquel que es encargado de una cuadrilla y, para ello, cuenta con el apoyo de tres a cuatro personas que integran su equipo inmediato de trabajo. Por lo que la gestión del trabajo, el control de calidad y el pago son también responsabilidades del sistema de intermediación, de modo que los empleadores delegan a estos agentes la misión de cumplir con los altos estándares exigidos.

El pago de las tareas llevadas a cabo por los migrantes temporales se realiza a “destajo”, el cual varía según los acuerdos de la agroempresa y el contratista, por ejemplo, la *poda* suele ser remunerada desde los 2 hasta los 5 pesos por “mata”, logrando un trabajador hábil obtener entre 500 u 800 pesos. Mientras que la *cosecha – empaque* se paga entre 13 y 15 pesos la caja. La remuneración total se realiza al final de cada “contrato” que dura más o menos 30 días.

Los contratistas y “cuadrilleros” reciben capacitación por parte de los ingenieros de las compañías¹⁴, acerca de las nuevas tareas pre-cosecha y cosecha, el manejo productivo y todas aquellas prácticas que se considera aseguran la mayor calidad (por ejemplo, forma de racimos, uniformidad de las bayas) de los frutos, incluyendo las indicaciones de cómo debe ser a la vista y al tacto cada aspecto, así como el sabor, para lo cual deben probar el fruto y saber reconocer cuándo tiene la dulzura comercial apropiada. Este conjunto de instrucciones son denominadas “escuela” y los intermediarios son los primeros en participar y, posteriormente, reproducen esa capacitación en los integrantes de su cuadrilla y el mandato de que es requisito ser “buen alumno” y aprender todas las advertencias para hacer “bien” tareas, pues no obedecerlas implicará menos ingresos.

El estricto adiestramiento, combinado con el sistema de pago a destajo que impulsa la intensificación del trabajo y presiona hacia mayores rendimientos, se traduce en una desvalorización del trabajo realizado. Las tarifas de pago en la uva de mesa, sin embargo, se estiman mejores que en otros cultivos, por ejemplo, la cosecha de tomate en Sinaloa.

Al parecer, la recalificación del trabajo impuesta por medio de un régimen de vigilancia estrecha y de implementación de protocolos que permiten la trazabilidad de las mercancías, fue correspondida por los empresarios con la elevación de las tarifas de pago por tareas realizadas. Una mejor “cotización” del trabajador se asociaba a la idea de su alta movilidad y disciplina, debido a los estrechos márgenes en que se debían realizar cualquiera de ellas, fuera *poda, raleo o cosecha - empaque*.

Sin embargo, los intermediarios se quejan de que en los últimos años las tarifas por tarea han reducido, debido a la sobreoferta de trabajadores y cuadrillas:

Sí, le digo, ha sido mucha competencia, por decir ahorita yo estoy arreglado que a 10 pesos la planta, llegas tú y dices “te la hago a 8” y ahí llega otro y dice que la hace a 7. Ahí está el balanceo, ya está bien canijo. Es que el ingeniero es el que gana más, es el que trata con el mero dueño, que gana más, digamos. No sí, el ingeniero trata con el dueño, él como haga los tratos, lo va sostener el dueño, en un poco que quiera ganar, se lo va quedar él. Así son los trabajos. (Cuadrillero, Tehuiztingo, Pue., Enero 2013)

Éste y otros testimonios parecen sugerir que los intermediarios laborales responsabilizan a los empleados de la empresa –y no a los agronegocios mismos- de obtener su propio beneficio de esta competencia entre cuadrillas. En cualquier caso, lo que parece evidente es que estos sistemas de inter-

¹⁴Pedreño (2001) señala que en este tipo de empresas, el ingeniero agrícola cumple el papel de homogeneizar las labores de campo realizadas por diferentes encargados y de programar las tareas.

mediarios laborales estarían cumpliendo su papel cómplice de “inundar” el mercado de trabajo, fomentando la desvalorización de la fuerza de trabajo y así reducir su costo.¹⁵

Por todo lo anterior, podríamos conjeturar que el proceso de consolidación del mercado de trabajo en torno a la uva de mesa fue al mismo tiempo, un proceso de reajuste del sistema de intermediación laboral a los criterios de “certificación” que correspondían al reclutamiento y manejo de trabajadores apropiados para las nuevas prácticas empresariales.

2.2. SUMLI, un eslabón más del sistema de intermediación

En los últimos cinco años, en la región de estudio se ha implementado el Subprograma de Movilidad Laboral Interna (SUMLI), del Servicio Nacional de Empleo (SNE – STPS), que tiene como objetivo la población rural en condición de subempleo y desempleo en sus lugares de origen, que les obliga a buscar fuentes de ingreso en regiones de un mayor dinamismo económico, ofreciéndoles apoyo; al mismo tiempo que a los demandantes de mano de obra.¹⁶

El SUMLI se ha diseñado y desarrollado entendiendo que esa movilidad de trabajadores se da en condiciones poco favorables en términos de alimentación, transporte, alojamiento, servicios básicos de educación y salud, así que otorga a unos oportunidades de empleo y a otros las posibilidades para cubrir sus vacantes. Este subprograma se encuentra en dos modalidades: Sector Agrícola y Sector Industrial y de Servicios. En cuanto al primero, sus funciones se centran en la difusión de información de las ofertas de empleo existentes en zonas de atracción, apoyo económico para su traslado al comienzo y final del periodo laboral y/o capacitación para el autoempleo. En cuanto a los recursos económicos, un mismo jornalero puede recibir hasta tres durante un ciclo de migración laboral agrícola y un máximo de cinco apoyos durante un ejercicio fiscal (STPS, 2008).

En el caso del centro de contratación de Izúcar de Matamoros en Puebla y el Oriente de Morelos, este subprograma entrega recursos económicos que apoyan la salida de trabajadores, que en la temporada agrícola 2012 fue de 1 400 pesos, para cubrir el gasto del transporte de ida, a cargo de la delegación de los estados de Puebla y Morelos, respectivamente. Asimismo, al final de la temporada la entidad receptora, en este caso Sonora, otorgó un apoyo de 800 pesos para el retorno¹⁷. En los hechos, es el contratista quien absorbe este gasto al inicio de la temporada, pero que después descuenta al trabajador de sus ingresos. Incluso, es el mismo jornalero el que absorbe el costo del transporte de los “cuadrilleros”.

Básicamente, es la gestión y entrega del apoyo económico la principal tarea del SUMLI, pues al menos las administraciones desde los lugares de salida desconocen las condiciones en que son contratados los jornaleros y los problemas que afrontan durante el periodo de trabajo, señalando que ahí la responsabilidad es del estado de receptor.

Se supone que uno de los propósitos del SUMLI es desaparecer la figura del

¹⁵En esta lógica es sintomática la noticia dada a conocer por un periódico local recientemente: “La Confederación Nacional Campesina (CNC) reiteró la necesidad de que la delegación del Trabajo y Previsión Social a cargo de Wenceslao Cota Montoya, sea la instancia encargada de regular los flujos migratorios de los jornaleros agrícolas que llegan a Sonora durante el período de cosecha de uva de mesa que inicia en el mes de mayo. Trinidad Sánchez Leyva líder de la CNC recordó que a la Costa de Hermosillo, Carbo, Caborca y Guaymas, llegan más de 70 mil jornaleros provenientes de otros estados del país que en muchas ocasiones son traídos con engaños. De ahí la importancia, dijo, de que sean resguardados durante su llegada, estancia y regreso a sus comunidades de origen.” (Expreso, Hermosillo, 18 de mayo de 2013. <http://www.expreso.com.mx>)

¹⁶ El SUMLI existe en el país desde 2002 (con algunas modificaciones en su nombre, pero básicamente el mismo contenido y orientación). Forma parte de las consideradas por la STPS “acciones” del Programa de Apoyo al Empleo que incluye también a otros sub-programas como “Bécate”, “Fomento al Autoempleo” y “Movilidad Laboral Interna Sector Industrial”, entre otros.

¹⁷La diferencia entre uno y otro tiene que ver con que a la “vuelta” los jornaleros ya laboraron y suponen pueden absorber parte del costo de transporte.



enganchador en la vinculación entre oferta y demanda de mano de obra. Sin embargo, en los hechos, tanto en Izúcar de Matamoros (Puebla) como en el Oriente de Morelos, los promotores del subprograma trabajan vinculados a los contratistas y los “cuadrilleros”. Con los primeros están en comunicación constante antes del inicio de la temporada para conocer las fechas en que los trabajadores serán requeridos, el número de vacantes que la empresa abrirá para cada estado expulsor y el nombre de los “cuadrilleros” que trabajan con él y su localidad. De esta manera, el SUMLI prevé las acciones a realizar, contemplando fechas posibles de recepción de papeles para “bajar” los recursos necesarios. A partir de ahí la relación se mantiene con los “cuadrilleros”, el contacto directo con los jornaleros, a quienes llaman varias veces para que organice los papeles requeridos de los integrantes de su cuadrilla y que los promotores puedan recogerlos para iniciar los trámites. Pocos días antes de la salida a Sonora o en ese mismo momento, el SUMLI hace una segunda visita a los trabajadores para la entrega de tarjetas bancarias de “prepago” donde se les deposita el recurso una vez que se ha asegurado que el trabajador llegó a los campos agrícolas.

Por todo ello, muchos jornaleros han asumido que el “cuadrillero” debe prestarles este servicio como parte de sus responsabilidades, pues son los que están al pendiente del atraso de los pagos, del proceso de la gestión, entre otros, ya que será quien interceda por el trabajador ante algún problema con sus papeles.

Como ya se señaló, los “cuadrilleros” prefieren conocer o tener algunas referencias de los integrantes de su grupo, sin embargo, los promotores del SUMLI suelen también poner en contacto a trabajadores, que llegan directamente a las oficinas para preguntar sobre vacantes, con los enganchadores. Aunque esto no es bien visto y tampoco es ampliamente permitido por los propios “cuadrilleros”.

Los flujos migratorios que parten desde el centro de contratación que tratamos aquí iniciaron hace ya varias décadas, mientras que la operación del programa es más reciente. En el caso de Izúcar de Matamoros (Puebla) a pesar de que la migración hacia Sonora comenzó en los ochenta y se intensificó en la siguiente década, se encuentran cuadrillas apoyadas con recursos económicos del SUMLI desde hace solo 5 años. Esto permite afirmar que el subprograma ha basado su funcionamiento sobre los flujos de trabajadores ya existentes, movilizados por el sistema de intermediación laboral descrito.

Sin embargo, la implementación de éste no mejoró las posibilidades de los jornaleros de negociar o reclamar mejores condiciones de trabajo, pago o vida frente a las empresas. Más bien, ha servido a los intereses de los empleadores, pues la posibilidad de recibir estos apoyos ha alentado a muchos trabajadores a tomar la decisión de participar en circuitos migratorios hacia estas regiones. Al mismo tiempo que ha fortalecido el sistema de intermediación laboral, al insertarse como responsabilidad de los “cuadrilleros” conseguir esos apoyos económicos.

2.3. Trabajadores Migrantes de Puebla y Morelos

Se considera el ciclo agrícola 1984-85 la etapa en que llegan masivamente trabajadores agrícolas y sus familias, principalmente de Oaxaca, y también el momento en que inicia el asentamiento poblacional en la localidad de Estación Pesqueira (Lara 2012).

Los trabajadores procedentes de Morelos, Puebla y Veracruz comenzaron a incursionar también aquellos años en esos circuitos migratorios. De acuer-

do a las entrevistas realizadas en Puebla y Morelos, el mercado de trabajo estacional de la cosecha de uva de mesa en Sonora empieza a figurar en los testimonios desde los años ochenta. Pero es hasta la siguiente década, que tendrá una franca relevancia en la planificación de los itinerarios posibles de integrantes de los hogares rurales poblanos, ya no sólo para la época de cosecha, sino además, en periodos previos para tareas precosecha.

Representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) señalan que existe una preferencia de los empresarios sonorenses por la contratación de jornaleros de Puebla, argumentando que son percibidos como “buenos trabajadores” y que -en comparación con los oriundos de otras entidades-, tienen un mejor comportamiento en el trabajo y son “más tranquilos” en los campamentos donde se les aloja¹⁸. Lo que no aparece en el discurso público -a nuestro juicio-, es que esta preferencia puede estar asociada con el proceso de modificación del perfil de la mano de obra deseada, en tanto se fueron imponiendo los sistemas de certificaciones, lo cual habría redundado en preferir población joven adulta, mestiza y con mayor nivel de escolaridad.¹⁹ De acuerdo con estadísticas oficiales, en 2012 hubo un total de 10,919 trabajadores del estado de Puebla que solicitaron apoyo al SUMLI de la STPS. De ese total, se reporta que el 80 por ciento de los jornaleros se dirigió a Sonora, básicamente al corte de uva y, en menor medida, al espárrago.

Del total de 8,682 trabajadores que fueron contratados solo entre febrero y mayo de 2012 en esta entidad, algo más de la mitad se presentaron en la denominada Región VI de Izúcar de Matamoros, siguiendo en importancia, la Región VII de Tehuacán (22 por ciento), ambas ubicadas en el Sur y Sureste del Estado.²⁰ La siguiente gráfica muestra esta participación proporcional, en donde habría que aclarar que la Región V (donde se encuentra la capital del estado) no alistó ningún trabajador y por lo tanto se omite en la leyenda.

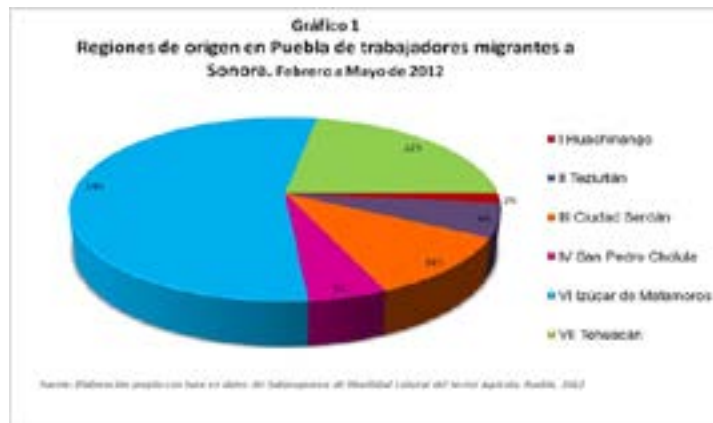
En segundo lugar, la Gráfica 2 muestra para el caso de la región de Izúcar de Matamoros, la participación proporcional de los municipios de la misma en los que hubo censados. Cabe advertir dos cuestiones: por un lado, que solamente once municipios contribuyeron con trabajadores en esas campañas de reclutamiento, siendo que esa región comprende un total de 45 municipios. Por otro, que es muy probable que los jornaleros oriundos de otros municipios cercanos a la ciudad de Izúcar de Matamoros, se hayan registrado ahí debido a que es centro rector de dicha región (con más de 40 mil habitantes).

Ahora bien, si tomamos en cuenta los municipios en que fueron registrados estos trabajadores migrantes, podemos tener una cierta imagen del zona de reclutamiento que revela que en conjunto conforman un área contigua de este a oeste, con excepción de un caso (ver Mapa 1).

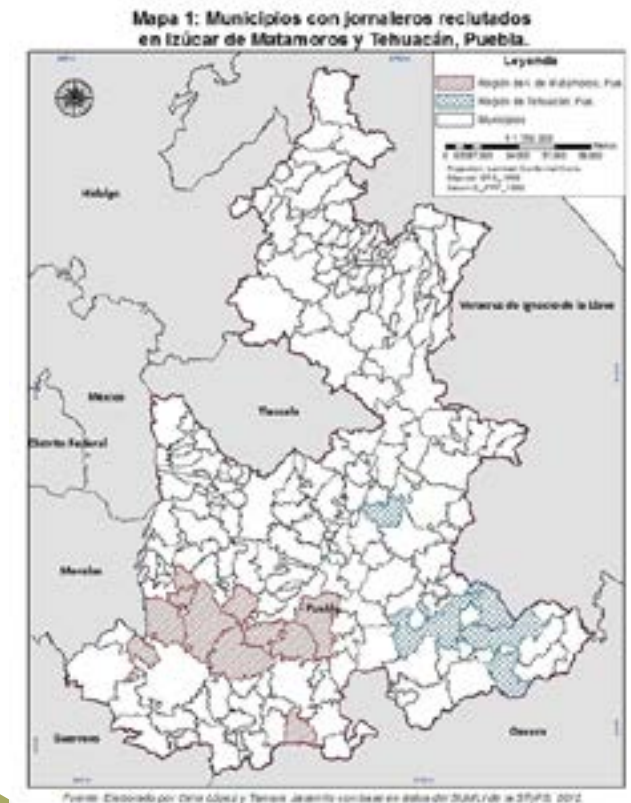
¹⁸Comunicación personal de Adrián Lumbreras, Delegado de Movilidad Laboral Puebla, Servicio Nacional de Empleo de la STPS, 17 de Julio de 2012, Ciudad de Puebla.

¹⁹De acuerdo al XIII Censo de Población y Vivienda (INEGI 2010), a nivel nacional México cuenta con 8.5 años de escolaridad (población de 15 años y más), mientras que en el estado de Puebla el promedio es de 8 años de escolaridad. Comparativamente, es de notar que otras entidades que han sido tradicionalmente origen de flujos migratorios jornaleros a regiones agrícolas del noroeste, como Guerrero y Oaxaca, este indicador es de 7.3 y 6.9, respectivamente. www.inegi.gob.mx.

²⁰Cabe mencionar que entre los organismos de gobierno de Puebla se manejan diferentes criterios de regionalización; aquí se considera aquella utilizada por la STPS.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola, Puebla, 2012



Por su parte, en esa misma temporada agrícola, el estado de Morelos aportó 647 trabajadores a los viñedos de Sonora. Su participación es mucho menor, no sólo porque comparativamente es una entidad ocho veces más pequeña, sino porque sus mercados de trabajo están más vinculados con la producción hortícola, a nivel local, regional e interregional, lo que ha generado que sus circuitos migratorios graviten en torno a las fluctuantes necesidades de cosechas de hortalizas en Morelos, Puebla, Hidalgo y Sinaloa, en modalidades complejas de movilidad a nivel individual y familiar (Sánchez 2008; Saldaña 2013b).

Entonces, de los trabajadores que migraron a Sonora en 2012, registrados en el SUMLI, el 68 por ciento partieron de diferentes localidades de la región Oriente de Morelos que pertenecen a los municipios de Axochiapan, Ayala, Cuautla y Jantetelco, en orden de importancia¹ (ver Mapa 2). El resto corresponde a oriundos de diferentes municipios dispersos, sobre todo, de la región surponiente, pero cuyo vínculo son los contratistas y “cuadrilleros” que operan en Izúcar de Matamoros (Puebla) y el Oriente de Morelos (Saldaña 2013a).

Hay que insistir que esas regiones en Puebla y Morelos son limítrofes, con múltiples intercambios económicos, sociales y culturales desde hace siglos. En particular, sus actividades agropecuarias frecuentemente han tenido vínculos en mercados de productos y de trabajo. Por ejemplo, en nuestras pesquisas sobre la formación del sistema de producción comercial de hortalizas en el Oriente de Morelos -desde la década de los años sesenta-, hemos encontrado evidencias de cómo en aquella época el mercado de trabajo agrícola morelense atrajo migrantes temporales y permanentes desde la región de Izúcar de Matamoros en Puebla (Sánchez 2006, 2008; Saldaña 2013b).

Posteriormente, y en dirección contraria, cuando la región de Izúcar de Matamoros se convirtió en un centro de contratación de trabajadores para la uva de mesa en Sonora, tarde o temprano las redes sociales de los enganchadores llegaron a las localidades morelenses. (Saldaña 2013a).

Actualmente, se puede señalar que los municipios adyacentes a Izúcar de Matamoros, en Puebla, y del Oriente de Morelos forman una sola zona de reclutamiento de trabajadores para la uva de mesa en Sonora. Esta zona tiene continuidad geográfica y se nos presenta como un área interestatal, cuya conectividad está marcada por el tejido social de un sistema de intermediación laboral que se ha anclado y nutrido de sus comunidades campesinas (ver Mapa 3).

3. Izúcar de Matamoros: tradición migratoria

Pero ¿cómo se ha creado este yacimiento de mano de obra para enclaves de Sonora?

¹Datos generados por Adriana Saldaña a partir de estadísticas de la “Programación de Pagos de los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2012” del Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola, STPS, Morelos.

Creemos que tanto su historia agraria como su reciente devenir, da claros indicios de ello.

Señalaremos brevemente algunos datos reveladores para el caso de Izúcar de Matamoros, Pue., pues la evidencia indica que es la región más importante de migración jornalera a los viñedos de Sonora y que, además, ilustra el contexto en que se forjan los nuevos jornaleros de las cadenas globales de frutas en fresco.

Pues bien, la Región VI Izúcar de Matamoros (Sur y Suroeste del estado), presenta gran variedad de climas, predominando los áridos-húmedos con lluvias todo el año. Toma el nombre de la ciudad y su centro rector: Izúcar de Matamoros, enclavado en el valle del mismo nombre, que ha concentrado la actividad agrícola irrigada y, en especial, el monocultivo de la caña. A su vez, se considera que es la puerta de entrada al área cultural conocida como la Mixteca poblana.²

El ingenio de Atencingo, municipio de Chietla (vecino a Izúcar de Matamoros), ha mantenido la industria azucarera como una de las actividades importantes en la economía regional, sobre todo para los pueblos adyacentes y algunas comunidades orientales de Morelos (productores cañeros y cortadores). Ya desde mediados del siglo XX, éste ha sido una importante fuente de empleo, pero también la migración regional de jornaleros temporales fue una práctica extendida que articulaba mercados de trabajo agrícola estacionales (caña, cítricos, plátano y café), sobre todo a los vecinos estados de Veracruz y Morelos. Claramente era una migración ligada a (y alternada con) la agricultura de subsistencia de las economías domésticas y que fuera central en las estrategias de repro-

²La Mixteca comprende un amplio territorio que abarca parte de los estados de Puebla, Guerrero y, sobre todo, Oaxaca, en donde se unen la Sierra Madre del Sur y la Sierra de Oaxaca. Los mixtecos son el cuarto grupo indígena más numeroso en el país, con una población cercana al medio millón de personas. Sin embargo, las comunidades tradicionales se concentran en Guerrero y Oaxaca, mientras que los poblanos no se autodefinen como indígenas ni hablan el idioma mixteco.

ducción social hasta los setenta (Ibarra y Rivera, 2011).

En esa última década y posteriores, la migración con destino urbano adquirió más relevancia y se conformaron grupos asentados en la periferia de la Ciudad de México (en especial en Netzahualcóyotl) y en la Ciudad de Puebla; sin embargo, la disminución e inestabilidad del empleo hacia fines de los ochenta, desalentaron estos desplazamientos.

De hecho, según Liliana Rivera (2007), en la segunda mitad de los ochenta se empezaron a sentir con fuerza las consecuencias de la crisis económica en la región que derivaba del impulso a nivel nacional de políticas neoliberales. No solo se constató localmente una drástica reducción de los niveles de consumo, sino sobre todo la contracción, debilitamiento o desaparición de fuentes de empleo temporal –urbano y rural-, que exigieron reorientar los flujos migratorios pues la gente estaba acostumbrada a desplazarse para conseguir trabajo.

La principal respuesta a esa situación fue la migración a Estados Unidos, lo cual fue similar a lo ocurrido en otros lugares del país sin antecedentes significativos en esta experiencia internacional y que se sumaron a lo que entonces fueron llamadas las “regiones emergentes”. En contraparte, diversos estudios afirman que este periodo coincide con un aumento de la demanda de trabajo en la unión americana, lo que aceleró los desplazamientos migratorios (*ibid*).³

En efecto, en solo tres décadas, la región ha contribuido con flujos constantes y crecientes de migrantes a los Estados Unidos, en particular a Nueva York (Ibarra y Rivera, 2011). Los trabajadores mexicanos, en general, ganaron reputación en los trabajos de servicios de menor calificación en esa gran megalópolis, representando “una fuerza de trabajo maleable y dedicada” (Smith 1995 citado por Rivera 2007, 191). A mediados de los noventa, se estima que aproximadamente 250 mil trabajadores migrantes en Nueva York eran de origen mexicano, y de ellos, alrededor de dos terceras partes eran del estado de Puebla, principalmente de municipios de la denominada Mixteca Poblana (Pries 1997 citado por Ibarra y Rivera 2011, 26).

Actualmente, las redes sociales se han consolidado, permitiendo que se conformen circuitos de alta movilidad entre los diferentes puntos nacionales e internacionales, dando lugar a espacios y prácticas transnacionales (Rivera 2007). En tales circunstancias y debido a un elevado índice de retornados a esa región, la migración y las remesas han tenido un efecto dinamizador en la economía y la estructura ocupacional, si bien no al resurgimiento de las actividades agrícolas.

A la luz de estas investigaciones y considerando nuestros propios objetivos de análisis, parece relevante rescatar ciertos hechos que consideramos permiten contextualizar la participación de los jornaleros poblanos en el enclave agrícola en Sonora. También es interesante destacar que estos estudios sobre la configuración de circuitos migratorios transnacionales en el suroeste poblano utilizan como categoría analítica los “contextos de salida”, entendidos no solo como referencias geográficas, sino como lugares que condensan dinámicas locales-regionales económicas, sociales y culturales, que rebasan divisiones administrativas y concatenan lógicas de la movilidad interna e internacional, entre otras características (Ibarra y Rivera 2011, 12)

Tomando estos aportes en consideración, constatamos en primer lugar que la migración temporal a mercados rurales está arraigada en la cultura regional y en las estrategias campesinas de subsistencia. En segun-

³ Estudiosos de la migración internacional hacen notar que, a principios de los años ochenta, un jornalero agrícola mixteco ganaba en su lugar de origen alrededor de 1.5 a 2 dólares /día, mientras que en California, EEUU podía obtener por jornada 16 dólares (Bolaños 1996 citado por Ibarra y Rivera 2011).

do lugar, añadiríamos, parte de la cultura laboral implica la familiaridad con los sistemas tradicionales de intermediación laboral (por ejemplo de cabos en la zafra cañera). En tercero, con excepción del caso de la cosecha de café, la modalidad migratoria no era familiar, sino de cuadrillas de hombres.

Finalmente, en cuarto término, los estudios muestran que hacia mediados de los ochenta la contracción de las fuentes de empleo rural y urbano, reorientaron los flujos migratorios pues la gente estaba acostumbrada a buscar empleo fuera de su comunidad.

Es evidente que la migración a Estados Unidos (y a Nueva York en particular) ha tenido un enorme impacto demográfico, económico, social y cultural. A su lado parecieran insignificantes los flujos de jornaleros agrícolas a Sonora, sin embargo –creemos- la movilidad estacional interna no debe soslayarse. Sobre todo, por lo que parecería su papel protagónico en la reestructuración de las agriculturas globalizadas, como es el caso de la producción de uva de mesa.

Por otro lado, la incorporación a dicho mercado laboral agrícola puede presentarse como alternativa preferente o, quizá, con menos costo (económico, social y emocional) que la migración internacional. Acaso también, influye el hecho de que, para algunos, esa experiencia en Sonora no significa grandes cambios en ritmos, formas de trabajo y trayectorias laborales, en contraste con la reconfiguración de identidades laborales que ha representado la inserción en el sector servicios como jardineros, lavaplatos, meseros, etc. en una ciudad extranjera.

Surgen éstas y otras incógnitas sobre cuáles son las condiciones que propician esta movilización interna a pesar de que la corriente principal de flujos migratorios es de carácter internacional. Asimismo, nos preguntamos cuál es la relación en los hogares rurales frente a ambos circuitos migratorios (¿proyectos alternativos, complementarios, excluyentes o secuenciales?).

En cualquier caso, estas evidencias parecen sugerir que, a pesar de que las políticas neoliberales continúan profundizando el desmantelamiento de la agricultura campesina, los hogares rurales de la región cuentan con recursos en sus pueblos para complementar los ingresos que obtienen vía migración laboral en Sonora. También constatamos que la mayoría de los municipios con jornaleros registrados por el SUMLI en 2012, están a su vez catalogados con *Alto Grado de Intensidad Migratoria a Estados Unidos* y la proporción de hogares que recibe remesas va del 12.56 y hasta el 33 por ciento (CONAPO 2000).

4. Conclusiones

De acuerdo a algunos especialistas, Sonora pertenece al conjunto de enclaves agrícolas empresariales del noroeste de México que han transitado por un segundo periodo de reestructuraciones asociadas con el paradigma de la calidad y la diferenciación, lo cual significó importantes cambios en las formas de empleo y en la organización del trabajo, a la vez que incidieron directamente en el reclutamiento y composición de la mano de obra empleada (C. de Grammont y Lara 2010).

Son espacios laborales complejos con una elevada y fluctuante demanda de trabajo (Quaranta 2007, 2009). Para asegurar el suministro de mano de obra jornalera, las empresas han desarrollado estrategias que combinan migraciones temporales de corta y larga distancia, con contrataciones de trabajadores asentados en sus territorios.

Consideramos que el proceso de consolidación del mercado de trabajo en torno a la uva de mesa fue al mismo tiempo, de reajuste del sistema de intermediación laboral a los criterios de “certificación” que correspondían al reclutamiento y manejo de trabajadores apropiados para las nuevas prácticas empresariales.

Con base en los avances de investigación, se constata la relevancia de migraciones de trabajadores temporales de la región de Izúcar de Matamoros, Puebla y su área de influencia en el Oriente de Morelos. Asimismo hay evidencias que sugieren que los procesos de reestructuración productiva y programas de certificación mencionados, han modificando el perfil de la mano de obra preferente, así como sus medidas de control y disciplina acordes con los estándares de calidad exigidos.

En el caso aquí analizado, ha sido relevante comprender aspectos históricos de la dinámica regional a la que pertenecen las comunidades de origen en Puebla (y su influencia en el Oriente de Morelos), para considerar que ante la contracción de mercados de trabajo regionales, los hogares rurales reorientaron sus itinerarios migratorios. El principal destino fue Nueva York, en Estados Unidos, pero también la evidencia indica que es la región poblana más importante de migración jornalera a los viñedos de Sonora y, al parecer, uno de los flujos más apreciados por los empresarios nortños.

La evidencia encontrada hasta ahora en el caso analizado, apunta a que los cambios en el perfil de la mano de obra, formas de suministro, movilización, capacitación y fiscalización, así como en el proceso productivo mismo, representarían nuevas dimensiones de la segmentación del mercado de trabajo rural desencadenadas por las transformaciones de los modelos de producción globalizados.

Finalmente, hay que mencionar que los resultados preliminares sugieren importantes coincidencias respecto a los hallazgos de investigadores en contextos de agriculturas reestructuradas social y productivamente en Latinoamérica, en especial de casos de producción de uva en fresco y vitivinícola en Argentina y Brasil (Quaranta y Fabio 2009; Quaranta 2009; Selwyn 2009; Bonano y Cavalcanti 2012).

Bibliografía

Bonanno, A. & Salette, J. (2012). Globalization, Food Quality and Labor: The Case of Grape Production in North-Eastern Brazil. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*. 19 (1), 37–55.

C. de Grammont, H. & Lara, S. (2010). Restructuring and standarization in mexican horticulture: consequences for labour conditions. *Journal of Agrarian Change* 10 (2), 228-250.

CONAPO. 2000. *Indicadores sobre migración a Estados Unidos, índice y grado de intensidad migratoria por municipio*. México.

Haro, J. A. (2007). Globalización y salud de los trabajadores. Jornaleros agrícolas y producción de la uva en Pesqueira, Sonora. *Región y sociedad*. XIX (40), 73-105.

Ibarra, M. y Rivera, L. (coords) (2011). *Entre contextos locales y ciudades globales. La configuración de circuitos migratorios Puebla Nueva York*. México: UIA.

INEGI. Sonora. Marco Geoestadístico Municipal. *II Censo de Población y Vivienda 2005*. México: INEGI.

Lara, S. (2008). Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales. En *Dilemas de la migración en la sociedad postindustrial*. En Castro, P. (Coord.). México: Miguel Ángel Porrúa-UAEM-UAM/I.

Lara, S. (2012). Asentamientos de Poblaciones Indígenas Permanentes en torno a Zonas Agroindustriales. Avances de Investigación Proyecto I+D+i CSO2011-28511, México, Documento Interno.

Lara, S. & C. de Grammont, H. (2011). Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses. *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva*. En Lara, S. (Coord.). México. Colegio Mexiquense-ISS-UNAM-Miguel Ángel Porrúa.

Pedreño, A. (2001). Efectos territoriales de la globalización: el caso de la ruralidad agroindustrial murciana. *Revista de Estudios Regionales*. Núm. 59, 69 – 96.

Quaranta, G. (2009). Organización y mercados de trabajo en la producción de uva para el consumo en fresco en la provincia de San Juan. Ponencia presentada en el Seminario-Taller Migraciones y Calidad del Empleo Agrícola, Universidad Nacional del Comahue (UNCo). Ciudad de Neuquén, Argentina.

Quaranta, G. (2007). Precariedad y vulnerabilidad en los mercados de trabajo agrario en la Argentina. Ponencia presentada en el I Seminario de Cooperación y Desarrollo en Espacios Rurales Iberoamericanos, Sostenibilidad e Indicadores. Almería.

Quaranta, Germán & Fabio, F. (2011). Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. *Región y sociedad*. XXIII (51), 193-225.

Formación y emergencia de nuevas redes de la migración en el istmo de Tehuantepec

Carlos Ernesto Simonelli¹

Rivera, L. (2007). La formación y dinámica del circuito migratorio Mixteca-Nueva York-Mixteca: los trayectos internos e internacionales. *Norteamérica*. 2 (1), 171-203.

Rubio, B. (2001). *Explotados y excluidos. Los campesinos latinoamericanos en la fase agroexportadora neoliberal*. México: Plaza y Valdés.

Saldaña, A. (2013^a). Flujos migratorios de trabajadores para la uva de mesa en Sonora, una experiencia desde el oriente de Morelos. Avances de Investigación Proyecto I+D+i CSO2011-28511. México. Documento Interno.

Saldaña, A. (2013^b). Movilidad laboral de los inmigrantes en Tenextepango y transformaciones como centro de contratación. Informe de Investigación. Posgrado en Ciencias Agropecuarias y Desarrollo Rural. UAEM. Cuernavaca. Inédito.

Sánchez, K. (2012). Un Enfoque Multidimensional sobre los Intermediarios Laborales en el Medio Agrícola. *Política y sociedad*. 49 (1), 73-88.

Sánchez, K. (2008). Cosechas y peones en Morelos: especialización y segmentación en los mercados de trabajo rural. *Análisis Económico*. 53 (XXIII), 201-225.

Sánchez, K. (2006). *Los capitanes de Tenextepango, un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa Editores.

Sariego, J. L. & Castañeda, P. A. (2007). Los jornaleros agrícolas de Sonora: recuento de una experiencia de investigación. En Los jornaleros agrícolas, invisibles productores de riqueza. Nuevos procesos migratorios en el noroeste de México. Ortega, M.I. et al (Coords). México: Plaza y Valdés / CIAD y Fundación Ford.

Sagarpa (2010). Anuario de la Producción Agrícola de México.

Selwyn, B. (2009). Labour flexibility in export horticulture: a case study of northeast Brazilian grape production. *The Journal of Peasant Studies*. 36 (4), 761-782

STPS Delegación Morelos. (2012). Programación de Pagos de los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2012 del Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola. Morelos.

STPS Delegación Puebla. (2012). Programación de Pagos de los meses de febrero, marzo, abril y mayo 2012 del Subprograma de Movilidad Laboral del Sector Agrícola. Puebla.

Vázquez, N. (2011). Modelo de la Agricultura Moderna en México en el Siglo XXI. México. Asociación Agrícola Local de Productores de Uva de Mesa. IICA.

Resumen

El estudio que se presenta, se realizaron entrevistas semiestructuradas en once municipios pertenecientes al Istmo Oaxaqueño. El grupo de trabajadores migrantes que se trasladan a los campos de cultivo del Norte del país no tiene la expectativa de enriquecerse, porque de inicio tienen conocimiento del contrato laboral y de las condiciones laborales y salariales, todo ello permitido y, de alguna manera, fomentado por el propio estado. Estos trabajadores temporales saben que deberán regresar a sus comunidades de origen casi como empezaron y, siempre con algo de suerte, con un ingreso un poco mayor que utilizarán para hacer frente a los gastos del hogar. En cambio, en los migrantes internacionales entrevistados en el Istmo oaxaqueño, la generación de expectativas deviene en un elemento central, sobre todo teniendo en cuenta la existencia de personas de la propia comunidad que ya han obtenido trabajo en los E.U., lo que refuerza las redes sociales de la migración. El comparativo entre entrevistados resulta significativo, toda vez que la emigración hacia los estados fronterizos y hacia los Estados Unidos puede tener efectos positivos no sólo en lo económico sino en lo político, al emerger nuevas redes y lazos solidarios, pero en las migraciones temporales no se rompe con la lógica comunitaria, sino que la reproduce en otros espacios

Palabras clave: migración interna e internacional; redes sociales; expectativas

¹Doctor en Ciencias Sociales, profesor investigador en la UACM, Migración y mercados laborales, políticas de población, políticos ambientales. E-mail: ces_1_ar@yahoo.com



1. Las expectativas hacia el desarrollo y la decisión de migrar

Los municipios del Istmo oaxaqueño¹ comparten una situación de pobreza y rezago socioeconómico con el resto de la entidad: algunos de ellos tienen indicadores de marginación y rezago alto y muy alto, similares al de otras localidades fuera de la región.²

Sin embargo, la idea generalizada es que en el Istmo "la gente no migra". Esta creencia se basa en parte, en el hecho de ser una región que fue beneficiada por la dotación de infraestructura de riego.³ La región conformada dentro del Distrito de Riego 19, tuvo como principales cultivos: caña de azúcar, ajonjolí, maíz y plátano. También fueron importantes la actividad portuaria en Salina Cruz (1946), la industria azucarera (con el ingenio López Portillo),⁴ y la actividad petrolera ubicada en el municipio de Salina Cruz, que se pensaba como un componente importante para detonar el desarrollo industrial regional (Duhalt, 2004). A mediados de los años noventa se impulsó la industria de la construcción con el proyecto de polo turístico en Bahías de Huatulco. (Véase Mapa 1)

Sin embargo, la crisis de los años ochenta y las transformaciones socioeconómicas por las que atravesó México en los últimos cuatro lustros, también afectó al Istmo oaxaqueño (que en otro momento fuera considerado "el granero del estado") (Anima Puentes y Guerrero Flores, 2004; Martínez-Laguna N, Sánchez-Salazar y Casado Izquierdo, 2002). La agricultura sigue siendo predominantemente de temporal, y está expuesta a las limitaciones que ofrece el clima, pero la ayuda gubernamental tampoco ha ido en apoyo de las actividades pesqueras o camaroneras, además de haberse privatizado la actividad portuaria en Salina Cruz y desmantelado la flota de alta mar (Bozada-Robles, 2002). La crisis de 1982 motivó también el cierre de los ingenios azucareros; y se tomó la decisión de aplazar la ampliación de la refinería en Salina Cruz, concentrándose los esfuerzos en las instalaciones de PEMEX en Veracruz. (Prévot-Schapira, y Zavala de Cosío)

La mayor parte del crecimiento en los empleos en el Istmo entre 1990 y 2000 se ha dado en el sector servicios, tanto en el sector privado y en menor medida en el público, pero donde se destaca el comercio y sobre todo, el sector informal. Entre 1990 y 2000 la estructura ocupacional del istmo oaxaqueño ha seguido la tendencia hacia la *tercerización* de la economía que acompaña la del resto de la entidad federativa y del país,⁵ con el incremento de la

¹Se refiere a 48 municipios seleccionados para integrar el Área de Estudio Istmo de Tehuantepec. Se constituyó con base en 48 municipios seleccionados, ubicados en cuatro Distritos y en tres Regiones administrativas, según INEGI. En este trabajo se hace referencia a unidades territoriales que pertenecen a otras regiones administrativas del estado de Oaxaca, específicamente de la región Costa. Véase Mapa 1.

²Véase Índices de marginación 2005; y CONAPO (2011)- Disponible en: <http://www.microrregiones.gob.mx/catloc/indiMarginac.aspx?ent=20>; Véase CONEVAL, con base en INEGI, II Conteo de Población y Vivienda 2005 y la ENIGH 2005. Véase CONEVAL con base en el Censo de Población y Vivienda 2010- Disponible en: <http://www.microrregiones.gob.mx/catloc/indRezSocial.aspx?ent=20> Consulta: 15-8-2013

³La presa "Benito Juárez" sobre el Río Tehuantepec fue inaugurada el 1º de diciembre de 1961 por el Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos (Renaud Orozco, 2000). Se proyectaba que estas obras beneficiarían a más de 50,000 hectáreas de cultivos, durante el período 1956-1962 (Aoyama, 1994). Ayudaron a 12 municipios del área poblada mayoritariamente por los pueblos zapotecos; pero no mejoró las comunidades de las lagunas marítimas, mayormente habitadas por los *mareños*. Además, el desmonte para su construcción produjo una mayor erosión de los suelos cultivables, y aumentó la frecuencia y la intensidad de los vientos (Nigh y Rodríguez, 1995).

⁴En 1974, durante el gobierno de López Portillo originalmente se pensó instalar un moderno ingenio en Juchitán, para el cultivo de la caña producida en el Distrito de Riego. Finalmente se instaló en 1979 en terrenos del municipio de El Espinal (Renaud Orozco, 2000).

⁵Se agruparon las actividades laborales en tres grandes grupos: el sector primario con agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca, caza, y minería. El sector con actividades vinculadas a la generación de electricidad y agua; a la construcción, y a las industrias manufactureras. Y el sector terciario, que agrupa: comercio, transporte, correos y almacenamiento; información en medios masivos; servicios financieros y de seguros; servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles; servicios profesionales; servicios de apoyo a los negocios; servicios educativos; servicios de salud y de asistencia social; servicios de esparcimiento y

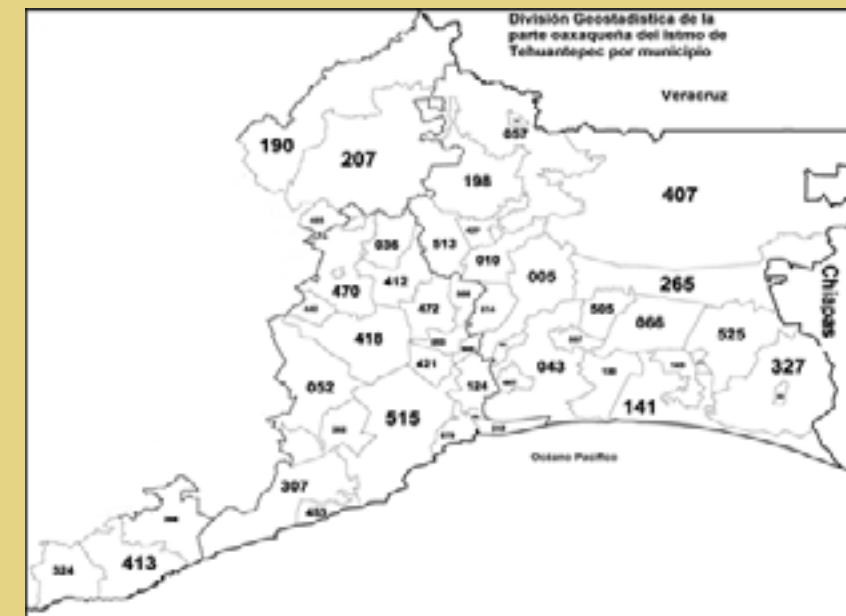
participación laboral en los servicios, el comercio y el empleo gubernamental.⁶ No obstante, la participación de los sectores de actividad varía en cada municipio.

El desconocimiento de la situación que estaba llevando a emigrar a una parte de la población del Istmo oaxaqueño es notorio por parte de las autoridades estatales y municipales, sin tomar en cuenta que a pesar de sus cifras, la migración podía ser una señal de alerta. Los datos censales contribuyeron a dar una visión demasiado optimista en términos de retención de la población istmeña, debido a que las cifras de hogares que reciben remesas, resultaba poco significativa en términos estadísticos. Pero en base a los resultados del trabajo en terreno se puede sostener que el fenómeno de emigración en el istmo oaxaqueño ha quedado subestimado por ser más reciente.⁷

¿Podrían presentarse también procesos emergentes de migración en el Istmo oaxaqueño debido a las medidas económicas y sociales que se tomaron superar la crisis económica, y dado el carácter excluyente del modelo socio-productivo exógeno? Por medio de entrevistas y de observación de campo, tratamos de establecer si realmente se estaban constituyendo nuevas redes migratorias, y cómo se habían conformado.

En síntesis, a diferencia de otras regiones de Oaxaca, el istmo pasó de una posición de mayor desarrollo socioeconómico relativo, luego por un período de declive económico, y posterior estancamiento; en este período se produjeron modificaciones en el mercado laboral, que originaron nuevos flujos de emigración aproximadamente después de 1995, estudiados en este trabajo.

Mapa 1: Área de Estudio Istmo de Tehuantepec por Municipio



Fuente: elaboración propia del autor. Simonelli, 2006

culturales; servicios de hoteles y restaurantes; las actividades del gobierno; y otros servicios.

⁶En 2000 más del 40% de la PEA ocupada fue absorbida por el sector terciario, mientras que el sector primario representaba menos de 35%, y el sector secundario representaba poco más del 20%. (Simonelli, 2006). Con cálculos propios, elaborados en base a INEGI. Tabulados básicos del XI Censo de Población y Vivienda, y XI Censo de Población y Vivienda XII. Información obtenida de la Base de Datos Municipal. INEGI.).

⁷El Índice de Intensidad Migratoria elaborado por CONAPO (2003) está construido sobre la base de una muestra aleatoria de hogares (CONAPO, 2003). Por lo tanto, la emigración desde los municipios del Istmo oaxaqueño no se mide directamente, y puede que los valores fluctúen alrededor de los datos presentados oficialmente; además, sus valores típicos no son directamente generalizables.

La teoría tradicional de las migraciones no puede dar cuenta de estos fenómenos en el istmo, porque pone énfasis en el fenómeno de “atracción/rechazo” (push/pull), señalando que entre dos zonas de diferente desarrollo económico, la zona de mayor desarrollo relativo atraerá migrantes desde las zonas de menor desarrollo (Ravenstein, 1885; Lewis, 1954). Más ajustada parece ser la idea microeconómica de la generación de expectativas, aunque parte de un supuesto conductual: los individuos afrontan *racionalmente* los riesgos de manera individual. Con todo, el enfoque de las “redes migratorias”, fundamentalmente en el estudio que realizaron Massey y Durán, parecen ser el que más explica este tipo de migración desde una óptica no exclusivamente económica, porque además intervienen las familias, los lazos de amistad o la tradición migratoria en una zona. La importancia de las redes de la migración es que reducen los riesgos (y los costos) de migrar. Sin embargo, no estaba claro en qué momento se había gestado el proceso emigración desde el Istmo, que tradicionalmente era considerada como una zona de retención de población, y por ello se recurrió a un trabajo de campo por medio de entrevistas semiestructuradas en once municipios del istmo oaxaqueño.

Para analizar los desplazamientos migratorios entre 1990 y 2005 en el istmo oaxaqueño, se tomaron en cuenta no sólo los factores económicos (estructurales) que motivan la migración (como solían ser, por ejemplo, los diferenciales salariales entre los lugares de origen y destino de los migrantes), sino además otros factores, como son: las expectativas, que actualmente están más “afuera” que “adentro” de la región. La formación de expectativas aparece como un proceso no sólo individual, sino social y cultural que es muy específico en cada comunidad. Las redes migratorias comienzan a formarse por medio de lazos de confianza mutua, en donde están presentes las expectativas, que pueden ser racionales (con o sin una meta precisa) o valorativas (de acuerdo con valores compartidos en la comunidad de origen). Por último, las expectativas se hallan “en el centro” del modelo de análisis, y cuando se comienzan a formar las redes, son a su vez generadoras de nuevos desplazamientos. Las expectativas siguen jugando un rol importante, al cambiar las percepciones y ofrecer oportunidades (reales o imaginadas) a las personas que a los potenciales emigrantes (véase Esquema 1) (Simonelli, 2006).¹

¹Las oportunidades no siempre son “reales”, por eso es importante tener en cuenta aquello que los individuos o las familias esperan al desplazarse afuera de las comunidades de origen. Pero nuestro esquema también puede ser útil, para explicar la “falta” de expectativas actuales hacia el desarrollo de la región del Istmo (y esperamos que también en otros casos particulares), en comparación con una época anterior de crecimiento económico, o de desarrollo social. Sin embargo, existen limitaciones metodológicas y conceptuales para el análisis de las expectativas. Una desventaja de los datos basados en las intenciones de los migrantes, es que pueden diferir notablemente de la conducta real. Pero las intenciones de los migrantes también pueden analizarse en términos relativamente fuertes como la falta de confianza hacia el futuro del lugar de origen.

Esquema 1: Redes sociales de la migración y generación de expectativas



Fuente: Elaboración propia del autor. Simonelli, 2006

Los resultados de la búsqueda de información entre diferentes tipos de migrantes, demostró que todos los movimientos coincidían en un elemento en común: la falta de expectativas *dentro* de la región, y la formación de expectativas *fuera* de la misma. Pero también con base en los testimonios de los migrantes o de sus familiares, se hizo más evidente la “falta de expectativas” no sólo económicas, sino en relación con los arreglos institucionales, los acuerdos y las lealtades políticas, que al cambiar la situación económica y social no generan expectativas positivas, no pueden ofrecer las redes sociales duraderas (de lealtad y mutuo acuerdo) a diferencia del pasado reciente en donde eran el sustento del bienestar económico en el área de estudio. En nuestro trabajo, se constató que las redes sociales anteriores se modificaron, generando “salida” más que “lealtad” (en el sentido de Hirschman, 1977).

En el momento de la formación de las redes de la migración, las expectativas que se forman los trabajado-

res al decidir emigrar son importantes para tomar esta decisión individual o grupal. Si la percepción de la población coincide con los datos de la realidad acerca de las escasas oportunidades laborales en el ámbito laboral, es mucho más probable que las personas decidan desplazarse, incluso fuera de los ámbitos comunitarios locales. Pero para ello hace falta tener los recursos (vender parte del patrimonio o endeudarse); por ello, el económico no es el único factor, para que se inicie una red de migración se necesita la información y la comunicación con otros migrantes individuales, que se tomará como indicador de los éxitos o fracasos, pero también como una medida indirecta y subjetiva de los riesgos. Y se requiere de lealtades familiares y comunitarias que se expresan también en tipos de apoyos personales (fundamentalmente, prestar dinero o hacer el “enganche” con los empleadores en los lugares de destino).

De la misma manera que en la teoría de las decisiones racionales las personas se diferencian en su propensión a ahorrar, los migrantes toman en cuenta esta información de otros migrantes para decidir realizar el viaje, cuando hacerlo, y con quién o quiénes hacerlo, aunque la acción no es únicamente individual. Se constata que las redes sociales potencialmente reducen los riesgos (y los costos) de migrar, pero las expectativas que se hacen los individuos y las familias acerca de su futuro en la comunidad de origen y de las oportunidades en el lugar de destino, varía fundamentalmente; y por ello encontramos diferentes procesos de formación de redes de la migración. Además, también depende de su situación socioestructural actual (lo que determina en gran medida las *expectativas inmediatas* del éxito o fracaso que tengan los trabajadores), y para ello la experiencia *que cuentan los otros* es fundamental.

Como resultados de nuestro trabajo, verificamos un cambio en los desplazamientos rural-rural o rural-urbano a lo largo del tiempo: una vez que la crisis en el campo se combina con la crisis en los mercados urbanos locales, se abren mayores posibilidades para que los flujos de migración cambien: pasando de intermunicipal (sobre todo en el corredor Istmo oaxaqueño-Coatzacoalcos) a extenderse a otras zonas fuera de la región (México D.F. y Frontera Norte). En efecto, se constata una mayor experiencia migratoria, primero hacia otros centros rurales (hacia Chiapas, por ejemplo); y luego hacia trabajos de baja remuneración en el sector construcción y petrolero (hacia Veracruz, Tabasco y Campeche), y más tarde comienzan a construirse redes de migrantes que se incorporan a los contingentes de migrantes que van a trabajar a las maquiladoras en la Frontera Norte (Cruz Piñero, 1990; Simonelli, 2003; Zamudio, 2001). Estos procesos de crisis y expulsión en las zonas rurales de los municipios istmeños, sirvieron de incentivo para el resto de las

comunidades que tradicionalmente no habían participado de estos desplazamientos de distancias largas (Pérez Marcial, 2004).

Posteriormente, el declive de la atracción de otras zonas y ciudades que hasta 1990 eran lugares de destino tradicionales de los migrantes istmeños (Veracruz y el Distrito Federal, por ejemplo) marca un cambio en los desplazamientos urbano-urbano fuera del Istmo oaxaqueño. Contrariamente a lo que se esperaba, las expectativas no se modificaron sensiblemente con los procesos de desarrollo local, como la construcción de Bahías de Huatulco, o la expansión urbana de Salina Cruz. en el primer caso, las características aparentemente “cerradas” del estilo de desarrollo hotelero (mayores demandas de educación formal o de capacitación, por ejemplo), no detonaron una economía urbana que ampliara el sector servicios y turístico, más allá de la primera etapa de construcción; y la demanda de personal más calificado en el segundo caso, impidió que se pudiera ofrecer una salida regional a la crisis del empleo en las ciudades del Istmo, lo que en todo caso continuó incrementando los empleos en servicios urbanos pero de baja remuneración.

De manera diferente ocurrió en el caso de los jornaleros agrícolas, donde se constataron dos procesos de migración muy distintos, el interno y el internacional. El primero involucra a jornaleros que se desplazan hacia las zonas de la agricultura de exportación en el noroeste de México (Guerra Ochoa, 1998); y el segundo a los trabajadores que tienen por destino los Estados Unidos. (Acosta, Lugo, y Avendaño, 2001; Reyes Morales, 2004). Solamente desde el punto de vista de las expectativas y las redes sociales es posible distinguir las diferentes motivaciones de las personas y los grupos sociales.

En estos grupos de migrantes de las zonas rurales, las expectativas están puestas *fuera de la comunidad de origen*, pero la experiencia migratoria internacional de los primeros que se desplazaron y logran comunicar sus éxitos y sus fracasos, fue fundamental para formar nuevas redes en el istmo oaxaqueño. Los migrantes internacionales aceptan el riesgo porque creen en las “oportunidades” que les ofrece el trabajo, ya sea para adquirir, construir o remodelar su vivienda, para comprar terrenos, animales, o adquirir maquinaria propia. También impulsa a los más jóvenes a adquirir una experiencia laboral que no existe en las comunidades de origen, ya sea en el trabajo rural o en los empleos urbanos.¹ Los migrantes internacionales toman las decisiones de manera individual o familiar, pero no existe un “organizador” de los jornaleros, aunque sí puede haber un acuerdo mutuo en contratar un intermediario o “pollero” que los cruce en la frontera y les consiga los primeros trabajos. En cambio, la experiencia migratoria de los trabajadores a otras zonas del país, como la ciudad de México, Veracruz o la Frontera Norte, es un proceso mucho más individual, aunque por el tipo de desplazamiento interno no requiere de intermediarios o contratistas, aunque sí depende de las redes de familiares o conocidos en las ciudades.

Por el contrario, los jornaleros agrícolas del istmo oaxaqueño no tienen una expectativa más allá de la reproducción de la fuerza de trabajo individual y familiar, y lo que ganan en el período que laboran en los campos de cultivo en el noroeste, apenas si alcanza para el mantenimiento de su familia o para recibir atención médica y educación para sus hijos. La adquisición de conocimientos es rudimentaria, y en ningún caso sirve más que para volver a emplearse, con el mismo salario, en otros campos de cultivo. La falta de crédito oficial para que estos jornaleros adquieran parcelas y puedan trabajarlas para ellos mismos, indica un reforzamiento oficial de las expectativas puestas más en la “salida” de la comunidad de origen que en un retorno de tipo permanente, ocasionando una migración de tipo pendular. En efecto, a diferencia de los migrantes internacionales los desplazamientos temporales son *organizados* tanto por las propias empresas que los emplean, como por las autoridades que fomentan este tipo de trabajo afuera de la comunidad. Ese es el motivo por el que las decisiones de estos migrantes no se toman de manera completamente individual, siendo una decisión familiar y colectiva, en donde un integrante de cada comunidad es elegido como el “organizador” (*cabo*) de los grupos de jornaleros

¹ En San Mateo, San Dionisio, San Francisco, Huamuchil y otros municipios costeros, los jóvenes estaban dispuestos a emigrar fuera de la región en 2005, y costaba mucho que terminaran al menos la secundaria. La mayoría de estos jóvenes ya tenían planeado que al terminar sus estudios de secundaria se tienen que ir a los EUA. (Entrevista con Ramón C. funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la región del istmo de Oaxaca. Julio de 2005).

y sus familias.

Las expectativas de los migrantes para obtener mejores niveles de vida se combinan, como ocurre en la emigración con los niveles de desarrollo que impulsaron a las personas a emigrar. En este sentido, las expectativas juegan un papel importante, inclusive cuando las condiciones de vida de los migrantes se ven empeoradas en sus lugares de destino.

Esto explica que los migrantes internacionales asuman los riesgos del desplazamiento, que es mucho menor en el caso de la migración temporal o de la migración interna, aunque asume otras características. Las expectativas y las intenciones de los migrantes expresan una forma de señales hacia el porvenir. Esto origina una presión adicional que se suma a las condiciones desfavorables para alcanzar el desarrollo.

3, Los testimonios

3. 1. Los jornaleros agrícolas

Los jornaleros agrícolas son trabajadores que se desplazan temporalmente con sus familias a los campos de cultivo en el noroeste de México, en Sinaloa, Sonora, y parte de Nayarit donde se cultivan hortalizas con el fin de exportarlas hacia los Estados Unidos. El programa de Jornaleros Agrícolas de la STPS, ofrece a los trabajadores algunos beneficios y evita los riesgos de los traslados, la intermediación que realizan los llamados “coyotes”, y la falta de atención médica y escolar del grupo familiar. Los jornaleros se organizan en los campos agrícolas en cuadrillas, que está bajo la coordinación de un *cabo*. Los jornaleros agrícolas viajan con sus familias, y lo hacen por largos períodos de tiempo, entre 6 meses o más al año. Según los datos obtenidos en 2005, los municipios involucrados en el programa

de jornaleros son Xadani (400 trabajadores); una agencia de Juchitán que se llama Alvaro Obregón (100 trabajadores) y Unión Hidalgo (sin datos); también se han identificado jornaleros agrícolas en Matías Romero (300 aproximadamente); San Juan Guichicovi (300); Santo Domingo Petapa (50). El gobierno federal aporta recursos para apoyar a los jornaleros, les facilita la capacitación laboral (por el que los trabajadores reciben además un pago en compensación), y les brinda apoyos económicos para cubrir los gastos del viaje. Las condiciones de trabajo son duras y extenuantes, y las condiciones de vida son muy precarias, sobre todo para las familias que tienen que compartir con los niños los barracones en donde duermen, y las mujeres cocinan y lavan la ropa. Sin embargo, en los testimonios de los propios trabajadores las expectativas eran positivas, pues en sus propias comunidades a veces no pueden sufragar los costos de transporte para los niños en las escuelas, o no cuentan con una cobertura médica al no contar con un empleo formal. Como muchas familias no pueden acreditar la asistencia de los niños a la escuela tampoco son beneficiarios de los programas gubernamentales de combate a la pobreza (como los programas Progres-a-Oportunidades de SE-DESOL). Además de recibir los beneficios mencionados, pueden mejorar momentáneamente la situación de sus hijos ya que en los campos agrícolas la SEP brinda educación a los menores de edad, y todo el grupo familiar recibe una cobertura médica mínima.

3. 2. Los migrantes internacionales

3. 2. a. La decisión de migrar: el caso de los municipios “mareños”

La migración internacional en las comunidades “mareñas” en los municipios de San Francisco del Mar, San Dionisio del Mar, San Mateo del Mar, y la agencia Santa María del Mar,² es un fenómeno relativamente nuevo, y es una de las estrategias de vida que comienzan a extenderse entre estas familias.

Estos municipios dependen administrativamente del distrito de Juchitán, aunque Santa María del Mar es una agencia de Tehuantepec; todos estas unidades territoriales dependen en parte, del enclave petrolero de Salina Cruz;³ en la actualidad ocupan una superficie terrestre de 772.18 km².

² Se caracterizan por ser identificados con la etnia *ikooc* (nosotros), pero también conocidos como huaves, mareños o huazantecos. El término huave fue acuñado por los zapotecos para referirse a la “gente que se pudre en la humedad”. Véase CDI, 2005

³ Salina Cruz ha sido la ciudad intermedia que presentó el mayor índice de crecimiento del estado de Oaxaca en las últimas décadas. En parte, este crecimiento se ha debido a la migración, sobre todo a partir de la construcción y puesta en marcha de la Refinería de Petróleos Mexicanos. Sin embargo, no se ha registrado una movilidad definitiva de la población de estos municipios costeros hacia este puerto del Pacífico.

Uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de estas comunidades ha sido su relativo aislamiento. Las comunicaciones entre estos municipios es sumamente dificultosa, aunque eso no impide que mantengan relación con los centros comercio y de servicios más importantes del área, como Juchitán, Salina Cruz y Tehuantepec, o con los municipios colindantes.

Gabriel G.P., nacido y residente en San Dionisio del Mar, coincide en que hay muchos jóvenes en el municipio que se están yendo a los Estados Unidos. Este municipio de alrededor de 5 mil personas, ubicado en la zona de las lagunas marítimas, cuenta con una cabecera municipal y dos agencias, Huamuchil y Pueblo Viejo; y casi la totalidad de la población pertenece al grupo “mareño” o *ikooc*.

Recién en 2000 no se incrementó el número de beneficiarios cuando se construyó la escuela secundaria y la preparatoria, y el municipio sólo recientemente cuenta con el apoyo de programas federales como Oportunidades. “...El gobierno del estado ha puesto escuelas para que la gente no migre, para que se quede en las comunidades”. Pero eso choca con la *mentalidad* de las personas. En las escuelas los maestros tratan de inculcar a los jóvenes el ideal de superación personal y la necesidad de capacitarse, sin embargo: “Por lo general las familias de acá quieren las cosas ya, y entonces los hijos terminando la escuela primaria se van de la comunidad, las muchachitas se van a trabajar a Coatzacoalcos, a Minatitlán...y en el caso de la migración a Estados Unidos es más directo, y está aumentando...”

El municipio no cuenta con un plan de desarrollo económico, e incluso el acceso a la cabecera municipal no es directo; siendo más inaccesible el paso a sus agencias, al ser de terracería. Eso frena mucho la inversión privada y el desarrollo del turismo,

a pesar de los atractivos naturales de las lagunas marítimas que forman islas y médanos. “En el campo siembran en época de lluvias, y la cosecha sirve para mantenerse en el resto del año, las mujeres haciendo su tortilla, para no gastar en la compra de tortillas hechas en fábrica.” El gobierno federal y el estatal no ofrecen un plan para retener población, sino más bien para el apoyo de los migrantes a quienes asesoran en el tema de los derechos humanos y de los riesgos en la frontera. “Los beneficios de los programas federales no llegan a todas las familias y no alcanza...la migración que ha existido se refiere a los jóvenes, se trata de una juventud que quiere ya las cosas...ya...ellos se van con la ilusión de hacer su casa, de ir comprando un terrenito, unos animalitos...pero es una generación que no quiere esperar...de hecho los que han ido van y al año y medio o al año comienzan a mandar su dinerito que administran sus papás, y les van construyendo su casa, algunas bonitas, doble planta y eso. Algunos con eso se regresan y con lo que puedan acumular. Porque es muy difícil hacerlo acá con la pesca o con el campo...” Los programas federales del tipo “3 X 1” no han llegado al municipio, y el emprendimiento de construcción de viviendas de las familias es a partir del esfuerzo personal de los migrantes. Y los únicos programas federales que llegan son el de Oportunidades y el de “Piso Firme” para que las familias que tienen casas humildes cuenten con piso de cemento. Otros programas específicos para poner pequeñas tienditas, crianza de borregos, o apoyo a negocios pero es muy poco. La entrega de despensas o el programa de leche LICONSA, ayuda, pero tampoco alcanza para las familias más necesitadas, y despensa para gente mayor. “La solución principal no es dar empleos temporales sino permanentes...” para eso, se podría desarrollar la industria o las actividades turísticas o el ecoturismo.

Entre los migrantes internos, se destacaban los desplazamientos intermunicipales, por ejemplo a Juchitán o a Salina Cruz, donde principalmente las mujeres trabajaban anteriormente en el servicio doméstico, o como cajeras en los supermercados o en tiendas comerciales. Pero luego otro grupo de hombres y mujeres se trasladaron a Coatzacoalcos, y a Minatitlán, pero con la crisis de la industria petrolera comenzó un proceso de incremento de migrantes hacia Monterrey, Nuevo León; allí las mujeres consiguen empleo como trabajadoras domésticas, y los hombres como jardineros o para ofrecer servicios domésticos. De igual manera, los migrantes internacionales se van directamente a los Estados Unidos por el desierto, cruzan a Los Angeles, California y a Texas, y a otros estados de la Unión Americana. La migración internacional también ha aumentado en los últimos años, pero sobre todo entre los jóvenes. Coincide en que la falta de perspectivas económicas origina la emigración desde esta comunidad: primero se van los jóvenes, si son casados, luego de dos o tres años vienen a buscar a la esposa, y si tienen hijos luego se los llevan, pero en general los dejan con sus abuelos o familiares directos. Por lo regular el viaje a los Estados Unidos es directo, tratan de juntar el dinero entre las familias y pasan por el desierto.

En otro testimonio, el señor Honorato se enfrentó al miedo y decidió irse por el desierto de Altar, Arizona. En este municipio de poco más de cinco mil habitantes, muchos se enteran que hay trabajo fuera de la comunidad, y que muchos paisanos se están yendo. “...A uno le da miedo porque está lejos, no sabe si se va bien, hay muchos que se mueren en el desierto. Y le digo pues, hay que rifar la suerte, si llego allá vivo pues,

*trabajo, si no...ahí en el desierto me muero, pues ya...ni modo. Hasta en el otro mundo nos vemos. Y sí...me rifé y sé, llegué allá...”*⁴

Las razones para irse son variadas, pero giran en torno al mismo problema: la falta de oportunidades en las comunidades de origen. En los E.U., en cambio, los salarios varían en torno a la actividad que realizan los migrantes, y la situación adicional de ser indocumentados a veces da lugar abusos serios por parte de los empleadores o los capataces. A pesar de ello, la falta de oportunidades de empleo en las comunidades de origen es uno de los mayores incentivos para buscar los ingresos en otro país. El éxito de los familiares y amigos, es otro de los incentivos necesarios para emprender la empresa.

Para financiar el viaje muchos piden prestado, se “endrogan”. Honorato en cambio, vendió unos animales para poder costear el viaje. Pero nadie les comentó cómo era el viaje.

Las dificultades del viaje se suman a la relación que se establece con los intermediarios, “coyotes” o “pollos” (*polleros*). “Yo hice como doce días para llegar la primera vez...En cambio la tercera vez no...de volada. A los seis días ya estoy allá. La primera vez fui a Sacramento, cerca de San Francisco. Pero no duré allá, duré como 4 meses, no había trabajo por ahí, y hace mucho calor...Y luego el pollo que nos llevó nos llevó a un rancho, no había teléfono, no había agua para tomar, puro agua para bañar algo así como un canal...No, le digo, aquí nos vamos a morir. Como animales”.

En ese viaje Honorato fue con 6 personas, a las que se sumaron luego 32 compañeros de su comunidad cuando se enteraron que ya estaban en Estados Unidos. Y posteriormente se sumaron otros 28 paisanos. Todos fueron porque conocían a una persona de la comunidad que contrató un intermediario o *coyote*. Le dieron a su paisano la mitad del dinero (unos 6 mil dólares por persona), que supuestamente se utilizarían para los gastos del viaje y como “enganche”; pero fueron estafados, y su paisano ofició más nada como “entregador” de una mercancía (los propios trabajadores). El trato inicial era una semana de salario para el trabajador y una semana de ganancias para el *coyote*, pero cuando comenzaron a trabajar casi todo se lo apropiaba el *coyote*. “...él lo cambiaba al cheque, no sabíamos si cobrábamos 50 dólares o 100 dólares...no nos daba para refresco, nos daba un bolillo a la mañana y algo hasta las 5 de la tarde. Acá nomás estamos endrogados de estar preste y preste, y sin mandar dinero...acá nos vamos a morir y la familia también se va a morir...”

Y en ese lugar estaban aislados y desconocían la situación familiar: “... casi dos meses y no hicimos nada, porque fuimos en tiempo de agua, nomás puro comiendo y comiendo, la cuenta fue creciendo y creciendo, sin trabajar. Y después cuando hicimos cuentas ya eran mil doscientos dólares la pasada, y ya debemos otros mil doscientos de puro comida... dos meses: son cuarenta dólares a la semana pero eso lo íbamos a pagar en el trabajo, pero como no había trabajo porque llovía...Entonces me salí de ahí...”

Con otros dos compañeros Honorato se fue a buscar trabajo por su cuenta. Corrieron el riesgo que los apresara *la migra* y los devolviera. “Igual así como *rifé la suerte* de aquí para ir, igual mismo salí de allá. Pero me escapé, porque el *coyote* nos tenía como en la cárcel...”. Y sus compañeros que quedaron en el rancho tuvieron que seguir pagando la deuda con el *pollero*, y estuvieron más de un año hasta poder saldar la cuenta. En cambio a Honorato y sus compañeros les convino la salida, porque se conchabaron en los campos de unos conocidos, y los ayu-

⁴Entrevista realizadas por el autor en San Dionisio del Mar, Oaxaca. Julio de 2005.

dó gente de la comunidad que también había migrado. Juntaron el pago del grupo, y pudieron trabajar para ellos mismos. Al día siguiente empezaron a trabajar en Oxnard (cerca de Los Angeles) y sus paisanos les dieron comida durante las primeras semanas.

Los migrantes de San Dionisio que están en Oxnard, California, trabajan en el campo (*field*), y otros en el empaque. “Lo que pasa es que los que trabajan en fábrica trabajan de lunes a viernes y te pagan bien poco. Te dan el mínimo (6,75 dólares en 2005). En cambio los que trabajan en el “*fil*” te dan 10 horas diarias, 60 horas la semana, es decir, pagan más, o igual pero te dan más horas. En cambio, en empaque trabajas 8 horas como mínimo y después de 8 horas te pagan más, 10,25 la hora. En cambio la fábrica nomás 40 horas, ya no te pagan más, no te dan el *overfil*.” Honorato trabajó en un empaque de fresas hace 3 años y otro trabajo fue durante medio año en un empaque de verduras. Su hijo también migró, pero se empleó en una finca que cultiva hongos. Aunque cuando su hijo hizo el cruce por la frontera, Honorato ya contaba con la experiencia previa y no contrataron intermediarios ni pusieron dinero por adelantado. En este último viaje que relató, Honorato hizo el contacto con el *pollero* fue vía telefónica él mismo. Solamente pagaron el *pollo* por el cruce, y llevaron el dinero justo para los gastos del viaje. Eso les permitió ahorrar a los migrantes que fueron después, y evitar las dificultades de los primeros viajes.

Las condiciones de trabajo son diferentes en el campo (*field*) que en el empaque. Después de hacer 60 horas de trabajo, el jornalero todavía está dispuesto a seguir y cobrar el “*overfil*”, pero son muchas horas de trabajo y en Estados Unidos existe la regla de un día de descanso obligatorio que los empresarios, aunque contraten trabajadores indocumentados, no están dispuestos a transgredir.

Debido a las dificultades que enfrenta la movilidad interna de los migrantes indocumentados en los Estados Unidos, algunos de los paisanos (incluyendo a Honorato) fueron deportados y trasladados a Mexicali o Tijuana, pero volvieron a cruzar la frontera, y unos pocos se regresaron a la comunidad.

En otros municipios de la zona marítima nos encontramos con relatos similares. Aunque en las estadísticas estos municipios aparecen con una escasa población migrantes, según lo que nos indican los propios pobladores es que las salidas a los E.U. se están multiplicando.

Los recursos con los que cuenta esta población son escasos, por lo cual se ven obligados a vender los pocos animales con los que cuentan para poder financiar el viaje. Sin embargo, una vez que logran realizar el primer viaje, a pesar de su condición de ilegalidad y de la escasa formación laboral, logran insertarse satisfactoriamente en los lugares de trabajo.

Las posibilidades de regresar a los Estados Unidos en viajes sucesivos son mínimas debido a los riesgos del cruce fronterizo. No obstante, las expectativas que se tienen sobre los salarios y las condiciones laborales, incentivan a muchos para volver a intentarlo. “...*Ahorita pienso volver a ir. Es que aquí, la mera verdad, no hay trabajo...ya no hay dónde para ganar, al contrario, puro gasto. Si ya tienes ahorrado un dinerito lo vas a gastar...*”⁵

3. 2.b. Los migrantes de Tehuantepec

Patricio M. G. es un jornalero nacido en Ejutla de Crespo, donde vivían sus padres; pero se vino a vivir en Colonia Jordán con su madre, un poblado de poco más de mil cien personas que pertenece a Tehuantepec. Ahora vive

⁵Entrevista realizadas por el autor en San Dionisio del Mar, Oaxaca. Julio de 2005.

con su esposa y sus cuatro hijos, el más grande tiene 20 años y la hija más pequeña de 7 años, todos nacidos en El Jordán. Las personas más cercanas de su comunidad son sus parientes como hermanos y primos, y sus cuñados. Algunos de ellos también se fueron a vivir a Estados Unidos. A sus cuarenta y tres años de edad sigue la vida que le ha tocado a su familia: sin tierras de su propiedad, todavía dice tener suerte de poder cultivar en terrenos ajenos por temporada: como jefe de hogar se siente orgulloso de mantener a su familia. En las tierras se siembra ajonjolí, maíz, pepino, melón, y limpian los canales para regar la milpa, o limpian los campos. “Lo que pagan ahorita no alcanza, pero ya estamos acá...¿y qué podemos hacer?”. Pero es propietario de un lote donde tiene su pequeña casa que ya terminó de pagar gracias a su viaje a Estados Unidos, aunque no tiene un terreno propio donde sembrar. El tiempo libre lo utiliza para cuidar unos pocos animales que tiene en su casa como pollos y algún borreguito. “Ya tengo mi casita libre...pa’ poder vivir.”

A los doce años vino a vivir a Tehuantepec, y en 1978 ya estaba asentado con su familia en Colonia Jordán. Casi veinte años más tarde, en 1999 se fue a California. No tuvo una estancia prolongada sino más bien itinerante. En 2001 se fue a Atlanta, y estuvo como cuatro años en total en ese país, y posteriormente volvió a Tehuantepec, para volver a ir otra vez. Hace unos años se fueron sus hijos más grandes, los dos trabajan en Estados Unidos en la construcción.

El primer viaje lo hicieron desde El Jordán a Oaxaca, desde la capital del estado viajaron en avión a Tijuana y pasaron a San Ysidro, y los llevaron a San Diego, desde ahí les dieron “*aventón*” a Los Angeles. Al año y medio regresó a México donde estuvo ocho meses, pero sus parientes lo alentaron a hacer de nuevo el viaje. En el primer viaje tuvo problemas para pasar “*la línea*”: “*La migra* sí me agarró pero fue aquí, en Piedras Negras, Coahuila; ahí me agarraron cinco veces del otro lado...y nos aventaron para afuera, y de hecho nos regresaban y de vuelta, al día siguiente o en el mismo rato, aventarse a la línea de vuelta...Como a las seis veces sí gracias a Dios, pasamos. Pero dilatamos como un mes para pasar a California.”

El segundo viaje lo hizo pasando por Mexicali, y en total pasó cuatro veces la frontera sin que lo atrapara “*la migra*”. Ese viaje a California lo hizo en compañía de dos sobrinos, que siguen viviendo allá; es decir, que en sus cuatro viajes siempre hizo el trayecto acompañado con familiares. Aunque iban a conseguir “lo que cayera”, dependían del trabajo que les dieran los “*mayordomos*”, en general parientes suyos o conocidos de sus familiares. En realidad estas personas son una especie de colocadores de empleos, en campos de trabajo en los que están contratados para conseguir personal. En uno de esos trabajos, Patricio trabajó en Fresno, California en “*la pisca*” de uva y jitomate “...y a uno lo hace ir la necesidad más que nada. En ese momento me fui porque no tenía dónde vivir más que nada, no tenía todavía el terreno...Y nos decidimos, en ese entonces mi cuñado me animó...me dijo vamos para allá, con el propósito de hacer algo...”. Pero el trabajo no es estable, “dura nomás un rato”. Lo que se ganaba se destinaba a pagar la deuda del *coyote* contraída con su familia, a pagar la renta de la vivienda, y como era poco el trabajo, lo que sobraba lo utilizaban para comer. Pero a medida que fueron conociendo gente el trabajo se amplió así como sus ingresos. Y con el tiempo pudieron enviarle algo a la familia, que estaba en México, cada mes o cada dos meses, y que habían quedado casi abandonados, sin dinero, sin nada.

En Atlanta trabajó en la construcción, aunque tenía una experiencia mínima y el empleo era inestable y no se trabajaba la misma cantidad de jornadas a la semana. Las condiciones contractuales se ven afectadas por la condición de

“ilegalidad” de los trabajadores migrantes, ya que al no tener los “papeles”, el pago es a criterio del contratista. Cuando no tenían trabajo tenían que salir a buscar que los contrataran, aunque fuera por hora y sin contrato fijo. Es lo que los migrantes llaman “esquinas” (*corner*), “...lo que son allá las gasolineras, se para uno y ya llegan los *gabachos* (estadounidenses, *gringos*) que son más buena onda...o también hay muchos hispanos que tratan nomás de fregar a uno más que nada... los gabachos con lo poquito que sabe uno de inglés enseguida se pone uno de acuerdo y entonces eso sí, se paga en el día, y donde lo levantaron ahí mismo lo van a dejar a uno, no importa si vive cerca o lejos...y como pueda se va uno a su casa. Y al otro día lo mismo, a ver si alguien pase y quiera un trabajador y vámonos; y si no cayó uno, a su casa pues, triste y desanimado porque no halló uno trabajo.”

También se fueron primos y sobrinos desde El Jordán, pero otros familiares salieron de otras zonas de Oaxaca. Sus hijos más grandes viven en Estado Unidos, el más grande ya cruzó dos veces y cambió el lugar de cruce, se pasan por Altar, Sonora. Todos migraron porque tenían una necesidad, si podían vivir mejor. Para los viajes piden prestado el dinero, si son familiares, y si es otra gente lo pide “alquilado”, es decir que se cobra un interés que se ubica en el 10 por ciento de lo que se presta. Afortunadamente Patricio tenía un animalito que pudo vender y obtener una buena parte del dinero para su viaje, el resto lo pidió prestado para pagar su boleto. “Porque el paso para allá, lo pagan los familiares de uno para allá, uno le habla de acá por teléfono a sus familiares que viven allá, y le hacen el favor de pagar al “*coyote*”, uno nomás reúne el dinero para el boleto de acá a la frontera y para comer. Así nomás con trabajos se va uno para allá.” Patricio tenía un primo hermano y un sobrino directo que vivían en el Jordán desde 1995 que tenían dos o tres años en Estados Unidos. Ellos habían cruzado la frontera en esa época y vivían precariamente, en cambio Patricio llegó directamente a un hogar, pero las condiciones fueron más duras para los primeros. “Ellos llegaron allá a sufrir, nosotros en cambio no sufrimos porque estaban ellos allá, conseguían el apartamento donde llegamos directamente...”.

En los primeros trabajos la capacidad de ahorrar se veían sumamente limitada: ganaba 100 dólares a la semana y descontando los 50 dólares al mes de renta, el resto se gastaba en comida; pero trabajando en el corte (*pisca*) de la uva de mesa, se ganaba 300 dólares a la semana y ahorraba más. Con lo que ganó en el primer viaje pudo comprar el lote de terreno de alrededor de 15,000 pesos (aproximadamente 1,500 dólares de 1995). Pero la diferencia es que en México ni siquiera con un año continuado de trabajo podía haber ahorrado 15 mil pesos. Ya en el segundo viaje a Atlanta buscó un trabajo estable, y cada mes le enviaba dinero a su esposa en El Jordán, y pudo comprar su casa. En líneas generales Patricio ve cumplidas sus expectativas con el viaje al exterior, mientras que en El Jordán sigue viviendo de jornalero, donde lo contratan por día, a veces por cinco días pero nunca es un trabajo de tiempo completo. En 2005 se pagaban 80 pesos por día para trabajar en un campo, arando 40 surcos con la “*mancuerna*” (arado tirado por bueyes), de manera que va un trabajador arriando los animales y otro tirando la semilla en el surco. En el caso de las cosechas, se pagaban 15 canastas por ochenta pesos. Aunque el trabajo resultaba más duro en Estados Unidos, la recompensa es más alta. “La mayoría de la gente, no solamente mis parientes, sino que casi toda la gente le va buscando para ganar un poquito más, porque aquí casi no se hace, es muy poco lo que pagan y las cosas están muy caras...Yo veo que las cosas... se está poniendo demasiado dura la situación, somos de acá y para donde nos tenemos que echar a correr, más que nada aguantar...sobrevivir...porque uno sale corriendo para allá pero no es nuestro país, nuestro país es aquí, nuestros padres, tenemos familia más que nada...Es difícil ir con todo y familia, para irme para allá serían mil quinientos dólares por cada uno, somos cuatro...nomás del viaje eso tendríamos que pagar...Y yo me quedé porque tengo mi familia, yo les eché la mano a mis hijos para que pasaran pa’ allá, el más grande va y viene, ya ha venido dos veces, y al más chico lo mandé traer pa’ acá; y es que, para irse del *otro lado*, es un riesgo que tiene uno que correr, uno nunca sabe qué puede pasar. Yo corrí con suerte ¡Gracias a Dios! Fui cuatro veces, vine, no me pasó nada...entonces yo no quiero arriesgar a mi familia pues que uno nunca sabe le puede tocar un mal rato...Yo ahorita no tengo pensado regresar. Yo hay veces que tal vez me animó, pero al rato me pongo a pensar...Yo nunca he pensado vivir en otro lugar, siempre aquí, nunca me ha venido a la mente decir que me voy pa’ otro lado, y hasta que Dios diga, siempre aquí...Aunque

como está la situación de uno no sueña con tener algo más, porque el sueldo no alcanza para tener las cosas...Ahorita ellos me mandan algo, aunque poquito pero poco a poco, ellos no se han olvidado de mí...El problema es que los hijos ya creciendo ya están pensando ellos en lo suyo, el día de mañana se casan...si son buenos hijos posiblemente le dan una ayudita a uno pero nomás como pa’ mantenerse, no para tener otras cosas, que uno quisiera tener, un terreno, porque más que nada ellos van a ser independientes, si algún día se olvidan de mí uno ¿qué puede hacer? ellos tienen que hacer su vida aparte, uno nada más puede resignarse. Les digo a los que nos hemos ido para allá, ojalá que todos les echen ganas, y que sea para provecho de nuestras familias, no podemos ir nada más a rifarnos la vida allá por algo que no vale la pena.”

“Don Zenaido” tiene 42 años, es casado, y jefe de hogar. Sus padres vivían en Zapotitlán, Oaxaca; y su mamá en Ocotlán, Oaxaca, de ahí se mudaron a Mixtequilla, donde aún reside su hermano mayor. Nacido en Santa María Mixtequilla, se mudó cuando al casarse con su actual esposa que ya vivía en El Jordán. Con educación básica incompleta alcanzó sólo el segundo grado. Renta un campo para sembrar maíz, ajonjolí, etc. Y él mismo cultiva, pero trabaja también donde lo puedan emplear.

Tiene dos hijos, el mayor de 15 años y el menor de 13 con su familia. Su hijo más grande estudia y eso le impide ayudar en las tareas del campo. Con lo que gana no le alcanza para vivir bien, dado que el salario es muy bajo y le cobran el terreno aproximadamente 700 pesos por siembra, y aun así lograr ahorrar un poco. En la zona se cultiva frijol, maíz, pepino, jitomate, chile, pero comenta que *antes era más fácil*: “Antes nada necesitaba de química, todo lo que se sembraba se daba así, nada más. Los animales como borregos, bueyes, marranos, gallinas, nada necesitaba de química. En ese entonces con mi mamá no sufrimos porque se daba así...Y así seguimos viviendo”.

Sin embargo, reconoce que la situación ha cambiado. Para edificar su casa fue necesario que migrara en 1999 a los Estados Unidos. En México su esposa se encargaba que se terminara de construir la casa con el dinero que enviaba desde Estados Unidos. El viaje lo hizo primero a Oaxaca y se dirigió a Tijuana, luego se trasladó por San Luis Río Colorado. Trabajó un tiempo en Fresno y su contratista lo llevó a Sacramento unos tres meses; luego se fueron a trabajar a Atlanta. En todos esos lugares trabajó en el campo, recolectando jitomate, ajo y uva.

“Por decir, todas esas casas que ahora ve antes eran todas de techo de palma... la necesidad nos ha hecho migrar a otros estados...A los Estados Unidos.....pero con ese dinero ya pude comprar el terreno para levantar mi casita.”

4. La perspectiva de las redes sociales y la formación de expectativas

Al observar los fenómenos migratorios recientes en el Istmo de Tehuantepec, nos enfrentamos al desafío de tratar de analizar cómo se desarrolla un fenómeno que no tiene características históricas, en comparación con otras regiones del estado y del país, tampoco experiencia migratoria acumulada, ni redes migratorias consolidadas.

El modelo push-pull, que busca ser explicativo, descansa en un supuesto de equilibrio y no toma en cuenta una serie de factores adicionales, como la formación de expectativas y las redes sociales de la migración, que pueden perpetuar el fenómeno migratorio, más allá de que sus causas inmediatas hayan desaparecido. En el caso de estudio que nos ocupa, se muestra que los desplazamientos desde el Istmo oaxaqueño implican costos adicionales que exceden muchas veces los beneficios inmediatos del acto de migrar. Por su parte, la teoría de las redes migratorias generalmente no analiza en profundidad cómo intervienen la formación de expectativas en su generación. No obstante, también se verifica el uso creciente de determinados recursos sociales de la migración que, aunque no constituyen todavía una red migratoria en estricto sentido, sí posibilitan reducir los costos de la migración y facilitan el contacto con familiares, amigos y compadres ya instalados en los Estados Unidos.

De esa manera, las redes sociales funcionan posibilitando la migración y la potencial inserción laboral en el lugar de destino, pero también como un “motor” de las expectativas, las que a su vez refuerzan las redes sociales migratorias, y potencian nuevas salidas desde la comunidad de

origen.

En virtud de lo anterior, la decisión de migrar se ve influida de dos maneras diferentes: porque los miembros de la red pueden proporcionar una ayuda directa a los trabajadores migratorios, en forma de alimentos, alojamiento, transporte o dinero en efectivo, lo cual reduce los costos de la migración; y debido a que los miembros de la red aportan información a los trabajadores migratorios potenciales sobre las oportunidades laborales en el futuro lugar de destino, sobre el cruce fronterizo, o los lugares de contratación, con lo cual se generan expectativas de mejores ingresos, y mejoras en las condiciones de vida. De ahí que las redes sociales ayuden a incrementar los ingresos esperados, y reduzcan los riesgos y los costos asociados con la migración. A medida que se van formando y condensando, sirven como catalizador para la migración futura de miembros de la familia de los migrantes que integran la red (la red migratoria se vuelve más *densa*), y también de los miembros de la comunidad de origen (la red migratoria se *diversifica*). La evidencia sugiere que las redes sociales tienen efectos positivos en los ingresos, pues permiten obtener salarios más elevados o incrementar el número de horas trabajadas en los lugares de destino.

Todo los elementos anteriormente descritos muestran que los cambios en el tipo de desplazamiento, y en los lugares de destino de la migración en el istmo oaxaqueño obedecen a una multiplicidad de factores no sólo económicos, sino institucionales, políticos, y culturales.

Bibliografía

Acosta A., Lugo S. y Avendaño B. (2001). "El mercado de hortalizas del Valle de Mexicali", en *Revista Comercio Exterior*, nro. 37, abril. México. Disponible en : <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/37/5/acos0401.pdf> Consulta 3-7-2013

Anima Puentes, S. y Guerrero Flores, V., (2004). *Economía mexicana. Reforma Estructural 1982-2003. Elementos para comprender la transición México*: UNAM- Facultad de Economía.

Aoyama, I. R. (coord.) (1994). *Economía contra sociedad. EL Istmo de Tehuantepec*. México: Nueva Imagen.

Bozada-Robles, L.M.(2002). "Los pescadores zapotecas del complejo lagunar del Istmo de Tehuantepec, Oaxaca. México" Disponible en <http://www.ciesas-golfo.edu.mx/istmo/docs/pescadoreszapotecas/pescadoreszapotecas1.htm> Consulta 3-8-2005

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (2005), "HUAVES / MERO IKOOC", Disponible en: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=595&Itemid=62 Consulta 3-8-2013

CONAPO. (2003), *Metodología del índice de intensidad migratoria México-E.U.*, Anexo C. México: CONAPO. Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/intensidad_migratoria/anexos/Anexo_C.pdf. Consulta 30-7-2013

Cruz Piñeiro, R., (1990). "Mercados de trabajo y migración en la Frontera Norte: Tijuana, Ciudad Juárez y Nuevo Laredo", en *Revista Frontera Norte*, v. 2 n. 4, julio-diciembre. Tijuana: COLEF

Duhalt, E. (2004). "Mercados de trabajo y trayectorias laborales: trabajadores transitorios de PEMEX liquidados durante 1992 en Minatitlán", CIESAS-Golfo, Disponible en: <http://www.ciesas-golfo.edu.mx/istmo/docs/imiigracion.html> Consulta 30-7-2005

Durand, J., (1998), "Nuevas regiones migratorias", en René M. Zenteno (coord.), *Población, desarrollo y globalización*, vol. 2. México: Sociedad Mexicana de Demografía-El Colegio de la Frontera Norte

Durand, J. y Massey, D. (2003). *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México: UAZ-Porrúa..

Guerra Ochoa, M.T. (1998). *Los trabajadores de la Horticultura Sinaloense*. Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Hirschman A.O., (1977). *Salida, voz y lealtad*. México: FCE.

Instituto Nacional Indigenista (1982):*Los huaves*. México: INI

------(1995):"Región transístmica: chontales de Oaxaca, huaves, mixes, popolucas". En *Etnografía Contemporánea de los Pueblos Indígenas de México*, México: INI

INEGI (1990a):*OAXACA Censo 1990*. Aguascalientes:INEGI

----- (1990b), *Todos contamos. Aguascalientes: INEGI*

----- (1992a), *XI Censo General de Población 1990.*

----- (1992b). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica.*

----- (1993a). *Región Istmo, Oaxaca perfil sociodemográfico Aguascalientes: INEGI*

----- (1993b): *Salina Cruz, Estado de Oaxaca. Cuaderno estadístico municipal*

----- (1993c): *San Pedro Pochutla, Estado de Oaxaca cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1993d): *Santa María Huatulco, Estado de Oaxaca. Cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1993e). *Juchitán de Zaragoza, Estado de Oaxaca cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1993f). *Matías Romero, Estado de Oaxaca cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1994a). *Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos.*

----- (1994b), *Estadísticas históricas de México, tomo I.*

----- (1994c): *Santo Domingo Tehuantepec, Estado de Oaxaca. Cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1995a), *Conteo de población y vivienda. Resultados definitivos. Tabulados básicos.*

----- (1995b), *Niveles de bienestar y desarrollo socioeconómico.*

----- (1995c), *Conteo de población y vivienda.*

----- (1995d). *Oaxaca Hablantes de Lenguas Indígenas, Perfil Sociodemográfico Aguascalientes: INEGI*

----- (1995e). *Migración reciente en México, 1985-1990.*

----- (1996). *Ciudad Ixtepec, Estado de Oaxaca cuaderno estadístico municipal Aguascalientes: INEGI*

----- (1997), *Indicadores de empleo y desempleo*

----- (1997), *Calendario de difusión de información de coyuntura para el 4º trimestre de 1997.*

----- *XI Censo de Población y Vivienda.. Tabulados Básicos*

----- *XII Censo de Población y Vivienda.. Tabulados Básicos*

----- (2000a). *XII Censo General de Población y Vivienda. Tabulados de la muestra censal. Cuestionario Ampliado. Aguascalientes: INEGI.*

----- (2000b). *Perfil sociodemográfico*

----- (2001). *Indicadores Sociodemográficos de México (1930-2000)*

----- (2001a). *Mujeres y Hombres en México, Quinta Edición. México: INEGI*

----- (2001b). *Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados Básicos. Tomo I. Aguascalientes, Ags: México.*

----- (2002). *Oaxaca, Perfil Sociodemográfico*

----- (2003a). *Oaxaca, Perfil Sociodemográfico. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Aguascalientes: INEGI.*

----- (2003b): *Veracruz, Perfil Sociodemográfico. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000". Aguascalientes: INEGI.*

----- (2005) : *Perspectiva Estadística de Oaxaca, Setiembre.*

Aguascalientes: INEGI
INEGI, ENADID

----- (2005a) : *Cuaderno Estadístico Municipal, Pochutla. Disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/cem05/info/oax/m324/c20324_02.xls. Consulta 3-7-2005*

Lewis, A. (1954) "Economic development with unlimited supplies of labor", *The Manchester School of Economic and Social Studies*, 22

Martínez-Laguna N, Sánchez-Salazar M.T., Casado Izquierdo J. M. (2002). "Istmo de Tehuantepec: un espacio geoestratégico bajo la influencia de intereses nacionales y extranjeros. Éxitos y fracasos en la aplicación de políticas de desarrollo industrial (1820-2002)", en *Investigaciones Geográficas México: UNAM-Instituto de Geografía*

Matus, M. (1993/2005). "Zapotecos / Binnizá del Istmo de Tehuantepec", en *Pueblos Indígenas de México. México: INI – SEDESOL Disponible en: http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=619&Itemid=62 Consulta 3-7-2013*

Nemi Dib, J.A. (2003). "Pensar Veracruz, una aportación", México,. Disponible en <http://cetrade.org/transicion/2003/febrero/nemi.htm>. Consulta 30-7-2013

Nigh, R. y Rodríguez (1995) *Territorios violados. Indios, medio ambiente y desarrollo en América Latina. México: CONACULTA-INI.*

Oaxaca (2002), "Enciclopedia de los Municipios de México". Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Gobierno del Estado de Oaxaca. Disponible en: <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/oaxaca/> Consulta 3-7-2005

Pérez Marcial, C. (2004) "Migración estatal e intermunicipal de oaxaqueños para el año 2000", en *La migración en Oaxaca, Gobierno del Estado de Oaxaca-DIGEPO, Oaxaca de Juárez,*

Presidencia de la República, Estados Unidos Mexicanos (1975). "Coatzacoalcos, Plan Director de Desarrollo metropolitano". México: Secretaría del Patrimonio Nacional

----- (1975). "Salina Cruz, Plan Director de Desarrollo metropolitano". México: Secretaría del Patrimonio Nacional

Prévot-Schapira, M-F., Zavala de Cosío, M.E., Pétrole, *espace régional et pouvoir syndical au Mexique. L'exemple de Coatzacoalcos-Minatitlán. (s.d.t., existe versión mimeografiada en el Colegio de México)*

Quesnel, Saavedra y Tallet. 2013. *Recomposiciones territoriales en el Istmo de Tehuantepec, Dinámica del poblamiento, movilidad y sistema de actividades en el sur de Veracruz. México: Casa Chata IRD- CIESAS.*

Quesnel, A. y Del Rey, A. 2004. "La construcción de una economía familiar de archipiélago. Movilidad y recomposición de las relaciones inter-generacionales en el medio rural mexicano". En Tallet, Bernard, (comp), *Historias de Hombres y Tierras*

en el Sotavento Veracruzano. México: IRD.
Ravenstein, E.G., (1885), "The Laws of Migration", en *Journal of the Royal Statistical Society*, nro. 48
Renaud Orozco A.R. (2000). "Historia Urbana del Istmo de Tehuantepec" Revista "Unidad Y Diversidad", Año 1, No. 1 (Enero – Junio) Disponible en http://www.itox.mx/Posgrado/Revista1/art5_tema1.html). Consulta: 30-7-2005
----- (1996). "El Istmo de Tehuantepec y los Planes de Desarrollo Siglo XX". Oaxaca: ITO

Reyes Morales R (2004). "Características de la migración internacional en Oaxaca y sus impactos en el desarrollo regional", en Delgado Wise R y favela M., *Nuevas tendencias y desafíos de la migración internacional México-Estados Unidos* México: UNAM-UAZ-Porrúa.
Saavedra, F. (2004). "Recomposiciones territoriales en el Istmo de Tehuantepec. Dinámica de poblamiento, movilidad y sistemas de actividades". México : FLACSO (Mimeo).
Simonelli, C. (2003). "Cambios recientes en la migración y en la inserción laboral en Tijuana, 1990-2000". *Revista Papeles de Población. Nueva Epoca. Año 8, Nro. 34. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca: UAEM*
----- (2006). *La migración en Istmo de Tehuantepec en el contexto social de México, 1990-2005: el caso de los municipios oaxaqueños. Tesis doctoral. México: FLACSO.*
----- (2008). "Cambios recientes en la migración laboral interna y en la internacional en Tijuana, Baja California (1990-2000). En Alicia Puyana Mutis (coordinadora), *La maquila en México. Los desafíos de la globalización.* México: FLACSO.
Tallet, Bernard (comp.) (2004). "Historias de Hombres y Tierras en el Sotavento Veracruzano. México: IRD
Zamudio Grave, P., (2001). "La Migración Internacional de los Veracruzanos: un diagnóstico preliminar". Ponencia al Congreso LASA. Washington, setiembre (mimeo).

Los derechos de los migrantes ante la encrucijada teórica de los derechos humanos y la seguridad nacional

📍 Dra. María de Lourdes González Chávez
📍 Dr. Enrique Uribe Arzate
UAEM

Introducción

La ponencia que hoy ponemos a consideración del Congreso de AMET, representa la segunda etapa de un ambicioso Proyecto de Investigación cuyo objetivo consiste en determinar la efectividad de los marcos jurídicos y las políticas públicas en función del respeto de los derechos humanos de los migrantes en el sistema socioeconómico mundial, con objeto de proponer soluciones viables tendientes a resolver la violación a la dignidad humana del colectivo que se pretende estudiar. En una primera etapa, el proyecto se dio a la tarea del diseño del hilo conductor de la investigación, para lo cual se procedió al análisis de las diversas formas de abordar al objeto derecho, habiéndonos decidido por la recreación de la Teoría Tridimensional del Derecho del Doctor Miguel Reale, con apoyo de la teoría de sistemas y el Estructuralismo. Para llegar al diseño de la teoría procedimos a realizar una investigación de la cual se desprenden los principales fundamentos teóricos que sustentarán a todo el proceso exploratorio, a partir del razonamiento crítico requerido para aprehender al fenómeno migratorio como objeto de estudio, a la luz del Derecho, a partir de las siguientes consideraciones.

Marco Teórico

Del análisis realizado a una gran variedad de teorías tanto, unidimensionales, como bidimensionales, tridimensionales y pluridimensionales, llegamos a determinar que, si bien, cualquiera de ellas hubiese podido converse en el hilo conductor de nuestra investigación; dado que era necesario no perder de vista que el marco jurídico encargado de regular el comportamiento del colectivo migrante, cuenta con un gran número de aristas derivadas del hecho de que el grupo en estudio está definido como un colectivo heterogéneo en el cual se incluyen, entre otros, a sub colectivos de migrantes vulnerables, razones por las cuales consideramos que lo más conveniente era definir como hilo conductor una teoría capaz de aprehender al objeto derecho migratorio en forma

pluridimensional.

Sin embargo, para determinar la mejor opción teórica en la construcción de nuestro modelo investigativo, fue necesario no perder de vista una serie de factores, como el hecho de que el colectivo en estudio al estar constituido por sub colectivos cuyo actuar incide, tanto en los ámbitos nacionales como en los internacionales, es un fenómeno que rebasa los límites del marco jurídico positivo nacional; aunado al hecho de que al aglutinar personas de todas las edades incluyendo desde los menores a un año de edad hasta los adultos mayores, ello provocó la necesidad de adoptar un modelo pluridimensional, aplicable a nivel internacional

Además, el no perder de vista el hecho de que los migrantes representan un amplio abanico con respecto a su formación, que va desde los sub colectivos de alfabetos hasta los que cuentan en sus filas con personas que ostentan doctorados y posdoctorados; hecho que, por sí sólo, genera en una vasta gama de solicitantes de empleo, quienes por sus características específicas demandan desde empleos formales no calificados hasta altamente calificados, aunados a los colectivos que realizan empleos informales, ilegales e ilícitos.

Estas y las otras pesquisas que referenciamos a continuación, nos llevó a determinar que varias de las principales causas que provocan la vulnerabilidad del migrante puede abatirse a través del derecho positivo, sin embargo las políticas públicas, los valores de los diferentes grupos sociales y la problemática socioeconómica que los vulnera, nos hicieron reflexionar en la conveniencia de definir como hilo conductor de la investigación a una teoría pluridimensional.

Del análisis realizado a las diversas teorías pluridimensionales, llegamos a la conclusión que la más adecuada sería aquella que nos permitiera abordar la situación socioeconómica que incide en el migrante vulnerable, la postura del derecho positivo ante tal situación y la medida en que se les respeta su dignidad humano, para concluir con el papel que el Estado, a través de sus políticas públicas frente al fenómeno migratorio.

Para lograr lo anterior procedimos a recrear la Teoría Tridimensional del Dr. Miguel Reale con los siguientes transformaciones, al definir los componentes hecho, valor y norma nos percatamos de la necesidad de analizar otro más que nos indicara el comportamiento del Estado frente al fenómeno migratorio, razón por la cual se agregó un cuarto componente que denominamos política.

Al componente hecho se le pretende analizar a partir de dos valores que las sociedades modernas adoptan, por una parte el valor dignidad humana a través del respeto a los derechos humanos y, por la otra, soberanía nacional mediante el estudio de la seguridad pública nacional, dicotomía construida a partir del estructuralismo

y el garantismo jurídico.

Con relación al componente hecho, este, a diferencia de lo que expresa la Teoría Raliana, será analizado no sólo a través de los hechos jurídicos, sino involucrando a todos aquellos hechos y actos los cuales definen el entorno socioeconómico que origina y mantiene el fenómeno migratorio, en su vertiente laboral, a través de la definición de los factores, las variables y los indicadores mediante los cuales procederemos a describir el comportamiento del entorno mencionado mediante un sistema de medición que permita a la vez definir el fenómeno tanto en forma cuantitativa, como cualitativa.

Al analizar las variables que a nuestro juicio son relevantes para determinar el comportamiento del fenómeno migratorio y las causas de los desplazamiento de los grupos se llegó a la conclusión que dadas las características actuales del fenómeno, como mínimo era necesario evaluar las variables sociales y económicas que se dan en el entorno del migrante, con respecto a su interactuar dialéctico cotidiano.

Otro componente determinante en el comportamiento del fenómeno migratorio lo constituyen las políticas migratorias de cada país, las cuales, en el caso de México tienden, como lo demuestra el mal llamado derecho de injerencia en la soberanía nacional y la procuración de la seguridad pública de los nacionales, a proteger a los migrantes mexicanos como grupo vulnerable y dejar en estado de indefensión a los extranjeros, cuya calidad migratoria es diversa a la actividad que viene desarrollando.

Ello ha generado una dialecticidad entre el ejercicio de la soberanía nacional y la seguridad pública frente a los migrantes, relación que ha dado origen a violaciones de los derechos humanos en perjuicio de los migrantes extranjeros, sobre todo de quie-

nes están en el país con una calidad migratoria diversa a la que les concedió el ingresar a México.

A la luz de las normas jurídicas, si bien es cierto, un principio jurídico adoptado por la mayor parte de las constituciones del mundo es el que todo país tiene el derecho soberano de controlar sus fronteras y de decidir quién puede o no entrar a su territorio en aras de su seguridad nacional y la de sus habitantes, también lo es que, un derecho reconocido a nivel internacional lo constituye el respeto de la dignidad humana de todos los seres racionales, entre los cuales se encuentran quienes tienen la calidad de migrantes extranjeros.

Con respecto a lo expresado, cabe mencionar que de una manera paralela a la evolución del concepto de soberanía y la noción de ejercicio de esa soberanía, ligado al derecho de proteger las fronteras, así como de decidir y de ejercitar la política nacional de migración y de respeto a los derechos humanos; a nivel internacional, esta política ha venido transformándose de una rigidez absoluta a una moralidad relativa, ligada a la evolución jurídica de los Derechos Humanos¹.

De las pesquisas derivadas del sistema jurídico mexicano vigente con respecto al fenómeno migratorio, nos percatamos que en el ámbito de los valores el colectivo sufre de la violación a su dignidad humana, tanto a nivel nacional como internacional, de lo cual se desprende que la protección, reivindicación y restitución de sus derechos humanos constituye una tarea pendiente y obligada para el Estado, por tanto, está obligado a diseñar marcos jurídicos y políticas públicas en favor de los migrantes tanto nacionales como extranjeros.

Sin que se arriesgue la soberanía nacional y la seguridad pública es necesario que el Estado promueva entre sus nacionales los principios de solidaridad humana y de bienestar social, pues sólo así estaremos construyendo un mundo más justo y evitando confrontar a quienes lo tienen todo con quienes carecen hasta de lo mínimo.

Y fue así como se procedió al diseño de una teoría Tetradimensional del Derecho en la cual se analizan como componentes a los valores, a las normas, a los hechos y a las políticas. Con el fin de determinar los valores que juegan un papel importante en el comportamiento de los flujos migratorios; las normas jurídicas que regulan tal comportamiento en sus entornos nacionales e internacionales, así como las políticas públicas definidas por los organismos internacionales y los Estados a fin de regular el comportamiento del sistema socioeconómico y con

¹Históricamente, algo relevante que produjo un cambio, fue el caso de apartheid en Sudáfrica. Durante muchos años, el gobierno Sudafricano defendió su régimen racista aduciendo que se trataba de una cuestión interna, correspondiente a la soberanía de su país, con exclusión de la injerencia de otras naciones. Situación frente a la cual, la Organización de las Naciones Unidas se hizo mas sistemática dentro de Sudáfrica y más evidente fuera de este país, lo cual provocó que surgiera gradualmente el consenso de la comunidad de naciones respecto a que el régimen del apartheid era contrario a los principios consagrados por dicha declaración, fundamento de la convivencia internacional y de los objetivos de paz para los que fue creada la ONU. Y así, a partir de dicho consenso se fue consolidando en la comunidad internacional el nuevo principio de derecho que vendría a modificar substancialmente la noción clásica de soberanía, según el cual no hay soberanía que valga para justificar la violación sistemática de los derechos humanos.

ello evitar les sean vulnerados sus derechos a quienes por su situación de vulnerabilidad se ven obligados a emigrar de sus lugares de origen.

La teoría que se presenta forma parte de una investigación jurídica pluridimensional tendiente a evaluar el estatus que guardan los sistemas de exigibilidad jurídicos-políticos de los derechos humanos que les asisten a los grupos que integran al colectivo llamado migrantes vulnerables, a quienes a través de una taxonomía se les clasificó y definió en taxos al interior del colectivo considerado éste como un componente del sistema socioeconómico nacional.

Marco Conceptual

Una vez definida la teoría que se constituyó en el hilo conductor de se procedió al diseño del marco conceptual, para cuyo efecto nos dimos a la tarea de definir al fenómeno migratorio en su entorno y al colectivo migrante a partir de la elaboración de la taxonomía del migrante, habiendo llegado a la conclusión de que era necesario acotar al objeto de estudio de entre los diferentes subgrupos que conforman al colectivo migrante.

Se utilizó la figura de la taxonomía, porque como bien lo menciona Bloom, Más allá de todo esto; la taxonomía es una fuente de ayuda constructiva en relación con los problemas de clasificación, que en el caso que nos ocupa son los relacionados con aquellos que aquejan al fenómeno migratorio. Y “también puede facilitar la obtención de una cierta perspectiva respecto de los énfasis conferidos a ciertos comportamientos en conjuntos específicos” (Bloom et al, 1997, 4), del colectivo migrantes.

Al igual que le sucedió a Bloom, la idea de clasificar a los migrantes tomó forma en la investigación que dio origen a ésta, ante la necesidad

de contar con un marco referencial que pudiera facilitar la comunicación entre quienes pretendemos abordar al colectivo migrante como objeto de estudio jurídico, ya que se pretende que éste objeto se constituya en el punto de partida para futuros trabajos.

Una vez analizados y clasificados los diferentes grupos que constituyen al colectivo migrantes, se procedió a elegir de entre ellos a quienes consideramos son los más vulnerables, habiendo llegado a la conclusión de que jurídicamente los migrantes más vulnerables son aquellos que ingresaron al país con una calidad migratoria diversa a la actividad que vienen realizando o sin permiso legal para internarse al país; de entre los cuales consideramos que pueden convertirse en nuestro objeto de estudio las mujeres, los niños y el grupo denominado transmigrante, considerado a éste último como uno de los más vulnerados tanto en sus países de origen, como en México que se convierte en país de tránsito y los países receptores.

Es así como a partir de dicha taxonomía que se decidió continuar la investigación teniendo como modelo de migrante a los transmigrantes que se internan a México sin autorización legal con objeto de dirigirse a su destino final que lo constituyen los Estados Unidos de Norteamérica y el Canadá.

Marco Ontológico.

Con objeto de evaluar la efectividad de los mecanismos de exigibilidad jurídica-política a la luz de los derechos humanos y los niveles de vulnerabilidad del colectivo en estudio, que en este caso lo constituye el grupo formado por las personas transmigrantes, en primer término consideramos procedente analizar la naturaleza jurídica de los derechos humanos con objeto de determinar cual iba a ser su evaluación.

Al analizar al colectivo migrante en el contexto mexicano, desde el punto de vista ontológico, partimos de cuatro componentes: El primero consistió en determinar, cuál es la naturaleza jurídica de los derechos humanos que les asisten a los migrantes extranjeros; el segundo determinar los límites de la soberanía nacional, el tercero describir a la seguridad pública como un conjunto de derechos humanos que les asisten a los nacionales y el cuarto determinar de los tres bienes jurídicos que tutelan los componentes antes mencionados establecer el orden de prelación que existe entre ellos.

Con el fin de que en una etapa posterior determinar las causas de vulnerabilidad y las situaciones de vulnerados que sufren quienes forma parte del colectivo en estudio y finalmente, en la última etapa; evaluar el comportamiento del sistema normativo-político para su exigibilidad. El análisis que en estos momentos se viene realizando, tiene como objetivo determinar las variables que inciden en el conjunto denominado la Seguridad Pública del Estado de México ante a la mundialización, a la luz de los derechos humanos del trabajador migratorio.

Para cuyo efecto, la Seguridad Pública en el caso del Estado de México se define como aquellas acciones que el Gobierno mexicano lleva a cabo con objeto de procurar al Estado el respeto a su soberanía nacional y a la sociedad su seguridad física y cultural, así como para procurar la paz social.

Al fenómeno de la mundialización, como sinónimo de globalización se

le describe como lo señala Joaquín Estefanía, no es ni un progreso, ni una regresión, ni una ideología ni siquiera una política; es una etapa de la historia de la Humanidad y un proceso que da una dimensión nueva a los fenómenos ya presentes (Estefanía, 2003, 29)

Por tanto, el proceso de mundialización es un hecho del devenir histórico de la sociedad mundial, y dado que es ajeno a nuestra voluntad, podríamos afirmar que las relaciones con los migrantes no tienen más oportunidad que la de procurar que las acciones realizadas en el seno del fenómeno se efectúen procurando la justicia, la equidad y el bien común de todos los seres humanos.

Y los derechos humanos de los migrantes como aquellos reconocidos por la comunidad internacional en la Declaración de los Derechos Humanos vigente con objeto de procurarles una vida digna en cualquier lugar del mundo, sin que con ello se ponga en riesgo la seguridad pública y la paz social del país receptor.

Si bien, el concepto a utilizar en esta ponencia debiera ser el de emigrante, cuando se trate de personas de otros países que se encuentran en nuestro territorio y de inmigrante tratándose de nuestros connacionales que salen de las fronteras de nuestro país. Para efectos de la ponencia y en atención a los términos utilizados por las autoridades mexicanas se utilizará para ambos casos el concepto de migrante.

La segunda etapa de la investigación, se inicia con el estudio de los derechos humanos del migrante ante la encrucijada teórica de su interacción con la soberanía nacional y la seguridad pública en México; ya que un porcentaje importante de la inseguridad nacional está ocasionada, por los flujos migratorios, lo cual provoca, entre otros problemas la violación de los derechos humanos de los trabajadores migrantes por la policía mexicana.

Posteriormente, se concluye que los trabajadores migratorios en México, sufren una constante violación de sus derechos humanos, sus derechos fundamentales, sus garantías sociales o los derechos que les concede la Ley Federal del Trabajo a consecuencia de su calidad migratoria o del no reconocimiento, la informalidad, ilicitud o ilegalidad del trabajo que desempeñan; razón por la cual, se propone la reivindicación de los valores que les asisten a estos trabajadores.

En este tenor, para definir la situación real del trabajador migratorio se definen como variables del conjunto definido, las siguientes: pertenencia o no pertenencia al grupo social, la calidad migratoria que puede ser legal o ilegal, y en función del trabajo, se analizan los grupos que incluyen el trabajo reconocido, no reconocido, formal, informal, legal, ilegal, lícito e ilícito.

Planteamiento del problema

El fenómeno migratorio en nuestro país tiene dos orígenes, uno lo es la crisis económica y moral que ha paleado a los llamados países subdesarrollados, en las dos últimas décadas, lo cual ha generando, entre otros, fenómenos el desempleo e índices de bienestar por debajo de los mínimos, lo que a su vez, ha influido fuertemente en la migración, la cual, al verse afectada por conflictos socioeconómicos, provoca en las familias de los migrantes, entre otros fenómenos desintegración familiar y en consecuencia, el que gran número de menores, mujeres, ancianos y discapacitados sean obligadas a coadyuvar o a procurar del sustento

familiar, y en el mejor de los casos a procurarse su propio sustento, pero en el peor de los casos insertarse en los flujos migratorios ilegales.

El otro lo constituye el fenómeno de la globalización, definido a la luz de dos elementos: Su naturaleza multidimensional, con implicaciones de carácter económico, cultural, ambiental, sociológico y político, lo que dificulta la definición del fenómeno en forma integral (Hernández y Velázquez, 2003, 19), y la evidencia de que su dimensión económica es una de las más visibles, debatidas y controvertidas del fenómeno.

Si bien, el fenómeno de la globalización se debe, en gran medida, al progreso y a la transferencia tecnológicos, así como a la liberación generalizada de los mercados. Además, éste ha generado efectos mundiales, como la naturaleza del comercio; la inversión extranjera directa; los flujos financieros internacionales y la migración, definida ésta última como la movilidad de la población mundial.

Sin embargo, frente a la migración formal, podemos afirmar, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo, existen flujos migratorios informales, constituidos por trabajadores empleados en una región o en un país distinto de su región o país de origen de manera ilegal o informal, lo cual constituye, por una parte un riesgo para la seguridad nacional, pero por la otra, una de las formas de discriminación en el empleo, definida ésta a partir de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas como la aplicación de normas diferentes en situaciones comparables o la aplicación de una misma norma a situaciones diferentes (OIT, 1979, 45).

En este tenor, a la luz de la seguridad pública, desde hace aproximadamente dos años, en el seno del Acuerdo Nacional suscrito por la XXIV Conferencia Nacional de Gobernadores (Conago) fue aprobada por unanimidad la propuesta del entonces mandatario estatal de Veracruz, Fidel Herrera Beltrán, de establecer un Acuerdo Nacional de Seguridad Pública, en el cual los flujos migratorios representan un punto de riesgo.

Ante el incremento de la inseguridad pública, el Gobernador consideró fundamental lograr la mayor coordinación entre los tres ámbitos de gobierno para así dar tranquilidad a la sociedad y a las instituciones, con tal fin, propuso "El acuerdo nacional de seguridad pública" con objeto de, unidos, procurar la defensa del Estado de Derecho y garantizar así la paz social e beneficio de los mexicanos.

Para consolidar el acuerdo que propuso, Fidel Herrera considera además la transferencia de las Administraciones Portuarias Integrales (API) a los estados y los ayuntamientos para el manejo y consolidación de las administraciones costeras integrales, entre otras.

Aunado al anterior, para el desarrollo integral del país en materia de seguridad pública, migración, salud, desarrollo social y hacienda pública, los integrantes de la Conferencia Nacional de Gobernadores (Conago), propusieron un frente común contra la delincuencia, mediante un amplio acuerdo nacional en la materia entre los tres ámbitos de gobierno, y así proveer tranquilidad a la sociedad y a las instituciones.

En este tenor, respecto a la materia de migración nacional en el territorio mexicano, los gobernadores decidieron incorporar una variable para atender el factor de los migrantes circulares, mediante el programa "Camino a Casa", implementado por el Estado de Sonora. Con objeto de procurar el fortalecimiento e integración de la familia mediante el sistema de asistencia social y de la igualdad de oportunidades para todos.

Respecto a las acciones que en los Estados Unidos de Norteamérica se están llevando a cabo en contra de los trabajadores mexicanos y la creación del

muro, se propuso el diseño de acciones para proteger a nuestros connacionales, con apoyo en la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Sin embargo, por lo que se refiere a los migrantes que ingresan a México, en forma ilegal o aún ingresando legalmente realizan actividades diversas a las manifestadas al momento de su ingreso, los funcionarios del Instituto Nacional de Migración de México han establecido un cerco importante para evitar el ingreso al país de migrantes no deseados.

En esta tarea, entre otros, los funcionarios encargados de la seguridad pública e impartición de justicia, de los estados de Chiapas, Tabasco y Campeche, regiones limítrofes con Centroamérica, han desarrollado un cerco para evitar la migración ilegal, debido a que en los últimos años se ha desatado una ola de violencia atribuida al crimen organizado, en el cual se ha detectado la participación de un gran número de extranjeros.

Por esta razón, los funcionarios de los estados de la Frontera Sur, se han dado a la tarea de buscar y establecer acciones para reforzar la seguridad pública en las zonas fronterizas de la región, con carácter específico y general, con objeto de fortalecer las estrategias de seguridad pública, a través de la puesta en marcha de un operativo especial de vigilancia que, de manera coordinada, se lleva a cabo con las corporaciones policíacas y dependencias del gobierno federal, estatal y municipal. Todo ello, a fin de establecer un programa organizado y coordinado en materia de seguridad pública, impartición de justicia y atención a las zonas fronterizas.

En este tenor la coordinación incluye temas de gobernabilidad, seguridad pública y procuración de Justicia, a través de la protección de las fronteras, ya que no en pocas ocasiones los migrantes afectan la soberanía y seguridad nacional, así como la paz social, al realizar actividades ilegales y ilícitas en el territorio de nuestro país.

Sin embargo, ante esta apremiante necesidad de proteger las fronteras, del territorio nacional se han cometido un sinnúmero de violaciones a los derechos humanos de los migrantes, como consta en las recomendaciones pronunciadas por el Comisionado de Derechos Humanos a nivel nacional, y de entre los cuales, a guisa de ejemplo señalamos a continuación tres casos uno en el cual el migrante pierde la vida, otro en el que dos migrantes pierden parte de su cuerpo y el tercero en el que a raíz de un riesgo de trabajo el migrante es deportado sin que le sean respetados sus derechos humanos laborales devengados.

El primero documenta lo que sucedió en junio de 2006, cuando el Presidente de la Comisión Nacional, Dr. José Luis Soberanes Fernández emitió una Recomendación, dirigida al Comisionado del Instituto Nacional de Migración (INM), sobre el caso del fallecimiento de un migrante de origen salvadoreño, ocurrido en 2005 en los separos de la Dirección de Seguridad Pública del municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, quien fue detenido por elementos de la Policía Municipal de Purísima del Rincón, Guanajuato, como consecuencia de la denuncia formulada por su concubina ante el INM, a quien acusó de carecer de documentos para acreditar su legal estancia en el país, y posteriormente se remitió a las instalaciones del INM en esa ciudad y junto con otras personas extranjeras, fue trasladado e ingresado a los separos de la Dirección de Seguridad Pública de San Miguel de Allende, Guanajuato, lugar habilitado como estación migratoria por el INM, en donde el 6 de abril del año citado, el señor Portillo Funes fue examinado por el asesor médico de la Dirección de Seguridad Pública de San Miguel de Allende, quien lo valoró como "aparentemente sano y apto para viajar; sin embargo, el 8 de abril siguiente, el agraviado fue esposado de una mano a un barroto de la celda

en la que había sido aislado de las demás personas, por elementos de la citada Dirección de Seguridad Pública, y posteriormente, entre las 04:00 y las 05:00 horas del 9 de abril, el señor Santos Catalino Portillo Funes fue encontrado muerto, a consecuencia de neumonía de focos múltiples, de acuerdo con el dictamen médico de autopsia elaborado por un perito médico legista de la Procuraduría de Justicia Estatal.

Situación ante la cual no se le garantizó al migrante salvadoreño, entre otros, los derechos a la vida y a la protección de la salud, otra violación consistió en el hecho de que el INM notificó a la Embajada de la República de El Salvador en México, hasta el 8 de abril de 2005, el aseguramiento del señor Funes, es decir, tres días después de haber determinado esa medida administrativa, con lo cual contravino lo dispuesto por el artículo 209, fracción III, del Reglamento de la Ley General de Población, entonces vigente e igualmente se violó tal artículo debido al hecho de que ese Instituto continuaba utilizando como estación migratoria habilitada para la custodia de extranjeros asegurados los separos de la Dirección de Seguridad Pública del municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato.

Como se comprobó con otros casos posteriores, es práctica del INM habilitar como estaciones migratorias locales de detención preventiva, contraviniendo, así lo dispuesto por el artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lugares que impiden a los indocumentados extranjeros cursar su aseguramiento en condiciones que garanticen el respeto a sus Derechos Humanos en pleno cumplimiento a lo establecido por la Ley General de Población, su Reglamento y el Acuerdo por el que se emiten las normas para el funcionamiento de las estaciones migratorias del Instituto Nacional de Migración y se abstiene de cubrir el pago de las indemnizaciones.

Como se ha venido comprobando a través de los últimos años los servidores públicos mexicanos en perjuicio de los migrantes llevan a cabo conductas irregulares en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, llegando en ocasiones a violentarles su derecho a la vida.

El segundo, documenta las quejas presentadas en los años de 2004 y 2005 ante la Comisión Nacional de los Derechos humanos, por el obispo Raúl Vera López y el presbítero Pedro Pantoja Arreola, quienes documentan que Sonia Elizabeth Cáceres de origen hondureño y Aura Maritza Barrios de origen guatemalteco, perdieron parte de sus extremidades, una del pie derecho y la otra a partir de la pierna mediatibial derecha, como consecuencia de las agresiones de las que, dijeron, fueron objeto por parte de personas que resguardan los ferrocarriles de la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos.

En 2004, Sonia Elizabeth Cáceres viajaba en compañía de siete personas más de origen extranjero a bordo de un vagón de ferrocarril, conocido como la vestia, cuando dos vigilantes de la empresa de seguridad privada Consultores Profesionales en Seguridad Privada, S. A. de C. V. (Copssa), les gritaron que se bajaran del ferrocarril en marcha, y como no bajaba la jalaban hacia abajo, lo que provocó que cayera sobre una de las vías del tren, mismo que ya se estaba deteniendo, y aunque la agraviada siguió rodando en dirección al movimiento de las ruedas del tren para evitar ser arrollada, al impulsarse hacia afuera al borde de las vías, para ponerse a salvo, fue alcanzada a la altura de su pie derecho por una de las ruedas del tren y le causó lesiones que por su gravedad trajeron como consecuencia la amputación del pie derecho, desde el empeine hasta los dedos del pie. Agregó, que los vigilantes de la empresa de seguridad, al ver lo que había sucedido, huyeron del lugar a bordo de la camioneta que tripulaban, sin prestar auxilio a la víctima.

Por otra parte, en 2005 personal de seguridad de la empresa Copssa asaltaron a Aura Maritza y después la arrojaron del tren en marcha, lo que ocasionó que se lastimara y luego que le amputaran el pie derecho desde el tobillo.

De las investigaciones realizadas, pudo comprobar la Comisión Nacional, que al llevar a cabo funciones de verificación migratoria personal de seguridad privada de la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos, realizó actos de ejercicio indebido de la función pública e invadió funciones del sector público, las cuales causaron perjuicios que afectaron la integridad física y los derechos de las agraviadas, así como la legalidad y seguridad jurídica del país, toda vez que la Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana del Estado de Coahuila y el Instituto Nacional de Migración son los únicos que pueden llevar a cabo actos de verificación migratoria, ya que es exclusivamente la autoridad migratoria y la Policía Federal Preventiva quienes pueden realizar esta

actividad, tal como lo dispone el artículo 151 de la Ley General de Población.

Además, los servidores públicos del Instituto Nacional de Migración en Coahuila dejaron de proporcionar los alimentos y la atención médica de manera adecuada a las migrantes aseguradas, entonces agraviadas cuando estuvieron a su disposición, violando con su omisión la dignidad de estas personas. Y en lo que se refiere a las mutilaciones que sufrieron las agraviadas, el agente del Ministerio Público del Fuero Común en el estado de Coahuila no determinó en tiempo jurídicamente tales violaciones.

Además se documenta en las quejas mencionadas que los sacerdotes expresaron el hecho de que debido al incremento del flujo de inmigrantes centroamericanos y de la delincuencia organizada se ha intensificado por la ciudad de Saltillo hacia la frontera norte, las agresiones y violaciones de todo tipo también ha aumentado en su contra, tal es el caso del personal de seguridad de la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos, quienes llevan a cabo el aseguramiento de migrantes y que incluso los persiguen a caballo.

De lo anterior se desprende que las agraviadas perdieron parte de sus extremidades, una del pie derecho y la otra a partir de la pierna mediatibial derecha, como consecuencia de las agresiones de las que, dijeron, fueron objeto por parte de personas que resguardan los ferrocarriles de la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos. Razón por la cual, se iniciaron las averiguaciones previas, mismas que aún se encuentran en integración en contra de quienes resulten responsables.

Por otra parte, se detecta que las personas que prestan servicios de seguridad privada a la empresa Transportes Ferroviarios Mexicanos han llevado a cabo gran cantidad de actos que pudieran considerarse delictivos, al realizar funciones exclusivas de la autoridad migratoria, con tolerancia de la autoridad supervisora, en este caso la Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana del Estado de Coahuila y del propio Instituto Nacional de Migración, lo cual además de constituir violación a los Derechos Humanos, propicia, entre otras consecuencias, que los migrantes sean objeto de robo, lesiones, extorsión y otros, y en el caso en particular se atribuyó a esos elementos el haber producido los eventos que causaron las lesiones que presentan las migrantes, hechos que debieran ser investigados por el Ministerio Público del Fuero Común en el estado.

Finalmente, en el tercer caso se documenta en un amparo, el caso en el cual un trabajador con calidad migratoria diversa al presentarse ante las autoridades del trabajo para demandar sus prestaciones laborales, éstas lejos de reivindicarle los derechos de que había sido despojado como trabajador resolvieron que previamente a dar trámite a la demanda planteada debía comprobar su legal estancia en el país, concediéndole para ello un plazo de tres días acorde con el artículo 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, **sentencia que confirmó** el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al considerar que para demandar sus prestaciones, como indemnización constitucional por despido injustificado, salarios caídos, séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etcétera; la autoridad del trabajo, si estaba obligada a prevenir al accionante del juicio ordinario laboral para que le comprobara su legal estancia en el país.

Situación ésta que no sólo le violentó al trabajador su derecho a demandar las prestaciones en litis, sino aún las llamadas prestaciones devengadas, ello aunado al hecho de su deportación, conforme a lo dispuesto por la Ley General de Población, vigente en esa época.

Si bien estamos conscientes de que también existe un gran número de migrantes que en nuestro país llevan a cabo actividades ilegales e ilícitas, como el caso de los clonadores de tarjetas de crédito y quienes pertenecen a los grupos de delincuencia organizada; también los hay que, sin tener una calidad migratoria legal requerida para desempeñar la actividad que realizan transitan por el país o realizar actividades productivas lícitas y legales que los define como hombres de bien a quienes estamos obligados a defender su dignidad humana.

Como se ha demostrado, en el devenir histórico de nuestro país, el fenómeno de la migración no es un hecho aislado, sino se encuentra íntimamente vinculado con otros factores tanto sociales, económicos, políticos y culturales, tales como la pobreza extrema, la falta de oportunidad laborales su país de origen, la remuneración precaria de la mano de obra, la desigualdad de trato, entre muchos otros.

Por ello, es necesario implementar acciones en todo el País para llevar a cabo la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los migratorios y sus familias contemplados en las Convenciones Internacionales e invocar su aplicación universal, con objeto de fortalecer la protección internacional de los derechos de los migrantes y de sus familias, evitando con ello, la dispersión y el tránsito clandestino que con frecuencia es objeto de abusos por parte de la delincuencia organizada y las autoridades irresponsables y corruptas.

Ante la situación planteada, a continuación presentamos la siguiente conclusión:

México se declara respetuoso de los Derechos Humanos; sin embargo, el gobierno y su población no siempre actúan en consecuencia, pues como se detecta en este documento el Gobierno Mexicano en sus tres niveles, carece de políticas y estrategias efectivas que, a la vez, procuren la seguridad pública y la paz social en beneficio de todos los habitantes del país y respeten los derechos humanos de los migrantes.

Valores a reivindicar en favor de los migrantes

En este tenor, a guisa de propuesta se presentan los siguientes valores a reivindicar a los migrantes en México con objeto de procurarles una vida digna:

Incluir en los ordenamientos jurídicos mexicanos, los derechos reconocidos en favor de todos los migratorios y sus familiares, regulares e irregulares siempre y cuando no hayan cometido actos ilícitos o ilegales en México.

Armonizar el marco jurídico mexicano con otros instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, en virtud de que éste centra la necesidad de proteger en todos los niveles a las poblaciones migrantes.

Se requiere analizar las acciones que deben implementarse por México con el fin de lograr el pleno reconocimiento de los derechos humanos consagrados a favor de los migrantes. Para ello, es necesario iniciar un proceso de análisis y reflexión que genere propuestas concretas en materia legal y líneas de acción que se traduzcan en políticas públicas que satisfagan las necesidades de este sector vulnerable.

Por tanto, se propone un marco jurídico especial que regule la situación de los extranjeros que sin autorización legal se encuentran en México, la cual, por una parte proteja sus derechos humanos y por la otra establezca sanciones y penas privativas de la libertad en perjuicio de quienes los apoyan para ingresar a México en forma ilegal.

Así mismo, es necesario llevar a cabo acciones tendientes a adoctrinar a la sociedad en general, con objeto de que se conviertan en promotores de la justicia y la equidad a favor de los ciudadanos mexicanos, así como en el caso de los extranjeros independientemente de su calidad migratoria en el país dentro de los sectores público privado y social, en tanto tengan una forma legal y lícita de vivir.

Bibliografía

BLOOM, Benjamín S y colaboradores. (1977). Argentina: *Taxonomía de los objetivos de la educación*. Buenos Aires: El Ateneo

HERNÁNDEZ LAOS ENRIQUE Y JORGE VELÁZQUEZ ROA. (2003). México: *Globalización, desigualdad y pobreza. Lecciones de la experiencia mexicana*. Universidad Autónoma Metropolitana. México: Plaza y Valdés editores.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1979). Suiza: *La OIT y el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT

Transición del sindicato nacional de trabajadores de Euzkadi (SNRTE) a cooperativa de trabajadores democráticos de occidente SC de RL de CV (TRADOC): una lucha entre lo local y lo global”

Francisco Javier Campos Orozco¹

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la trayectoria del Sindicato Nacional Revolucionario de trabajadores de euzkadi (snrte) hacia la cooperativa trabajadores democráticos de occidente (tradoc) durante el periodo de 1998 a 2005, en este lapso de tiempo la fábrica de llantas euzkadi ubicada en el salto, jalisco fue adquirida por la empresa multinacional continental. asimismo, sobresalió el conflicto obrero-patronal derivado de las violaciones de la empresa al contrato colectivo de trabajo.

La estrategia de la empresa fue mantener el conflicto dentro de la esfera de las leyes locales mexicanas, mientras que el sindicato trato de llevar su lucha por un cauce alternativo mediante una estrategia de internacionalización. entendida ésta última como una iniciativa de cooperación internacional y difusión multinacional de su movimiento. el resultado de dicho conflicto favoreció a los trabajadores afiliados al snrte (transformado en tradoc a partir de 2005). de tal forma que a través de este conflicto se demostró que la solidaridad y la cooperación internacional pueden ser una opción para una lucha social alternativa en un ambiente político y económico marcado por el auge del pensamiento neoliberal.

¹Licenciado en Derecho y en Relaciones internacionales. Estudiante de la maestría en relaciones económicas Internacionales y cooperación Unión Europea – América latina Universidad de Guadalajara. Líneas de investigación: sindicalismo en México, movimientos sociales. Fjco3@hotmail.com

Metodología

para abordar el estudio de la lucha obrera de la planta euzkadi de el salto jalisco se realizó una revisión documental de libros, artículos y comunicados del snrte, donde se hace referencia a su historia, las diferentes etapas que marcaron el conflicto snrte – continental, así como, las actuaciones judiciales de las partes ante autoridades laborales locales. además, se realizaron entrevistas a profundidad con el secretario general del snrte en la época del conflicto, sr. jesús torres. se abordaron temas referentes a la historia de la cooperativa tradoc, el contrato colectivo de trabajo del snrte, el impacto de las prácticas y discursos neoliberales en México ante las condiciones laborales de los trabajadores de la planta euzkadi, el conflicto snrte - continental, y el papel que jugó la cooperación internacional como estrategia para solucionar conflictos laborales.

Principales resultados

el principal aporte de esta investigación es la reconstrucción histórica del snrte – tradoc, con la finalidad de rescatar la importancia de la cooperación internacional como instrumento de lucha y protesta alternativa en un mundo marcado por el auge de la globalización de carácter neoliberal y su consecuente liberalización económica.

Palabras claves: sindicato – neoliberalismo – cooperación internacional – cooperativismo – democracia sindical.

Antecedentes

La industria llantera en México surge a finales de la Primera Guerra Mundial y se desarrolla lentamente durante la Segunda Guerra Mundial. La primer llanta fabricada en México fue producida por "Hulera el Popo" en 1925 y fue denominada "Popo Cord".

Este hecho fomentó que un grupo de inversionistas españoles encabezados por Don Ángel Urraza fundara en 1927 la empresa "Compañía Hulera Euzkadi S.A." encargada de fabricar tacones de hule y suelas de zapatos y tennis. El libro conmemorativo de los 75 años de la historia de Euzkadi en México señala que: "En 1931, gracias al éxito de la compañía, se construye en México la fábrica que posteriormente sería llamada como "Planta1". (Sosapavon, 2011, p. 2)

Durante estos años el mundo estaba en una etapa de Post guerra y obviamente el potencial de producción de los países desarrollados se encontraba centrado en su reconstrucción interna, lo que dificultaba la importación de materiales y productos a nuestro país, pero ayudó a acelerar los esfuerzos de la creación de diferentes industrias nacionales como la hulera. Durante estos años la compañía estadounidense BF Goodrich firma un contrato con Euzkadi para que esta última le produzca llantas para consumo estadounidense.

Con el inicio de la Segunda Guerra Mundial, la economía de guerra hizo su

aparición y un reflejo claro se dio cuando Euzkadi deja de producir suela para tenis y se dedica a la producción de mangueras y bandas industriales, y cuando el gobierno mexicano impone control sobre la venta de llantas, dando preferencia a los vehículos que prestaban servicios de interés social.

En esta década (1930) se dan los primeros brotes de una unión sindical al interior de la "Compañía Euzkadi". Según Enrique Gómez Delgado, "el primer intento por sindicalizar a los trabajadores de Euzkadi fue en abril de 1931 cuando se constituyó la "Unión Sindical de Trabajadores de Euzkadi", encabezada por Antonio Baeza" (Gómez, 2002, p. 2). Según el mismo autor, el movimiento denominado "Sindicato rojo", por su orientación socialista y revolucionaria, no prosperó en ese momento y la reacción de la empresa fue el despido de los miembros del comité ejecutivo del sindicato lo que generó una huelga que obligó a la empresa a reinstalar a los trabajadores despedidos por haber formado un comité sindical y a reconocer la organización obrera naciente. Sin embargo la empresa no sostuvo dicho acuerdo y buscó apoyo para formar un sindicato que fuera más dócil ante los empresarios, es así como surge un sindicato "guadalupano", llamado entre sus socios "Aliancista".

Este grupo de trabajadores tenía un fuerte lazo con la recién terminada "Guerra Cristera" (1926-1930.) por lo que su educación y doctrina era anti comunista y sumamente involucrada con la religión católica, específicamente con la defensa de la Virgen María de Guadalupe como reina y patrona de México. Era lógico que la coexistencia de dos sindicatos con ideologías contrastantes generara problemas al interior de la fábrica, incluso los dos grupos llegaron a la confrontación física en múltiples ocasiones.

No obstante la diversidad de ideas entre ambos sindicatos, el 18 de julio de 1935 los dos grupos llegan al acuerdo de "que cesara la división dentro de los trabajadores y que todos se unieran contra un enemigo común, la empresa." (Gómez, 2002, p.3), es en ese momento cuando se acuerda la constitución del Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SURTE).

Durante este periodo no solo nace el SURTE, sino que fue el florecimiento de grandes organizaciones obreras en México pues en 1933 se constituye el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y en 1935 el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos.

El Surte participa activamente en la fundación de la Confederación de Trabajadores de México en 1936 pues formó parte del llamado "Comité Nacional de Defensa Proletaria", mismo que aglutinaba una gran cantidad de sindicatos, federaciones y confederaciones de empleados con el fin de la defensa de sus intereses y cuyo desenlace fue la formación de la CTM.

El SURTE, a pesar de tener en su seno trabajadores "guadalupanos", nació siendo un sindicato combativo e internacionalista, peleó a favor de los trabajadores del extinto distrito de Anáhuac y participó en apoyo a los trabajadores españoles durante la Guerra civil que su país vivió en contra del dictador Francisco Franco. Estas dos características, la combatividad y el internacionalismo o cooperación internacional han sido (junto con la democracia sindical) los rasgos más importantes que ha vivido en todas sus etapas el sindicato de la empresa Euzkadi y que décadas más adelante los llevarían a convertirse en la cooperativa Tra-

bajadores Democráticos de Occidente, S.C. de R.L de C.V.

En 1938, el SURTE abandera la formación de la Coalición de Sindicatos de la industria Hulera, en pleno año de la expropiación petrolera realizada por el General Lázaro Cárdenas, los trabajadores de México se encontraban eufóricos por la nacionalización de la industria petrolera y esa animosidad le daba a los obreros, sobre todo a los de ideología socialista, una esperanza de ver una mejora en sus prestaciones laborales y en sus condiciones de trabajo.

Destacando de nuevo la combatividad del SURTE, la Coalición hulera recién formada decide estallar una huelga con el fin de imponer a los patronos un contrato-ley que mejoraba sustancialmente las prestaciones de los trabajadores de dicha rama de la industria. La huelga prosperó y en ese mismo año queda firmado y debidamente registrado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el Contrato-Ley que regula las relaciones obrero-patronal en la industria del hule y sus derivados en la república mexicana. Entre otras prestaciones, el contrato - ley estableció una jornada laboral de 40 horas y 56 días de aguinaldo, como consecuencia inmediata del contrato-ley y la unión de las dos facciones en disputa, "el funcionamiento del sindicato adquirió una forma particularmente democrática con los años, cuando la corriente roja, estableció a la asamblea general como la máxima autoridad y órgano de toma de decisiones, la cual se conservó aún con otras corrientes en la dirigencia" (Luna, 2010,p.2).

El surgimiento del Partido de la Revolución Mexicana (1938), antepasado del PRI, y su peculiar estructura basada en 4 sectores: popular, obrero, campesino y militar generaron divisiones al interior de la CTM, de la cual el SURTE era miembro, pues existían voces a favor y en contra de una afiliación corporativa al flamante partido revolucionario y obviamente el SURTE participó activamente en los debates y confrontaciones internas. La democracia sindical se consideraba peligrosa para un recién pacificado país es así como el Secretario General de la CTM, Fidel Velázquez, ordena a uno de sus más cercanos colaboradores, Jesús Yurén, obtenga el control del SURTE, mismo que consigue a base de distintas formas de presión como aplicar la "cláusula de exclusión" a su secretario general Jesús Carmona. Este hecho fue trascendental pues a raíz de la intromisión de la cúpula cetemista en el SURTE "el sindicato perdió su carácter democrático y combativo, quedando asfixiado durante casi 20 años". (Gómez, 2002, p.5).

Durante esos años la CTM también pierde algunas organizaciones como los Ferrocarrileros, mineros y electricistas, no obstante la amenaza de que el comunismo invadiera la central obrera oficialista se ve frenada desde la propia Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas pues Stalin ordena al Partido Comunista Mexicano fomentar la unión de los trabajadores en el PRM, al respecto comenta Enrique Gómez :

" El PCM llegó a apoyar la formación del PRM (hoy PRI) por órdenes de sus jefes de la URSS, que decían que los trabajadores tenían que aliarse con la burguesía "progresista" organizada en el partido oficial para luchar contra la burguesía "reaccionaria" ". (Gómez, 2002, p.6).

A partir de este momento podemos detectar un rígido control en el SURTE por parte de Jesús Yurén y una férrea oposición al interior del sindicato dispuesta incluso a abandonar la CTM de ser necesario.

El último conflicto importante del ala "rojista" y anti cetemista del SURTE se lleva a cabo en 1959, tuvo como origen la negativa de la CTM

de estallar una huelga general para exigir mayores prestaciones al gobierno y a los empresarios. El SURTE desobedece la orden de Fidel Velázquez (secretario general de la CTM) y estalla una huelga el 22 de noviembre de 1958, misma que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara inexistente, no obstante los trabajadores no regresan a sus labores por lo que se constituye un paro laboral. Ante este hecho Fidel Velázquez y Jesús Yurén intervienen en una asamblea del SURTE a principios de 1959 y solicitan ser ellos quienes se encarguen de resolver y negociar la huelga ante los patrones. El resultado de esta petición fue un voto general de la asamblea del SURTE para expulsar a los líderes cetemistas de la sesión y en ese mismo momento abandonar definitivamente la CTM. A partir de ese momento el SURTE regresa a sus orígenes combativos, democráticos e internacionalistas.

CARACTERÍSTICAS DEL SNRTE

A finales de los años sesentas el Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi cambia sus siglas a Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi la razón principal fue la instalación de 3 nuevas plantas productoras en el país, la 2 y 3 en el Estado de México y posteriormente la 4 en El Salto, Jalisco, misma que en ese momento fue "la más grande y moderna de América latina" (Gómez, 2002, p.9) y que según la reseña histórica "Euzkadi. Una empresa con historia" llegaría a ser en 1972 la más importante del Corredor Industrial de Jalisco. La ampliación de la compañía Euzkadi dio pie al crecimiento del sindicato que de ser local- estatal se convierte en nacional. La combatividad de los trabajadores de la planta 4 se dio a conocer rápidamente pues recién instalada la planta, la CTM buscó la titularidad

del contrato colectivo de trabajo, sin embargo el SNRTE logró quedarse con la titularidad de dicho contrato. Durante esos años la revisión del contrato -ley corría a cargo de: Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi, Sindicato Nacional Único de la Good Year Oxo, Sindicato Nacional de Trabajadores General Popo, Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal, Sindicato Nacional de Trabajadores de Hulera El Centenario, Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Gattes West Rubber de México, y de Trabajadores y Empleados de la Industria Hulera de la República Mexicana. (Millán, 1987, p.138).

En los años setentas esta coalición estalló siete huelgas buscando y consiguiendo en todas ellas aumento de salario. "En casi todas esas ocasiones las empresas llanteras, varias de las cuales son filiales de compañías transnacionales, quisieron sabotear las huelgas importando llantas de Estados Unidos con autorización de la Secretaria de Comercio". (Trejo, 1990, p. 264).

Para el SNRTE la huelga más importante de ese periodo fue la de 1979 misma que sucedió en junio y tuvo una duración de más de 80 días. Según Raúl Trejo, con esta huelga el sindicato obtuvo "nuevo escalafón, nuevas normas de producción, aumentos de salarios cuando hubiera aumento de productividad y pago por gastos de huelga, lo cual surgió, en esos tiempos como un rubro novedoso y sugerente"(Trejo, 1990, p. 264).

Para Enrique Gómez, la huelga de 1979 triunfó pero "salieron desprestigiados su secretario General Rafael Galván y el asesor jurídico, Ortega Arenas, este último por apoyar a la empresa en su pretensión de crear una sección autónoma en la planta 4 y aquel por no informar constantemente a las bases, por coquetear con Fidel Velázquez y por no preparar un fondo de resistencia" (Gómez, 2002, p.9).

El SNRTE siguió durante todo este periodo recuperando la herencia democrática del SURTE aunque lentamente la cooperación internacional del sindicato se veía paralizada. La transparencia y respeto a la Asamblea general y a los estatutos que rigen la vida interna del SNRTE son comentados por Alfredo Millán: "es el único sindicato de la industria hulera que tiene una vida relativamente democrática: realiza asambleas por mandato estatutario cada dos meses y cambia dirigente cada dos años o más en el caso de que sean reelegidos, aunque en la práctica ha sido una sola reelección. Es importante señalar que este sindicato sale de la CTM en 1959, a raíz de un movimiento de huelga. A partir de esa fecha ha destituido a más de diez secretarios generales por corruptos o por firmar convenios a espaldas de los trabajadores y ha realizado trece movimientos de huelga". (Millán, 1987, p.140).

Los años ochentas también sirvieron para demostrar la

férrea combatividad de los obreros de Euzkadi, sobretodo los de la planta 4 que en 1983 llevaron a cabo huelgas de hambre como protesta por el despido injustificado de antiguos líderes del sindicato.

Cada que se detectaba una propuesta o acción "pro patronal" por parte de algún miembro del comité directivo del sindicato, la Asamblea lo destituía inmediatamente. No obstante, el periodo de los años ochentas fue de lucha constante entre comités sindicales patrocinados y apoyados por la empresa y comités "rojos".

Entre 1989 y 1991 Euzkadi pasa a formar parte de Grupo Carso del empresario Carlos Slim y en 1992 "se realiza un contrato de Asistencia Tecnológica con la empresa alemana Continental AG con el objeto de contar con apoyo en la investigación y desarrollo del producto y del proceso" (Sosapavón, 2011, p.25).

La década de los noventa fueron el momento más importante para la planta 4, la de El Salto Jalisco, en 1991 el secretario general del SNRTE, Antonio Martínez, no opuso resistencia al despido de más de 100 trabajadores en la planta 1 y otros 100 en 1992, este hecho lejos de debilitar al SNRTE lo fortaleció pues a pesar de ser cada vez menos trabajadores los que formaban el sindicato, los de la planta 4 empezaban a detentar el mayor número de votos al interior del SNRTE por lo cual la tendencia democrática y combativa se iba consolidando y los trabajadores de El Salto se perfilaban de manera natural como los próximos líderes morales de los trabajadores de Euzkadi-Continental.

En 1993, Antonio Martínez, secretario general del SNRTE aceptó a nombre de la Coalición que revisaba el Contrato-ley cada año que dicha forma de contratación colectiva fuera liquidada, es decir, el neoliberalismo y su forma individual de contratación se hacía presente dentro de las

pláticas de revisiones contractuales. Este momento fue de gran importancia para los trabajadores de la planta 4 pues fueron ellos quienes iniciaron una férrea oposición dirigidos por Manuel Rodríguez quien logró que los demás representantes de sindicatos huleros evitaran la extinción y liquidación del Contrato Ley. El resultado directo de esta protesta no fue solo la preservación de las prestaciones laborales obtenidas desde hacía décadas por la Coalición de la Industria del Hule, sino que para los trabajadores de la planta 4 representó obtener en ese mismo año la secretaria general del SNRTE con Manuel Rodríguez en la representación sindical y Jorge Wimber como tesorero, desde ese momento la tradición internacionalista, democrática, y anti sistémica del SNRTE volvía a ser rescatada.

En palabras de Sayra Luna, durante los últimos 20 años, "el sindicato reivindicaba una identidad clasista e independiente, avocada a representar a los trabajadores y proteger la fuente de trabajo sobre todo en su corriente roja, cercana al Partido Comunista y posteriormente al Partido Obrero Socialista". (Luna,2010, p. 3)

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL SNRTE

El Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi es un sindicato de empresa según lo previsto en el artículo 360 fracción II de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice:

Artículo 360: Los sindicatos de trabajadores pueden ser: II. De empresa, los formados por trabajadores que presen sus servicios en una misma empresa.

Se presume que durante su existencia ha cumplido con todo lo que la ley le requiere para mantener su vigencia pues nunca se le ha negado una Certificación de personalidad por parte de la Secretaria del Trabajo, documento idóneo para probar la vigencia del comité ejecutivo y personalidad jurídica del sindicato.

Se ha mencionado que el SNRTE se caracteriza por su combatividad, democracia e internacionalismo. El sindicalismo tradicional oficialista de México crea grupos de poder a favor de un partido político y por ello sus inclinaciones e ideologías reflejan en algunas ocasiones una línea de trabajo partidista que puede ser contrario a los intereses de los trabajadores. Esta incompatibilidad de ideas ha hecho imposible la convivencia del SNRTE con los sectores obreros oficiales, específicamente con la CTM a quien no sólo han considerado como un adversario sino incluso como un enemigo.

Muchos grandes sindicatos se han apartado de la CTM, sin embargo eso no los convierte automáticamente en democráticos, casos concretos son el Sindicato Nacional

de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana que durante varios años ha estado controlado por la familia Gómez, Napoleón Gómez Sada y después su hijo, Napoleón Gómez Urrutia, el sindicato de trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana dominado por Víctor Flores, el Sindicato de Telefonistas que desde hace varias décadas dirige Francisco Hernández Juárez, o incluso el Sindicato Mexicano de Electricistas que a pesar de su combatividad ante los aparatos de gobierno del Estado Mexicano, no deja de considerarse antidemocrático y con poca transparencia ante sus militantes. Una característica que tienen en común los cuatro sindicatos anteriormente citados es que regulan o han regulado industrias que en algún momento fueron para estatales y que de alguna manera el gobierno sigue teniendo injerencia e interés directo en ellas.

El caso de Euzkadi es diferente, si bien es parte de una de las industrias más importantes del país, la compañía recibía el cien por ciento de su capital de inversionistas privados. Por otra parte, a diferencia de los mineros o los telefonistas, una huelga en Euzkadi no causaría un caos social pues aún existirían fábricas productoras de llantas, a lo mucho podría subir el precio de las llantas, pero era prácticamente imposible que el SNRTE terminara o afectara considerablemente el precio del hule en nuestro país. En comparación, una huelga del Sindicato de Telefonistas, al ser un sindicato de una empresa que antiguamente fue una para estatal y que actualmente está considerada como un monopolio, podría desestabilizar gravemente los servicios públicos, lo cual generaría un gran descontento social y una seria tensión política en el país.

Los años noventa en México fueron una consolidación del neoliberalismo político y económico. El sistema priista estaba a punto de llegar a su fin, las cúpulas empresariales y políticas nacionales e internacionales decidieron que la etapa populista iniciada por Echeverría a principios de los setentas y retomada por López Portillo hasta 1982 debería llegar a su fin. Los siguientes 3 trienios (1982-1988, 1988-1994, 1994-2000) fueron los encargados de crear las condiciones para la implantación de México en el sistema neoliberal.

Desde la presidencia de Miguel de la Madrid (1982-1988), hasta la actualidad los grupos corporativos de poder han perdido fuerza. Los antiguos sectores priistas poco a poco fueron reducidos en sus "cuotas políticas", los viejos líderes dejaron de imponer condiciones para apoyar candidaturas o iniciativas. En resumen, el sistema presidencialista había llegado a su fin, las ideas socialistas entraban en crisis con el colapso de la Unión Soviética, y la única vía visible en esos momentos era el camino a la liberalización gradual de la economía.

En este contexto es en el que se desarrolla el conflicto más importante que vive el SNRTE, el cual se desató cuando la empresa Euzkadi, propiedad hasta 1998 de Grupo Carso, es adquirida por la empresa alemana CONTINENTAL, AG, para la compañía Euzkadi fue un gran negocio esta venta, así lo señala su libro conmemorativo en 2011 "esta operación representó para Euzkadi una oportunidad de negocio, ya que a partir de ese momento contó con el soporte tecnológico, financiero y estratégico del cuarto productor de llantas a nivel mundial" (Sosapavon, 2011, p. 26).

En julio de 2001 Jesús Torres había tomado posesión como secretario general del SNRTE y en menos de 5 meses le correspondería encabezar

el conflicto más importante que haya vivido Euzkadi y en el cual, como el mismo comenta, "el internacionalismo fue el instrumento más importante para el triunfo de nuestro movimiento" (Campos, 2013).

CONFLICTO SNRTE - CONTINENTAL

El modelo económico neoliberal requiere de una serie de condiciones sociales, políticas, económicas y laborales para poder desplegarse en un país, al respecto Enrique de la Garza Toledo, comenta: "En el modelo neoliberal mexicano el énfasis de la política económica se ha puesto en el combate a la inflación, hay una retirada del Estado de la inversión productiva. En el combate a la inflación se ha vigilado la masa circulante monetario por parte del Banco de México, se ha ejercido una política salarial restrictiva, se ha permitido la sobrevaluación del peso para mantener las importaciones baratas y las altas tasas de interés para atraer la inversión extranjera" (Garza, Sin fecha, p.5).

Las condiciones de flexibilidad laboral, específicamente el rubro salarial y horario laboral, que exige el modelo neoliberal de producción se vieron reflejados en las nuevas políticas de trabajo que Continental deseaba imponer a los obreros mexicanos. "CONTINENTAL pretendía aplicar una serie de reformas de flexibilización y de precarización laboral, antagonistas a la contratación colectiva, y proclives a la intensificación de la jornada laboral, la reducción de los salarios y prestaciones de acuerdo al estándar internacional de productividad basado en sus 25 plantas en todo el mundo" (Luna, 2010, p.3).

El 16 de diciembre de 2001, la planta de Continental en El Salto Jalisco, cierra su producción de una manera ilegal, es decir sin dar de manera adecuada los avisos a las autoridades jurisdiccionales y administrativas del Estado mexicano y notificando de manera unilateral al SNRTE del tal acción.

Este "cierre unilateral" fue resultado de una negativa del sindicato a aceptar las nuevas condiciones que negoció la empresa con la coalición del hule, motivo de la revisión del contrato ley que regula las relaciones obrero patronales de dicha industria. Cabe destacar que en ese momento es cuando revive el celo y enemistad entre la CTM y el SNRTE pues a decir del secretario general del SNRTE Jesús Torres: "nos quisieron "madrugar" adelantando la revisión contractual más de mes y medio, aceptando todas las condiciones de la empresa que estuvieron siempre encaminadas a preparar el terreno para eliminar el contrato ley" (Campos 2013, 2013).

El paquete de cambios al contrato colectivo que la empresa propuso consistía, entre otras cosas en elevar el horario laboral de 8 a 12 horas, eliminar el domingo como día de descanso, exigir el traslape obligatorio, cambiar el escalafón de trabajo, entre otras.

Es importante destacar que el carácter democrático del sindicato fue el que decidió no firmar el documento que aceptaba el cambio en las condiciones de trabajo, la negativa del SNRTE surge de una asamblea general realizada a finales de octubre y comunicada a la empresa mediante una teleconferencia con el director de la empresa en México, un portugués de nombre José Neto Carvalho quien era reconocido por doblegar sindicatos y convertir fábricas improductivas en productivas destacando el caso de Lousado, en Portugal, planta de Continental conocida como "El milagro de Lousado" pues de ser una planta poco productiva, se con-

virtió en una de las más productivas de la Continental bajo la dirección de Carvalho.

Hasta este momento podemos notar la presencia de individuos de diferentes nacionalidades en un conflicto local, Manfred Wennemer, alemán, Director de Continental, José Neto Carvalho, portugués, director de Continental en México, Jesús Torres, mexicano, Secretario general del SNRTE por lo que el conflicto ya perfilaba para convertirse en internacional. Sin embargo, la lucha inició ante las autoridades locales, y fue la intención de Continental que no trascendieran esa esfera, no obstante, un año más adelante, el sindicato se ve en la necesidad de regresar a su tradición internacionalista.

A finales de enero de 2002, el sindicato decide estallar la huelga, pues la gran mayoría no aceptaba las indemnizaciones que la empresa depositó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Al implantar la huelga la solidaridad y cooperación se dio a escala local pues los acompañaron diversos miembros de partidos políticos, algunos diputados locales, y familiares de los huelguistas.

Para cuidar la empresa y tratar de "reventar" la huelga, Manfred Wennemer contrata personal de seguridad de la empresa "Intercom", reconocida compañía que emplea ex militares de diferentes nacionalidades para servicios privados y que ha sido cuestionada por Organizaciones no gubernamentales por tener métodos de intervención militar que viola derechos humanos.

El sindicato pretendía dar la lucha no sólo por la vía jurisdiccional, sino también por canales "alternativos". Diez días después de estallar la huelga una amplia comisión de trabajadores así como miembros del Partido Obrero Socialista inician una marcha caravana, similar a la de los zapatistas en 2001, visitaron Aguas-

calientes, San Luis Potosí, Guanajuato, Hidalgo, Puebla, San Salvador Atenco, para culminar en el Zócalo de la Ciudad de México. La solidaridad de la población fue importante en esta marcha, los trabajadores ganaron simpatía en todos los lugares que acudieron destacándose el apoyo de los "macheteros de Atenco" quienes en 2001 lucharon en contra del gobierno federal para defender sus tierras de la expropiación ya que existía la finalidad de hacer un aeropuerto. En Atenco Jesús Torres recibe un machete conmemorativo de manos de "Nacho", el dirigente de los habitantes de San Salvador Atenco y asesoría y apoyo para defender la huelga de la empresa y de los policías.

Al cumplirse un año de la huelga más de 250 trabajadores habían abandonado la huelga, algunos por aceptar la liquidación y otros por emigrar a EEUU, y 2 personas mueren por falta de atención médica, misma que a decir de Jesús Torres, "es negada por el IMSS a todos los trabajadores de Euzkadi".

Durante 2002 el conflicto se caracteriza por la negativa de los trabajadores a aceptar más liquidaciones y por negar el acceso a camiones rentados por la Continental para extraer la maquinaria y llantas de la fábrica, el lema de los trabajadores fue "Por aquí no saldrá ni un tornillo". Jesús Torres, citado por Sayra Luna Broda comenta sobre esta estrategia: "controlar la salida de la maquinaria fue la única manera legal para impedir que la Continental vaciara la fábrica"(Luna, 2010, p.4) . Por su parte, las autoridades locales declaran la huelga "improcedente" y se ordena archivar el asunto por declararlo concluido, sin embargo la huelga sigue instalada. La improcedencia de la huelga exigía el "levantamiento" de la misma y la pérdida del derecho a los huelguistas de exigir salarios caídos, sin embargo el SNRTE presenta un recuso de ampa-

ro que en contra de la resolución de la Junta por lo cual el procedimiento regresa al estado en que se encontraba.

En ese mismo año (2002) el Sindicato decide "darle la lucha a Continental en su propio terreno", y arranca formalmente su campaña de internacionalismo o cooperación internacional, misma que es considerada por Jesús Torres como " el motivo principal de triunfo del movimiento". Una comisión del SNRTE viaja a Alemania y visita a su paso algunos otros países. Debemos destacar que el primer ejemplo de cooperación internacional fue en 2002 y viene de unos argentinos radicados en Alemania, los esposos Machado. Ellos son miembros de la "Liga Internacional de los Trabajadores" organización a la que estaba afiliado el Partido Obrero Socialista de México. Su tarea fue traducir del español al alemán y repartir un volante hecho por el SNRTE a trabajadores de Continental en Hannover, Alemania. Además, los Machado se comprometieron a dar una conferencia de prensa donde " explicaremos que, salvando las diferencias entre las situaciones Argentina, Alemania y México, los asistentes liguen los problemas de los trabajadores de esos países con los que tienen aquí en Alemania" (Gómez, 2005, p. 108). Para este momento ya podemos mencionar a ciudadanos de Alemania, México, Portugal y Argentina inmiscuidos en un conflicto aparentemente local y privado.

En otro evento de cooperación internacional que se suscita en torno al conflicto Euzkadi- Continental. Una comisión del sindicato visita Alemania, durante ese tiempo el Presidente de México, Vicente Fox, se encuentra de visita oficial en ese territorio y es recibido con una protesta por parte de los trabajadores del SNRTE donde además se le hace entrega de un documento - declara-

ción emitido por la organización no gubernamental Food Information and Action Network (FIAN) que demandaba resolver el conflicto y reconocer la huelga. El citado documento declara: " De acuerdo a las conclusiones de juristas mexicanos, la decisión del cierre de la planta con el consecuente despido de masa de los trabajadores infringe la ley mexicana. El consorcio no se atuvo al procedimiento legal para solicitar el cierre de una planta, como esta estipulado en la ley federal del trabajo mexicana. Tampoco se encuentran cumplidos los requisitos estrictos de una situación económica problemática, la que debe ser comprobada en un cierre legal de empresas de acuerdo al artículo 434 de la Ley federal del Trabajo". (FIAN, 2002, p.3). La anterior declaración se emitió con sustento en el dictamen jurídico sobre el conflicto de Euzkadi Continental elaborado por el Doctor José Alfonso Bouzas Ortiz a petición del SNRTE, situación que deja en evidencia la cooperación entre individuos de diferentes nacionalidades para exigir el respeto a los derechos laborales. Esta organización (FIAN) defiende el derecho a la alimentación en el mundo, y se enlazó con el movimiento de Euzkadi sustentado en que es imposible tener acceso a la alimentación si no se tiene acceso a un salario bien remunerado.

También durante ese viaje surge la primera postura oficial de una facción del Parlamento europeo sobre el tema de la planta de El Salto, la eurodiputada Mónica Frassoni del Grupo Verde, pide cesen los abusos a derechos humanos y laborales de las multinacionales en América latina y cita el caso de Euzkadi.

Mientras tanto, en la esfera local, la empresa seguía ganando el conflicto pues en febrero de 2003 se vuelve a declarar improcedente la huelga, y el sindicato vuelve a presentar un amparo contra esa resolución.

De nuevo en 2003, el sindicato viaja por segunda vez a Europa con la finalidad de participar en la Asamblea anual de accionistas de Continental. Un ex obrero de la Volkswagen, Manfred Stoter, invitado por los esposos Machado, presenta a Jesús Torres con los llamados "Accionistas Críticos" quienes " son un grupo de pequeños propietarios de activos de distintas empresas y que están organizados para oponerse a la sobre explotación de los trabajadores y a que la producción pudiese depredar la naturaleza" (Gómez, 2005, p. 109). Esos accionistas le

dan la oportunidad a Jesús Torres de exponer los motivos del conflicto en la asamblea anual de accionistas de Continental. Manfred Wennemer participó como orador antes de Jesús Torres y mencionó lo que venía reproduciendo en cada uno de sus discursos referentes a la planta de El Salto: era improductiva y demasiado costoso mantenerla, por ello debería cerrar. Jesús Torres, en su intervención, desmintió estas afirmaciones pues Euzkadi era la planta más productiva de México, y dos años antes del cierre habría alcanzado una cifra récord en producción de 4.5 millones de llantas. Al término de esta asamblea Wennemer hizo un compromiso público de reiniciar las negociaciones.

La nueva negociación incluía al embajador de México en Alemania, Eduardo Navarrete, a representantes de las federaciones de sindicatos alemanes, a la delegación del SNRTE, a representantes de la Continental y a el Ministerio de Economía y Trabajo del gobierno alemán, así como a representantes de la FIAN, de esa reunión se desprendió que el cierre de la Continental había sido ilegal conforme a lo dispuesto por la legislación mexicana.

Sin embargo, en México las cosas eran diferentes, a finales de septiembre es despedido otro director de Continental en México, Daryl Hollnagel y en febrero de 2004 la Junta Federal ratifica su fallo que declara improcedente la huelga. "Carlos María Abascal, Secretario de Trabajo y Previsión Social declaró públicamente que el cierre de Euzkadi era el resultado de una "intransigencia" de la dirección sindical y que el único responsable era el SNRTE " (Luna, 2010, p.4). La respuesta del sindicato ya se había vuelto predecible, recurrir al internacionalismo, es decir a la cooperación internacional. El último viaje que se realizó durante el conflicto fue en mayo de 2004, la delegación mexicana que asistió a esa protesta internacional iba en esta ocasión más nutrida y ordenada. Además de los delegados del sindicato, viajaba el doctor Alfonso Bouzas, especialista en derecho laboral, algunos ex trabajadores de la planta Continental de San Luis Potosí que fueron despedidos por motivos políticos, es decir por intentar democratizar su sindicato, y el diputado federal Pablo Franco. Sobre este último comenta Daniela Pastrana citada por Enrique Gómez: "era una importante novedad la presencia del diputado federal Pablo Franco,

porque nunca en la historia de las asambleas de accionistas en Alemania se había dado la intervención de un parlamentario de otro país" (Gómez, 2005, p.112).

Franco habló en la asamblea con la representación de la Comisión Política de la Cámara de Diputados de la República mexicana, Wennemer minimizó su participación y Franco pidió respeto a su investidura y al sindicato por lo que recibió una ovación de los accionistas. Después de esta gira el avance de las negociaciones fue rápido, pues la presión internacional y de los propios accionistas contra Continental e incluso contra su director Martín Wennemer, Luna Broda resume el final del conflicto: " el conflicto se resolvió cuando la multinacional terminó ofreciendo ceder la mitad de la fábrica a los obreros por toda la presión política que se había generado desde Alemania, ante la cual el gobierno no tuvo otra opción que interceder. En enero de 2005 se votó la propuesta de solución: el pago de indemnizaciones depositadas por la trasnacional ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aceptar en propiedad la mitad de la planta como pago a salarios caídos (ya que la huelga había sido por fin declarada existente y legal) y la reapertura de la planta en sociedad con la empresa Llanti Systems, originaria de Querétaro. Continental daría asesora técnica para arrancar la planta y compraría 500 mil llantas al año" (propuesta que nunca cumplió). (Luna, 2010, p.6)

El 18 de febrero de 2005 los trabajadores reciben la fábrica y desde ese momento adquieren una nueva forma legal, la de cooperativa de nombre Trabajadores Democráticos de Occidente, S. C. de R.L. de C.V. Bajo esta figura jurídica todos y cada uno de los trabajadores adquieren una parte de la planta, es decir un título de propiedad de la compañía.

ANÁLISIS DEL CONFLICTO

El conflicto SNRTE- Continental ha sido bien catalogado por James Cockroft como "una huelga internacionalista" (Cockroft, 2008, p.11) . Muchos artículos, libros o ensayos, relacionados con la lucha de los trabajadores del SNRTE consideran que la internacionalización del movimiento fue parte fundamental del triunfo. Un documental realizado por "Raptv" en el 2005 dirigido y conducido por la doctora Mara Robles concluyó que: "fueron 3 las razo-

nes por las que los trabajadores de ex Euzkadi, hoy Corporación de Occidente lograron ganar: en primer lugar y sin duda lo más importante es que resistieron, que se mantuvieron unidos y que no se dejaron corromper. En segundo lugar es que contaron con el apoyo y la solidaridad de sus familias, de sus esposas, de sus hijos, y un conjunto de organizaciones tanto nacionales como internacionales que les dieron apoyo. En tercer lugar uno esperaría que el gobierno del cambio les diera todo su apoyo, pero en realidad fue que este sindicato se fue hasta Alemania a convencer a la transnacional que deberían reconocerle sus derechos, hasta entonces el gobierno mexicano reconoció la huelga y apoyó que la empresa fuera de los trabajadores".

Las palabras de la doctora Robles describen perfectamente los 3 ejes más importantes de este movimiento: resistencia, solidaridad y cooperación internacional.

Si bien otros autores como Sayra Luna Broda (2010), Enrique Gómez (2005), James Cockroft (2008), Román Munguía Huato (2005), por mencionar algunos, concluyen que fue muy importante la cooperación internacional para el desenlace de esta huelga, aún así, en palabras del propio presidente de TRADOC, Jesús Torres, "el internacionalismo, y la cooperación internacional de nuestro movimiento es una veta que puede estudiarse más a fondo y definitivamente fue nuestra principal y más valiosa estrategia" (Campos, 2013).

Son pocos los que defienden la idea de que la lucha jurídica fue lo más importante para el movimiento de Euzkadi. Lars Stubbe, profesor alemán, investigador de la Universidad de Kassel, ha sido un gran estudioso del Conflicto Euzkadi - Continental, sin embargo en una entrevista realizada por Martha Durán para la revista Proceso, ha declarado que "la huelga de Euzkadi se transformó en un movimiento social. Sin embargo, lo más importante fue la lucha jurídica" (Proceso, 2009-09-05). También menciona como herramienta de suma importancia la democracia sindical del SNRTE, no obstante no otorga la importancia necesaria y que ha quedado demostrada en este trabajo a la cooperación y difusión internacional del movimiento. Tal vez el hecho de la participación de muchas organizaciones internacionales o individuos de diferentes países en el conflicto es evidente y por ello el doctor Stubbe lo

"da por hecho", sin embargo otorgarle a la lucha jurídica un carácter de preponderante dentro de este conflicto es erróneo pues ha quedado al descubierto que las autoridades laborales locales solo resolvieron conforme a derecho hasta que recibieron presión externa, es decir internacional, mientras tanto los laudos y resoluciones de las juntas locales se encontraban sesgadas por la política pro empresarial implementada por el Presidente Vicente Fox y ejecutada por el Secretario del Trabajo Carlos Abascal.

Esa es una de las justificaciones por la cual creemos importante este estudio, además, ante los nuevos retos que implica el modelo neoliberal y la globalización, los sindicatos mexicanos deben repensar sus formas alternativas de hacer políticas y protestas, pues como atinadamente escribe Svenja Blake "Para recuperar el protagonismo, los sindicatos mexicanos deberían reformular sus prácticas, ponerlas en línea con el proceso de democratización iniciado en el país y explorar nuevas formas de cooperación con las federaciones sindicales regionales e internacionales" (Blake, 2007, p.1)

Para el realismo político y la teoría de juegos, el mundo es un gran tablero de ajedrez en el cual cada quien se mueve o mueve sus fichas de acuerdo a su interés y necesidad, a eso podemos llamarle "elecciones racionales". Bajo esa premisa, el SNRTE y la empresa Continental crearon sus estrategias para obtener las mayores ganancias de este conflicto. Es importante destacar que el sindicato siempre buscó la negociación, tal vez porque, en apariencia, ellos son los que tenían más que perder, sin embargo, Continental se oponía a negociar (al principio del conflicto) por lo que buscaba "obtener todo" o la "suma cero"

La teoría de juegos trata de escenarios cooperativos y no cooperativos, el concepto que brinda la Dra. Yolanda Gómez Sánchez sobre cooperación nos puede resultar muy importante para entender este concepto:

"la cooperación internacional es el instrumento a través del cual se materializan gran parte de los acuerdos, convenios y políticas internacionales. En un sentido clásico la cooperación podría definirse como cualquier acción de un Estado, de sus organismos, e incluso de organizaciones no gubernamentales y de la iniciativa privada articuladas más o menos oficialmente en otro Estado, a fin de prestar ayuda, colaborar, fomentar acciones de desarrollo, culturales, científicas, o de otra similar naturaleza". (Gómez Sánchez, p.353.)

Continental, al no querer negociar y mostrarse intransigente en sus planteamientos, sabía que para el gobierno mexicano es muy importante evitar conflictos con empresas trasnacionales pues los indicadores laborales y

económicos pueden sufrir una baja si las empresas o capitales abandonan el país argumentando inestabilidad. Tal vez por eso las autoridades del gobierno de Vicente Fox Quezada (2000-2006) evitaron apoyar a los trabajadores del SNRTE y respaldaban, de manera velada, las decisiones de la Continental por sobre los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, la estrategia del sindicato fue, no sólo acudir a las autoridades locales, sino involucrar al mayor número de personas en el país y fuera de él en su lucha.

La tradición socialista, "roja", del SNRTE es uno de los fundamentos de la internacionalización del sindicato ya que las enseñanzas marxistas sostienen la tesis de que los trabajadores de distintas partes del mundo deben unirse para combatir la explotación del capitalismo.

Para los sindicatos mexicanos tal vez no sea lo más indicado predicar con el marxismo extremo, sin embargo si se deben fomentar prácticas "alternativas" para enfrentar los conflictos laborales en una era donde pareciera que el dinero ha superado a la dignidad humana.

Mariana Farinetti, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, escribe en 1999 un texto de nombre "*¿Que queda del "movimiento obrero"?*", en el menciona que "durante los últimos años, han cobrado relevancia distintas formas de protesta asociadas a cuestiones laborales que se alejan de las formas "clásicas" de protesta laboral -la huelga y la movilización sindicales-, las cuales, por su parte, predominaron durante el gobierno de Alfonsín. Me refiero, principalmente, a los "estallidos sociales" en el interior del país y a los "cortes de ruta" (Farinetti, 1999, p.1).

Este texto nos invita a pensar que las luchas alternativas han sido la clave para enfrentar al neoliberalismo, es decir, al evolucionar o cambiar un sistema político y económico, los

actores sociales deben evolucionar o cambiar las formas de petición o reclamo a las autoridades.

En el caso del SNRTE la huelga fue el camino tradicional y legal que llevó a cabo al iniciar el conflicto, pero a la par elaboraba su primer estrategia alternativa que fue la de la marcha al Zócalo de la CD de México, mismo que tenía dos motivos, por un lado protestar en varias ciudades del país, por otro atraer la atención de los noticieros y buscar solidaridad y ayuda para el movimiento pues en ese momento "aceptábamos lo que fuera de quien fuera, buscamos a todos los que te puedas imaginar para pedir apoyo, fue un movimiento muy caro" (Campos, 2013). El resultado de esta estrategia fue la unión de muchos grupos y personalidades a su movimiento, destacándose la cooperativa Pascual, el movimiento de defensa de San Salvador Atenco, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Asociación de Pilotos Aviadores de México, entre muchos otros.

Incluso, en alguna ocasión Evo Morales, actual presidente Boliviano estuvo en contacto con el SNRTE, visitando a los huelguistas en la planta. Cabe destacar que, usando lo dicho por Farinetti, durante el conflicto Euzkadi - Continental, existió también por lo menos un "corte de rutas", en Mariano Otero, a un costado de plaza del sol, frente a donde era la sede de la Junta federal de conciliación y arbitraje.

La segunda estrategia alternativa fue la búsqueda de la difusión internacional de su movimiento. Una coincidencia interesante que se dio en el primer acto de cooperación internacional, el reparto de volantes en Hannover a cargo de los esposos Machado, es que, según palabras de Jesús Torres "los Machado llegaron a Alemania huyendo de la dictadura militar argentina, pues ellos eran parte de un grupo de trabajadores socialistas que formaban parte a nivel mundial del Partido Obrero Socialista, al igual que Enrique (Gómez) y yo" (Campos, 2013). Este suceso hace pensar que en varios países de Latinoamérica se repiten fenómenos similares al de la planta Euzkadi de El Salto, y por otra parte nos da un ejemplo de lo fácil que puede ser algunas veces la cooperación internacional y los grandes resultados que arroja: un grupo de obreros mexicanos, piden a una pareja de argentinos que les ayuden a traducir y repartir un documento a obreros alemanes que laboran para la misma compañía que los mexicanos que a su vez tienen problemas con un director portugués y otro alemán.

Cada viaje a Europa que realizaba el sindicato iba acompañándolos más gente y estaba patrocinado por más organizaciones o individuos, en Madrid y Francia tuvieron cobijo de organizaciones de carácter socialista como la "cuarta internacional" quienes los ayudaron a participar en espacios "alternativos" como el "Foro Social Transatlántico". La FIAN y German Watch también jugaron un

papel importante en el movimiento pues fueron quienes ejercieron mayor presión ante los gobiernos mexicano y alemán para que apoyaran las negociaciones y el respeto a los derechos de los trabajadores.

A nivel internacional podemos enumerar algunos grupos y movimientos que apoyaron su lucha: Sindicato de Michelin en París, Liga Comunista Revolucionaria de Francia, los eurodiputados Alan Krivine y Rosselyne Bachelette, Sindicato de Pirelli y SEAT, German Watch, FIAN, el titular del Punto Nacional de Contacto, encargado de vigilar que los lineamientos de la OCDE se cumplan en Alemania Dr. Werner Kautsch, los Accionistas Críticos de Alemania, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Confederación Europea de Sindicatos, por mencionar algunos...

Por esta campaña contra Continental, "el SNRTE y las dos entidades alemanas, FIAN y German Watch, recibieron esta semana en Davos el "Premio Positivo", que las Organizaciones no gubernamentales suizas Pro Natura y Declaración de Berna instituyeron para distinguir iniciativas alentadoras" (Capdevilla, 26 de enero de 2006.). El "Premio positivo" es un galardón "alternativo" con carácter crítico que se otorga a la "lucha más ejemplar" y a la empresa o grupo más nocivo para la sociedad o lo que ellos llaman "hall of Shame".

En suma, este movimiento obrero, de ser una huelga local, evolucionó a movimiento social nacional para finalmente convertirse en movimiento social con apoyos internacionales. La evolución de movimiento obrero a movimiento social se da en el momento en que el SNRTE empieza no sólo a recibir ayuda sino apoyo permanente de grupos campesinos, académicos, y de la sociedad civil tanto locales como internacionales. Desde este punto

de vista podríamos incluso asegurar que el movimiento social que se desarrolló en torno a la huelga de Euzkadi encaja perfectamente en el concepto de "socialización del poder", descrito por Martha Paola Gleason refiriéndose a Aníbal Quijano como: "la socialización del poder es el término que Aníbal Quijano (2003) utiliza para referirse a la trayectoria de un radical y profundo cambio que se ha dado y está dándose desde la base de la sociedad latinoamericana, a causa del debilitamiento del Estado suscitado a finales del siglo XX. Esta socialización consiste en la devolución del control a la vida cotidiana de las personas sobre el trabajo, los cursos, la autoridad, las instituciones y sobre la ínter subjetividad, el conocimiento y la comunicación". En ese mismo orden de ideas, también podríamos citar a Beck, quien bajo el concepto de "Sub política" señala: "..... Algunas identidades consiguen empoderamiento desde abajo..... Cómo escalan en el poder a partir de su organización en redes, en pro de la toma de decisiones colectivas sobre los asuntos públicos" (Gleason, 2011,p.90)

La complejidad de interconexiones de la globalización implica tácitamente un "acortamiento" de las distancias pues las comunicaciones son cada vez más ágiles, esta situación fue muy bien aprovechada por el SNRTE. Continental, por su parte, demostró contar con un amplio capital humano y económico con el que pudo contratar especialistas en conflictos sindicales como el portugués Neto Carvalho y ex militares para cuidar la empresa como la compañía Intercomm.

Es importante para las implicaciones internacionales que adquirió el conflicto hablar un poco de "Intercom". Este fragmento de nota periodística publicado en argentina por el diario "Pagina 12" de fecha 27 de noviembre de 2009 muestra algunas de las acusaciones que tiene la mencionada empresa de seguridad:

"Las empresas Alfacom e Intercom pertenecen a un ciudadano israelí, naturalizado hondureño, llamado Yehuda Leitner. En estos últimos años este empresario e ingeniero en seguridad ganó licitaciones estatales y se condujo como un respetado dirigente de la comunidad judía hondureña. Actualmente es el vicepresidente de la comisión directiva de la principal organización de la colectividad. Sin embargo, los zelayistas más memoriosos lo recuerdan como uno de los asesores israelíes que, junto con militares de la última dictadura argentina, entrenaron al Batallón 316, el escuadrón de la muerte más sangriento que sufrieron los hondureños en la década del ochenta.

Investigaciones periodísticas de la agencia Reuters y del reconocido periodista norteamericano Jon Lee Anderson de aquella época mencionaron a Leitner como un ex sol-

dato israelí que había sido contratado por la empresa de seguridad de ese país ISDS (International Security and Defense Systems) para enseñarles a los militares hondureños cómo torturar, secuestrar y asesinar a los grupos guerrilleros."

<http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-132490-2009-09-27.html>

Contratar ex militares profesionales, es decir mercenarios, para resguardar una huelga nos demuestra el temor y la desaprobación que tuvo la empresa hacia el SNRTE y de alguna manera es reflejo de la facilidad con que pequeños ejércitos pueden ser movilizados de un país a otro sin mayores problemas. Este hecho muestra otras nacionalidades involucradas en el conflicto, la israelí, del dueño de "Intercom" y la estadounidense, de los supuestos guardias ex marines y entrenados por la DEA (Campos, 2013).

CONCLUSIONES:

El conflicto de Euzkadi ha servido para ejemplificar algunos puntos necesarios para entender la dinámica de la globalización y la situación del movimiento obrero en el contexto del sistema económico neoliberal. Primero, debemos destacar que la flexibilidad que se ha estado implementando en las políticas laborales de nuestro país en algunas ocasiones tiende a destruir conquistas obreras históricas como los contratos colectivos o los contratos Ley que rigen las relaciones obrero - patronal de diferentes industrias.

La decisión de mutilar o extinguir las prestaciones laborales plasmadas en garantías consagradas en la Ley federal del trabajo o en la propia Constitución Mexicana, se ha traducido en la violación flagrante a los convenios internacionales firmados por México en materia de derechos

humanos y laborales. Resultado de estas violaciones, la creciente madurez de la sociedad civil internacional, se ha visto reflejada en organizaciones "observadoras" del cumplimiento de protocolos internacionales por lo que una violación a normativas internacionales, en un país miembro de la OCDE realizada por una potencia económica y política internacional es a todas luces visible.

En segundo lugar, el conflicto Euzkadi - Continental demuestra que es posible combatir injusticias laborales incluso ante las empresas más importantes del mundo. Para Continental A.G. quedó claro que no existe enemigo pequeño y que los reclamos de justicia pueden ser llevados no sólo por el canal jurídico sino por el político y social.

Ante nuevos modelos económicos, novedosas formas de producción y "acortamiento" de los tiempos de comunicación en el espacio, es importante que se fomente una mayor interacción entre grupos obreros y de la sociedad civil de diferentes naciones con la intención del estudio y defensa de sus intereses.

Hemos recalado en múltiples ocasiones que la cooperación internacional fue el arma principal para la defensa de los intereses y derechos del SNRTE, sin embargo también hemos reconocido que la tradición democrática y combativa que ha caracterizado a los trabajadores de la planta Euzkadi (ahora TRADOC) fueron dos ejes no menos importantes dentro de este conflicto. Resultado de la democracia y transparencia del SNRTE se encuentra la confianza depositada en sus líderes, esa confianza fue la que llevó a todos los obreros despedidos a depositar su futuro laboral en la dirigencia de su sindicato. En nuestro país este fenómeno de confianza en los líderes y secretarios generales de los sindicatos ha ido decreciendo, sobretodo en los últimos treinta años con los constantes arrestos a líderes de importantes sindicatos y con los recurrentes escándalos de enriquecimiento económico en connotados líderes obreros de centrales "oficiales" y "no oficiales".

En resumen, la historia del conflicto Euzkadi - Continental puede entenderse como "un punto dentro del círculo", un ejemplo aislado dentro del movimiento obrero mexicano, del cual bien pueden nutrirse otros grupos obreros, campesinos o de la sociedad civil para enfrentar sus conflictos mediante la vía de la presión y cooperación internacional.

Guadalajara, Jalisco, a los 29 días del mes de agosto de 2013.

Bibliografía

Blanke, Svenja, (2007). "El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición". Nueva Sociedad. 211, 109 - 123.

Campos, Francisco. (2013) Entrevista al Presidente de TRADOC Sr. Jesús Torres y a su asesor político

Enrique Gómez realizada en Guadalajara Jalisco el día 20 de junio de 2013.

Capdevilla, Gustavo. (2006). Foro económico mundial: cuando los obreros dicen basta. Recuperado de <http://www.ipsnoticias.net/2006/01/foro-economico-mundial-cuando-los-obreros-dicen-basta/> consultado el día 15 de junio de 2013.

Cockcroft, James, NÁJERA Mario, y TORRES Jesus. (2008). Testimonio de una victoria obrera del siglo XXI. Mexico : Presente y futuro.

De la Garza, Enrique (Sin año) "Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México". Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/eqt/congresos/otero%20espa%F1ol.pdf> consultado el día 13 de junio de 2013.

Farinetti, Marina. (1999) "¿Qué queda del "Movimiento obrero"?, Trabajo y sociedad 1. (I). Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Zmarina.htm> consultado el día 5 de junio de 2013.

Gleason, Martha Paola. (2011) "La socialización del poder. Regresando al punto de partida", en Ceja, Jorge., y Cazarez, Mirna., Prácticas ciudadanas y movimientos contra-hegemónicos en América latina. México: La casa del mago.

Gomez Delgado, Enrique. (2005). Ellos sí pudieron mirar el cielo. Mexico: El Socialista.

Gómez Delgado, Enrique. (2002). La industria llantera mexicana. La lucha de los trabajadores de Euzkadi. Recuperado de <http://www.movimientoalsocialismo.org/archivos/libros/euzkadi.htm> consultado el día 15 de junio de 2013.

Gómez Sánchez, Yolanda. (2009). "Cooperación internacional y Bioética". Revista del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. Hacia un instrumento regional interamericano sobre la Bioética. Experiencias y expectativas. 501, 353-372. http://webiigq.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_04/lunabroda4.pdf consultado el día 10 de junio de 2013.

Ley Federal del trabajo de la República Mexicana.

Luna, Sayra M., 2010, "Apuntes para la discusión sobre autogestión obrera y la precarización laboral en empresas transnacionales a partir del caso de Euzkadi en México", Revista OSERA, 4. Recuperado de:

Millan, Alfredo. (1990). Historia de la lucha de los trabajadores de la compañía Goodrich Euzkadi (1931-1986). Mexico : UAS.

Sosapavon, Jaime. (2011). Euzkadi. Una empresa con historia. México: Contiental Tire. Recuperado de <http://www.euzkadi.mx/imagenes/historia.pdf> consultado el día 12 de junio de 2013.

Trejo Delabre, Raul. (1990). Crónica del sindicalismo en México (1976-1988). México: siglo XXI.

El sindicalismo mexicano ante la opacidad, la legalidad y la reinención

Willebaldo Gómez Zuppa¹
Francisco Retama²

Resumen

La constante precarización de las condiciones de trabajo y el deterioro de los ingresos salariales de los trabajadores mexicanos a lo largo de las últimas décadas nos obliga a pensar en lo que ha sucedido en este mismo periodo con su organización y, particularmente, con su conducción o su representación. La representación de los trabajadores mexicanos se encuentra concentrada en centrales sindicales que desde hace décadas se convirtieron en uno de los pilares del régimen emergido de la revolución del siglo pasado. En general, esta forma de organización se ha caracterizado por su imagen rígida, aparentemente inamovible. Pero, en estos años se han sucedido transformaciones, recambios y emergieron nuevas organizaciones. El objetivo de esta ponencia es discutir los cambios en los modelos de organización del proceso de trabajo y la evaluación de los modelos organizativos. Bajo esta óptica valoramos la pertinencia de las actuales formas de organización de los trabajadores, sus dirigentes y sus proyectos político-sindicales y la eficacia para enfrentar los retos que derivan de los cambios paradigmáticos en lo económico, político y social. Concretamente examinamos el impacto en los cambios organizativos y los proyectos político-sindicales en las condiciones laborales que subsisten en nuestro país y las condiciones de vida de los trabajadores. La metodología que usamos se centra en el análisis de las posturas políticas que tomaron los espacios sindicales más influyentes en las reformas laboral, educativa y a la seguridad social, así como la movilización que desarrollaron para enfrentarlas y proponer alternativas. Los resultados más

¹Maestro en Estudios Sociales, Doctorante en Estudios Sociales en la Universidad Autónoma Metropolitana campus Iztapalapa, Líneas de Investigación: Reestructuración productiva, Industria Automotriz, Estrategias empresariales, Relaciones laborales y Sindicalismo. Correo electrónico: willybaldog@gmail.com

²Licenciado por la Facultad de Economía UNAM, Profesor Adjunto de Economía Política en la Facultad de Economía.

evidentes es la evolución negativa en los indicadores como el salario, las prestaciones contractuales o el ingreso familiar y, al menos en 30 años de aplicación del llamado modelo neoliberal han sucedido contrarreformas fundamentales a ordenamientos en los que se plasmaron gran parte de las conquistas históricas del proletariado mexicano: la ley que privatizó los fondos de retiro, la ley del Seguro Social, la ley del ISSSTE, la ley federal del trabajo, por mencionar las más importantes. La conclusión sobre el replanteamiento de los modelos de organización sindical y laboral, tienen en cuenta que el marco jurídico que les da legalidad ha sido cooptado por los intereses conservadores y de élite que restringen y condicionan a modo los registros, haciendo uso de instrumentos que han sido cuestionados y condenados internacionalmente, como la llamada “toma de nota”. El planteamiento de nuevos modelos de organización que superen los distintos obstáculos, pasa por una discusión frontal no sólo con los espacios sindicales que en la actualidad están aliados con el régimen político y económico mexicano, sino también con aquellos que se muestran como “alternativas” al estatus sindical, y en los hechos reproducen las mismas prácticas.

Palabras Clave: Sindicalismo, , Reformas, Representación, Organización

Introducción

Cuando nos referimos a las relaciones laborales en América Latina, es muy común encontrar en la literatura referida el concepto “corporativismo”, sin embargo, a lo largo del tiempo este concepto que se utilizaba mucho y en la mayoría de las ocasiones de forma peyorativa, realmente explicaba poco. Para encontrar una definición precisa del concepto es necesario rastrear su origen, sistematización y polémica teórica, así como la concreción histórica que toma en determinados momentos y circunstancias, siendo quizá esta la mayor dificultad para precisar el concepto.

La polémica teórica y metodológica sobre el corporativismo

El concepto de corporativismo no es nuevo, de hecho se utilizaba para definir las corporaciones medievales defensoras del oficio y a las corporaciones fascistas¹, sin embargo, la polémica teórica reciente se abre con la obra de Paul Schmitter (Schmitter, 1979), el cual a contrapelo de las concepciones políticas liberales dominantes, reflexiona sobre el hecho de que en el capitalismo organizado surgieron formas de representación de intereses particularistas, contrariando la lógica del “universalismo ciudadano” que postulaban los teóricos liberales, e incluso generaron formas de representación que convivían con la “democracia ciudadana”, abriendo la posibilidad a periodos de gobernabilidad amplios a través de pactos, fundamentalmente entre sindicatos, empresarios y gobiernos.

Esta perspectiva implicaba que la sociedad civil las organizaciones sociales se habían vuelto centrales en la constitución de la hegemonía, de tal forma que

¹Muchos autores utilizan una distinción entre el concepto para definir la estructura fascista de las corporaciones como “corporativismo” y las nuevas representaciones corporativas como “corporatismo”, en nuestro caso utilizaremos el primer concepto precisando el uso que le damos a lo largo de la investigación.

lo que Gramsci denominó Estado ampliado (sociedad civil más sociedad política) adquiriría plena concreción, lo cual tuvo implicaciones estructurales, pues retribuyó un beneficio para las clases trabajadoras y el Estado participaba no sólo en la construcción de la hegemonía sino en el ámbito productivo (De la Garza, 1994)

En la obra de Schmitter se llega a una definición de los principales rasgos de corporativismo como son:

1. Es una forma de representación de intereses, los cuales son particulares de cada corporación en oposición a la representación ciudadana;
2. Las corporaciones tienen el monopolio de representación y están constituidas un número reducido de ellas, erradicando las asociaciones que pueden ser paralelas;
3. Existe una incorporación forzada a dichas corporaciones con una continua mediación estatal, la cual controla liderazgos y la relación entre corporaciones
4. Implica un proceso gubernamental de toma de decisiones diferentes al parlamento, al cual puede no suprimirlo sino complementarlo;
5. Presenta una nueva forma de legalidad del Estado, el cual se basa en acuerdos entre las corporaciones y el Estado. Sobre este aspecto hace una distinción entre a) Corporativismo societal el cual es coexistente con sistemas políticos competitivos inspirados en la “democracia liberal” y vinculados con los estados de bienestar posteriores a la crisis del 29, y b) Corporativismo de Estado el cual está asociado con Estados autoritarios.

Esta definición conceptual puede dividirse en tres dimensiones:

6. Representación real o formal de intereses particulares
7. Proceso de toma de decisiones estatales con participación de las corporaciones
8. Dominación estatal a través de las corporaciones o simple coordinación

La continuidad de este concepto se dio por medio de la crítica al concepto planteado por Schmitter, cuestionando la esencia del concepto por ser meramente descriptivo y generalizante. Enrique de la Garza (De la Garza, 1994) plantea dos corrientes actuales que utilizan y trabajan el tema de corporativismo:

9. La que parte de Schmitter y pone atención en la función que cumple la representación de intereses y no en la dominación que se ejerce a través de las corporaciones, para esta corriente las corporaciones ideales serían representativa, sin ahondar en la burocratización y relaciones de dominación al interior de la corporación. La presencia y funcionamiento de la corporación son mecanismos que favorecen la gobernabilidad siendo mecanismos en la búsqueda de consenso, legitimidad y orden, todo ello partiendo de un supuesto en donde el Estado es neutral y existe una simetría de fuerza entre corporaciones.
10. La que analiza el corporativismo como una forma de dominación estatal a través de las corporaciones, aquí el Estado es conceptualizado no como neutral, sino como garante del orden capitalista, promoviendo

la acumulación de capital. Bajo esta perspectiva la representación de intereses de los agremiados en las corporaciones no son simétricas, ya que el telón de fondo es la mantener la posibilidad de la acumulación de capital y con ello la subordinación de los intereses de las corporaciones a este propósito.

Antecedentes Históricos del corporativismo contemporáneo

El Estado social es una consecuencia de la gran crisis de 1929, cuestionando de fondo la Ley de Say que postulaba que la oferta crea su propia demanda y el libre juego del mercado conduciría al equilibrio, este proceso histórico coincidió con dos factores que marcaría su evolución: 1) Varias décadas de movilización intensa de la clase obrera agrupada en sindicatos y partidos, luchando primero por derechos ciudadanos, laborales y sociales; y 2) La revolución Bolchevique que se alzaba en la vieja Rusia zarista cuestionando el funcionamiento de la economía capitalista. Bajo estas amenazas las preferencias burguesas se enfilaron hacia un perfil de Estado interventor en la economía y que buscaba acuerdos explícitos (corporativos con aquellos países con fuertes partidos y sindicatos obreros) o implícitos en la democracia parlamentaria (Offe, C, 1990). Las principales características de éste Estado fueron:

11. Negación del equilibrio automático generado por el mercado
12. Reconocimiento que la sociedad no está compuesta por ciudadanos iguales sino por clases sociales con intereses distintos, los cuales podían ser conciliados por actuación del Estado
13. La sociedad dividida en clases requería de esquemas de representación paralelos a los esquemas ciudadanos
14. La legalización de las organizaciones políticas y laborales de la clase obrera con la finalidad que los conflictos entre capital y trabajo sean resueltos por mecanismos institucionales
15. La construcción de modernos sistemas industriales, que en algunos casos coincidió con pactos corporativos
16. La solución de la cuestión social mediante instituciones y leyes para sectores diferenciados
17. La relación tripartita (Empresarios, sindicatos y gobierno) para el funcionamiento del Estado.

El desarrollo del corporativismo tomo rasgos diferenciado dependiendo del lugar en donde se desarrollo, por ejemplo en el norte de Europa en donde décadas atrás existían fuertes partidos socialdemócratas que habían logrado reformas importantes en términos laborales, el Estado Interventor termino por redondear el corporativismo mediante pactos explícitos; sin embargo, en los Estados Unidos este paso se dio de forma implícita, ya que los sindicatos operaron mediante los partidos de ciudadanos, en el parlamento y la negociación colectiva por empresa. En los dos casos (pactos explícitos e implícitos) se subordinaron a los actores a las necesidades del orden capitalista y la acumulación de capital, por lo que podemos decir que el pacto corporativo sirvió para articular en forma más armónica la acumulación de capital y la legitimidad política,

consolidando un sistema de relaciones industriales para solucionar los conflictos interclasistas.

Esta visión funcionalista del Estado social tiene fallas en sentido lógico e histórico (De la Garza, 1994) debido a que no se puede demostrar que la confección del Estado tal y como opero haya sido producto de una teorización, sino resultado de la lucha de clases las cuales no eran homogéneas al interior de cada nación, pero si se encontraban influidas por sucesos de alcance mundial como la revolución bolchevique y la crisis de 1929. Si ampliamos la mirada hacia los países subdesarrollados encontramos un Estado social limitado, el cual tiene como características de populismo, desarrollismo y autoritarismo. En estas regiones el Estado ocupó un papel central en el desarrollo económico debido a la debilidad del capital. La construcción de legitimidad del Estado se dio a partir del reconocimiento y pacto con las corporaciones, las cuales entraron en un pacto subordinado con el Estado aspecto que les permitió crecer, subsistir, ganar poder y concesiones para sus agremiados, por ejemplo el sistema de relaciones industriales muy a menudo dependía de los arreglos políticos entre el Estado y las corporaciones, siendo el estado campo privilegiado de negociación y presión (De la Garza, 1991). Lo anterior nos lleva a afirmar que esta subordinación se dio tanto en el plano político como en el económico.

Crisis del Estado social y ascenso del neoliberalismo

La evolución del Estado social podría ubicarse en el contexto de los ciclos económicos y las crisis capitalistas, si la gran crisis de 1929 había visto en surgimiento y consolidación del Estado social, otra gran crisis capitalista, la de 1973-75 sería el punto culminante que marcaría se descenso. El corporativismo que había sido garante de la gobernabilidad, se asoció con la crisis (Crouch, 2005) debido fundamentalmente a:

- La contradicción entre demandas crecientes de las clases trabajadoras y la capacidad del sistema de satisfacerlas
- La relación entre crisis fiscal del Estado con gasto improductivo vinculado a la seguridad social
- El efecto negativo de los salarios y prestaciones sobre la tasa de ganancia
- La rigidez que ejercían las corporaciones sobre el sistema de relaciones industriales y el mercado de trabajo y su efecto en la productividad.

Las alternativas que toman las economías capitalistas desarrolladas fue la instauración del neoliberalismo, el cual sustentado en la teoría económica neoclásica, se declara exógeno todo lo que no sea mercado y que en ausencia de estos elementos exógenos como las rigideces o fallas del mercado el sistema se dirigiría hacia el equilibrio, este punto de equilibrio sería además el óptimo económico. Bajo esta concepción se operó un cambio en la política económica del Estado, cuyas características principales son:

- Disminución de la intervención del Estado en la economía y



los gastos sociales, pero manteniendo una presencia activa en el control de la inflación, la apertura de los mercados y la flexibilización de las relaciones laborales. El gasto social se reorienta hacia el combate de la extrema pobreza, de las cuales las corporaciones participan poco

- La disminución del poder de los sindicatos y la ruptura o limitación de acuerdos nacionales dado que el estado dejaba de ser el campo de negociación central
- El surgimiento de organizaciones en la sociedad civil las cuales influían en el Estado para impulsar determinadas políticas como las corporaciones empresariales transnacionales y las organizaciones no gubernamentales ligadas a distintas luchas como las de género, étnicas, derechos humanos, ecologistas, laborales, etc. (Regini, 2000)
- Los pactos corporativos no terminan sino se mantienen reducidos a las ramas económicas o regiones.
- Los límites del Estado ampliado se vuelven más flexibles, descentralizados y cambiantes

Estas características del Estado bajo la formación socioeconómica neoliberal (De la Garza, 2001) condujeron a pensar hacia finales de la década de los ochentas que era el fin del corporativismo, sin embargo, se caería en una posición muy estructuralista y funcionalista si pensáramos que en todas las partes del mundo este fenómeno se presento de la misma manera y con los mismo resultados.

La discusión que presentamos en paginas anteriores sobre la “diversidad de capitalismo” (Crouch, 2005) es trascendental para entender el fenómeno del corporativismo en la actualidad. La lógica analítica de la convergencia hacia el modelo neoliberal ha tenido una contraparte teórica inspirada en las corrientes neoinstitucionalistas, planteando la existencia de diversas instituciones relacionadas con las relaciones industriales, mercados de trabajo y seguridad social que no han cambiado totalmente bajo el modelo neoliberal, lo cual en el plano de la concreción ha conducido a la divergencia. La crítica que resaltan los neoinstitucionalistas hace evidente algunos factores que alteran las tendencias centrales del modelo neoliberal, siendo las instituciones una de ellas, sin embargo, esta corriente tiende a oscurecer e invisibilizar a los actores, sus concepciones y acciones, las cuales también son determinantes en la construcción de la realidad, por tanto, las tendencias o presiones globales existen, pero al territorializarse se concretan con factores y actores locales o globales, los cuales puede hacerlos en ciertos sentidos divergir (Katz, 2000).

Esta perspectiva nos puede llevar a hablar de una diversidad de corporativismos, el cual estaría directamente asociado con la concreción histórica que la formación socioeconómica neoliberal haya tomado en cada lugar. Bajo esta lógica se han acuñado términos como corporativismo competitivo, lean corporativismo, neo-neocorporativismo, micro corporativismo, los cuales vienen a ampliar las tipologías de Schmitter de corporativismo Estatal (autoritario) y Societal (democrático).

A grandes rasgos podríamos decir que el corporativismo nunca murió,

sino que disminuyo su presencia como eje principal de articulación de la legitimidad y gobernabilidad del Estado, así como de la acumulación de capital. El corporativismo subsiste por temor a la protesta social y la necesidad de los Estados por tener un interlocutor válido, el cual contenga a los sectores de la sociedad inconforme por los efectos nocivos del sistema económico, de esta forma el corporativismo neoliberal bien podría ser llamado postcorporativismo (De la Garza, 2001), el cual tiene como características principales:

- a) Es una forma de gobernabilidad sobre aspectos parciales que implica una subordinación más que al Estado a las grandes corporaciones empresariales, guiado por la globalización, la competitividad y el crecimiento económico.
- b) Puede ser un pacto con actores pasivos que aceptan la globalización, los ajustes y las tendencias a la flexibilidad, o puede ser un corporativismo de rama o empresa, más activo en el establecimiento de proyectos productivos que permitan elevar productividad y calidad. Este tipo de corporativismo no debería ser denominado simplemente micro sino específicamente corporativismo de la productividad (De la Garza, 2002). Esta es una característica central que observaremos en los sindicatos de la Industria Automotriz.
- c) Se trata de un corporativismo defensivo desde el punto de vista de los sindicatos, defender lo posible, sobre todo el empleo, aunque sufra el salario. Esta característica es una función vital pues se convierten en una fuerza para la contención salarial, lo cual significa ahondar en una contratendencia a la caída de la Tasa de Ganancia (Marx, 1997), a la par que el salario se usa como variable monetaria de control de la inflación.
- d) Un corporativismo que firma pactos, en general no nacionales sino parciales, descentralizados y flexibles, buscando incrementos en la productividad y la competitividad, favoreciendo el uso de la fuerza de trabajo a conveniencia de las necesidades de acumulación de capital
- e) Un corporativismo al que se han añadido organizaciones y movimientos sociales no laboristas.
- f) Este corporativismo ha perdido influencia en el sistema político y en la toma de decisiones sobre política económica y social, restringiéndose en algunos casos a la simple convalidación de esas políticas, pero sin capacidad de proponer o modificarlas con la finalidad de no ser golpeados sistemáticamente.
- g) Existe un corporativismo que traza relaciones con el sistema político, de manera flexible dependiendo de las circunstancias de cada coyuntura.
- h) Se mantienen distintas relaciones de dominación al interior de las corporaciones, las cuales pasan desde una democracia formal, una relación clientelar hasta el autoritarismo más despótico de los líderes hacia sus bases.

- i) Las grandes corporaciones han perdido la necesidad de ser representados por cámaras patronales, cuentan con acceso directo a los entretelones del poder político.

Por lo tanto podríamos concluir, que entre el neoliberalismo a nivel doctrinario para el cual el corporativismo es un lastre que debe desaparecer, y el neoliberalismo realmente existente media una distancia considerable, pues este se ha apoyado en muchos aspectos del corporativismo para la gestión de los procesos de reestructuración productiva y de políticas económicas y sociales. En el caso mexicano al corporativismo oficial, directamente vinculado con el gobierno, se le ha opuesto el sindicalismo independiente, conformado por organizaciones que no forman parte del Congreso del Trabajo, algunas de ellas provenientes del mismo o de la iniciativa organizativa de la militancia de izquierda en los años 70 y 80.

Son referentes del sindicalismo independiente la Unión Nacional de los Trabajadores, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato Minero Metalúrgico, la propia Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, y aunque es un hecho que no se trata de las vertientes tradicionales del sindicalismo a manos del cual se han cometido las más flagrantes traiciones en contra de los trabajadores, en muchos de los casos, el modelo de algunas de estas organizaciones dista de ser un genuinamente democrático o con principios claramente clasistas.

Las organizaciones del movimiento sindical independiente han presentado resistencia a los planes patronales o gubernamentales, pero en general no han representado una alternativa de organización diametralmente opuesta al sindicalismo oficialista. Inclusive, en general, se ha visto disminuido cuantitativamente, por medio de golpes de exterminio, como el que ha sido dado al SME o a través de la persuasión política, inclusive la corrupción.

Ha sido un verdadero reto construir un modelo diferente de organización sindical, sin contar con referencias distantes del culto a la personalidad, del caudillismo, la subordinación al Estado y el paternalismo. Ha sido sumamente complicado conformar un proyecto de organización que no esté basado en el eterno voto de confianza, que no se base en considerar al líder como imprescindible para la vida de las organizaciones gremiales.

En este caso vamos a presentar los casos del Sindicato Único de la Empresa Industria Vidriera del Potosí y del Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire México, los cuales se han ganado un espacio dentro de universo sindicalista mexicano, incluso a nivel internacional.

Industria Vidriera del Potosí

El Sindicato Único de la Empresa Industria Vidriera del Potosí (SUTEIVP) surgió el 1997, cuando fue instalada la planta productora de botellas de vidrio para envasar cerveza del Grupo Modelo, particularmente las de su conocida marca internacional Corona Extra. Desde su nacimiento, el SUTEIVP fue parte de la Federación de Trabajadores del Estado de San Luis Potosí (FDTSLP), perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Su secretario general, Gabriel Varela, se mantuvo en ese cargo hasta el año 2005, cuando lo heredó a un subordinado de Emilio de Jesús Ramírez Gamero, jefe de la CTM en el estado.

La complicidad de la nueva dirigencia sindical con los funcionarios directivos de la empresa, así como la debilidad emanada de la ilegitimidad del nuevo líder, combinados estos factores con la precarización creciente de las condi-

ciones de trabajo de los obreros del SUTEIVP generó un acelerado proceso de reorganización que desembocó en la destitución del comité ejecutivo títere y la elección de una nueva dirigencia que asumió el mandato de la asamblea general extraordinaria de desafiliarse de la CTM y emprender la construcción de un proyecto independiente de organización sindical, basado en prácticas ampliamente democráticas y en principios clasistas.

La gota que derramó el vaso fue el conocimiento de los obreros, a nivel de rumor, de un cambio de razón social de la empresa y un fraude en el pago de su participación en las utilidades. A eso habría que sumar el trato despótico y hasta violento por parte de los supervisores de la empresa, las arbitrariedades en el pago de salarios, la perceptible degradación de sus prestaciones y de sus salarios reales, a pesar de los años laborados y de las diversas revisiones contractuales y salariales, desde que el sindicato había surgido.

El otro factor fue la confirmación por parte de los obreros de la existencia de una enorme disparidad salarial y contractual con sus pares de la empresa Nueva Industria Nacional de Vidrio (Nueva FANAL), perteneciente también al Grupo Modelo, pero instalada en el municipio de Tultitlán, estado de México. Ahí se producían 4 millones y medio de botellas diarias, pero con una plantilla de 1400 obreros. En San Luis Potosí, se elaboraban 5 millones de botellas diarias, pero con una plantilla de 820 aproximadamente 820 obreros; sin embargo, la diferencia salarial era de casi 3 a 1 en favor de los trabajadores de la Nueva FANAL, mientras que el contrato colectivo reconocía la existencia de varias decenas de categorías salariales, mientras que en IVP apenas se establecían 18.

La demanda de homologación salarial con la Nueva FANAL había sido desoída en la IVP por la dirigencia cetemista y los directivos de la empresa. Inclusive un intento de organización independiente fue duramente reprimido con el despido de más de 40 obreros en 2005. El ambiente de represión al interior de la planta se volvió insostenible y también constituyó un motivo de trascendencia para impulsar a los obreros a emprender una nueva lucha por la democratización e independización de su organización sindical, para recuperar el control de los trabajadores sobre sus líderes y para hacer uso del sindicato como una verdadera herramienta para la defensa de los intereses proletarios.

Aún sin el reconocimiento de la dirigencia sindical electa la asamblea que destituyó a los líderes cetemistas, los obreros del SUTEIVP iniciaron la reconstrucción de su organización sobre bases ampliamente democráticas. De inmediato se estableció el acuerdo de realizar al menos 4 asambleas generales por año, una cada trimestre, así como las extraordinarias que fueran necesarias. Se estableció el principio de que la asamblea general era la máxima autoridad sindical, por encima del secretario general, contraviniendo no sólo la práctica que se había hecho norma en el sindicato vidriero, sino la propia ley federal del trabajo, que le reconoce a quien ostenta el cargo de la secretaría general poderes prácticamente plenipotenciarios al reconocerlo como máxima representación de las organizaciones sindicales y amplios poderes jurídicos. Se conformó un grupo de delegados sindicales, electos democráticamente en asambleas de cada departamento de la fábrica, uno cada uno de los tres turnos en que se trabaja, que podían ser destituidos en cualquier momento por las mismas asambleas, principio que también aplicaba al propio Comité Ejecutivo del SUTEIVP.

En tiempos de la CTM, las comisiones mixtas que debían conformarse según lo establece la ley, no funcionaban, sus integrantes eran nombrados a designación del secretario general, únicamente para cubrir el requisito; al erigirse

como organización democrática e independiente, en el SUTEIVP se eligió a los representantes de los trabajadores ante dichas comisiones y se les hizo trabajar como nunca había ocurrido, en inspecciones regulares de las condiciones de seguridad e higiene, movimientos escalafonarios y programas de capacitación. Con base en todas estas pautas se mandató al Comité Ejecutivo a preparar una propuesta de reforma estatutaria, que fuera ampliamente discutida por las bases hasta aprobarse en una asamblea general, ex profeso.

Se puede decir, que en el SUTEIVP ocurrió una verdadera revolución sindical, que se pondría a prueba rápidamente en la revisión del pago por la Participación de los Trabajadores en las Utilidades y en la revisión salarial que, atípicamente, se realizaría en el mes de junio de 2007, luego de acordarse una prórroga al vencimiento del contrato, que sucedía en el mes de febrero de los años noventa.

El primer episodio ocurrió en mayo de 2007. La representación de los trabajadores cuestionó a los directivos de la empresa sobre la razón de que las utilidades no se hubiesen incrementado en años, cuando la producción de la empresa se había incrementado en más de 35 por ciento con la puesta en marcha de un cuarto horno, el más grande y moderno de los que funcionan en la fábrica. La respuesta fue que las utilidades se mantenían prácticamente sin cambio debido a que se debían a la renta de los inmuebles de los cuales era propietaria IVP a una razón social que entonces se hizo formalmente presente Vidriera Industrial del Potosí (VIP), que era la productora de la cerveza, dueña de la maquinaria, las materias primas y beneficiaria de la comercialización de las botellas. Se trataba de lo que algunos laboristas han llamado insourcing, esquema de subcontratación ficticio en el que, como en la IVP, el cambio de giro de la razón social originaria a una prestadora de servicios, transforma los obreros en empleados de una empresa que vende su fuerza de trabajo a la nueva razón social, que es propiedad de los mismos dueños, con la consecuente evasión de las obligaciones laborales, particularmente el pago de utilidades. En IVP no se anuló el pago de esta prestación, pero se estancó mientras las ganancias del Grupo Modelo crecían aceleradamente, en especial las que se derivaban de las exportaciones y más específicamente de la Corona Extra, cuya botella se producía en San Luis Potosí.

Fue entonces que los obreros demandaron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la responsabilidad solidaria del Grupo Modelo, como patrón beneficiario, ante el incumplimiento de IVP de esta prestación. Dicha demanda está aún por resolverse, a más de cinco años de interpuesta.

El siguiente episodio vino con la compleja revisión salarial, que vencería el último minuto del 15 de julio de 2007, pues los obreros acordaron en asamblea poner en la mesa de la discusión la homologación con los trabajadores de la Nueva FANAL. La empresa respondió con una propuesta de un dígito porcentual.

Después de difíciles negociaciones, la representación sindical presentó una propuesta de retabulación que implicaba un aumento promedio del 19 por ciento, la cual fue aceptada por los representantes del Grupo Modelo, con lo que se conjuró la huelga. La homologación quedaba lejos aún, pues hubiese implicado un incremento general de más de 60 por ciento, pero el incremento obtenido para la mayoría de las categorías rebasaba con mucho el 5 por ciento del tope salarial, que ya se

había impuesto a los trabajadores ese año. Inclusive la categoría que menor aumento recibió estaba por encima del tope.

La negociación salarial fue ejercicio democrático impresionante, pues a lo largo de los 30 días que se prolongaron se mantuvo una discusión y consulta permanente con toda la base sindical. De hecho, para construir la nueva escala salarial hubo que realizar una investigación minuciosa nunca al interior de la fábrica, para hacer una evaluación de los puestos, por medio de un estudio de ingeniería industrial, y realizar la nueva propuesta salarial que fuera aprobada en asambleas departamentales, antes de ser presentada a los directivos del Grupo Modelo.

A lo largo de esta negociación, lo mismo que durante la revisión del PTU y en el trabajo de las comisiones mixtas innumerables conflictos cotidianos fueron identificados y resueltos con la acción de los trabajadores a través de sus nuevos representantes departamentales y del comité ejecutivo sindical. Se sucedían las asambleas departamentales y las reuniones con los directivos de la empresa, siempre sin la presencia de asesores jurídicos o políticos.

En este contexto, el Taller de Análisis Laboral, Económico y Social de la Facultad de Economía de la UNAM, realizó una investigación con el objetivo de estimar el grado de explotación de la fuerza de trabajo en la Industria Vidriera del Potosí, que arrojó conclusiones impactantes para los obreros en su conjunto, particularmente sobre su sector dirigente, conformado por los delegados departamentales y los miembros del Comité Ejecutivo, quienes participaron de un taller en el que los realizadores de la investigación expusieron sus conclusiones.

Frente al gran crecimiento del mercado de exportación que el grupo modelo tuvo en los primeros años del siglo XXI, pues se calculaba un crecimiento superior al 65%, se contraponía una tasa de explotación de más del 5,000%, lo cual implicaba que un trabajador reponía el salario que ganaba en poco más de 9 minutos.

La investigación sólo vino a confirmar lo que los obreros de la Vidriera ya intuían y reforzó su convicción de seguir en la senda de consolidar su organización independiente y democrática y reafirmar el camino que habían emprendido con la revisión del PTU y la negociación salarial, en demanda de una retribución más justa de su trabajo.

Sin embargo, para la muy joven organización independiente, vendría una prueba de la que no lograría salir avante. El golpe del Grupo Modelo, asestado en enero de 2008 con el inicio de los que serían más de 300 despidos en la IVP, tendría el objetivo de dismantelar la columna vertebral del SUTEIVP y cancelar la posibilidad de construir una dirección alternativa a las tradicionales dirigencias charras y novedoso y pujante dentro del propio campo de las organizaciones sindicales que se reclaman independientes.

La profundidad del ímpetu democratizador y reivindicativo de los obreros y dirigentes de la IVP se contrapuso a la inmadurez y debilidad de la propia organización y su proyecto. Tampoco ayudó el contexto internacional de crisis capitalista que se avizoraba, a pesar de que el Grupo Modelo fue uno de las compañías que mejor pudo enfrentar el desastre económico que se prolongaría por más de dos años, los directivos contaron con el pretexto perfecto, para iniciar los despidos, ya que argumentaron una baja en la producción para desactivar uno de sus más productivos hornos y realizar el despido masivo.

Por supuesto, fueron todos los dirigentes sindicales, tanto los delegados

departamentales, como los miembros de las comisiones mixtas y los integrantes del Comité Ejecutivo, quienes encabezaron la lista. No hubo ningún criterio escalafonario o vinculado directamente con la actividad productiva de la empresa, que se utilizara para determinar quién debía abandonar el trabajo. Fue un despido selectivo a pesar de su masividad, resultado de una minuciosa actividad de espionaje y represión diseñada por la empresa. Fue un despido político, que tenía como objetivo destruir la organización independiente que habían construido los vidrieros potosinos.

Esto se confirmaría poco tiempo después, en febrero de 2008, cuando se conoció de la demanda por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, interpuesta por el Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de Comercio, Industria, Agencias Aduanales y Similares de la República Mexicana, que aparece en los registros de la Secretaría del Trabajo como dirigido por Miguel A. Aragón Audelo y uno de cuyos apoderados es Salim Kalkach Navarro; originalmente este sindicato apareció como integrante de la Federación de Sindicatos Autónomos de México (FESAM), pero participó en el recuento como integrante de la Federación de Trabajadores Vanguardia Obrera, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, que es dirigida por Kalkach.

Para el 9 de mayo de ese mismo año, fue fijada la fecha para la realización de un recuento, cuyo resultado estaba definido de antemano, a favor de la demandante, directamente operada por Kalkach. Para asegurarse de ello, hubo que ocupar la fábrica, con integrantes de la Policía Federal, así como de las policías estatal y municipal, y hasta una empresa de seguridad privada, creando un intenso clima de intimidación e impidiendo a los dirigentes despedidos votar, a pesar de haber demandado su reinstalación por despido injustificado, contraviniendo la ley.

Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México

Los llanteros potosinos se agruparon en el Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México, cuyo origen se remonta a la instalación de la fábrica ubicada en el Distrito Federal, en el corredor industrial de Polanco, compartiendo vecindario con la planta ahora desmantelada de la General Motors.

La sección San Luis Potosí se convirtió en la única de la organización nacional, cuando la planta del Distrito Federal cerró y toda la producción se concentró en ese estado. Siempre fue integrante de la CTM, parte de la Coalición Hulera, encargada de revisar el Contrato Ley de la Industria Hulera, en realidad, la vida sindical en la empresa

que compraría Continental AG en 1998, siempre transcurrió dentro de la normalidad impuesta por el jerarca que controlaba la Coalición, el célebre Sergio Pérez Tovar, que no sólo mantuvo por décadas el control de la casi totalidad de los sindicatos de esa rama industrial, sino que extendió su poder al ámbito político, controlando toda una región del estado de México, que abarcaba municipios como Cuautitlán, Tultitlán, Tultepec y Tepetzotlán.

Con su muerte, el heredero de ese poderío recayó en Gonzalo Ugalde, que compartió la conducción de la Coalición con la asesoría de Moisés Calleja. Pero el feudo había terriblemente menguado por el cierre de las fábricas y la erosión del poder político de las estas dirigencias, que acompañó la desastre de la propia CTM y el PRI.

Por supuesto, fue motivo de esta decadencia la propia disposición de los cetemistas para aceptar el cierre de las fábricas y la complacencia de los intereses patronales en las empresas que se mantuvieron funcionando.

Fue así que en la fábrica de San Luis Potosí, la dirigencia encabezada por los líderes afines a la CTM, avaló la sustitución patronal promovida por los directivos de la Continental y Continental Servicios, la primera empleadora de los obreros sindicalizados y la segunda de los empleados de confianza. Ambas razones sociales recién nacidas le venderían la fuerza de trabajo de sus empleados a Continental Tire de México, poseedora de todos los bienes de producción y beneficiaria de la comercialización de lo producido en la fábrica.

Una modalidad del insourcing, del que ya habíamos hablado en el caso de la Industria Vidriera del Potosí. Más agresiva y lesiva para los derechos de los trabajadores, pues Con-

tinental Llantera Potosina no cuenta con bienes propios, por lo que la evasión de las utilidades ha sido total, desde que se impuso este pernicioso esquema de creación de nuevas razones sociales ficticias.

En esta ocasión, fue gracias a la acción de un integrante del Comité Ejecutivo sindical y a los integrantes de una comisión por la modernización del Contrato Ley, que se conoció de estas maniobras para despojar a los trabajadores de importantes derechos. La denuncia de esta conducta de los dirigentes cetemistas provocó la ira de prácticamente todos los trabajadores, que reunidos en asamblea extraordinaria, los destituyeron y nombraron a una nueva dirigencia simpatizante de un proyecto independiente, que fue depositaria del mandato para emprender una transformación de la forma de conducir la agrupación, cumpliendo seriamente con los estatutos, particularmente estableciendo una gestión ejemplar por la transparencia en el manejo de los recursos de la agrupación provenientes de las cuotas sindicales y de las prestaciones colectivas pagadas por la empresa.

Precisamente, porque la gestión cetemista que derivó en el despojo de las utilidades de los obreros de la llantera y en una comprometida situación jurídica, que podría poner en riesgo hasta la propia vigencia del Contrato Ley, se caracterizó por la corrupción y la opacidad. Para muestra un botón: al momento de tomar en sus manos la conducción del Sindicato, la dirigencia independiente encontró que la tesorería había sido completamente desfalcada.

Esta actuación de los cetemistas estuvo agravada por el hecho de que se hizo normal la reelección de los secretarios generales, lo que era visto por la base de la organización como una forma de facilitar el despojo de los recursos y la acción antilaboral, cómplice de los intereses patronales. La democratización del SNTGTM pasó por la conformación y revitalización de un grupo de delegados departamentales que se constituyó en la nueva columna vertebral de la organización, en la que a pesar de la importante autoridad del Comité Ejecutivo Sindical la base recuperó un poder que le había sido negado para la gestión de diversos conflictos domésticos en la fábrica, y la asamblea general se tornó la máxima autoridad en la toma de las decisiones, así como en la elección de los representantes ante las comisiones diversas, ordinarias y extraordinarias. Se estableció la prohibición de reelección consecutiva en el cargo de secretario general.

Desde el año 2002, cuando inició la independización y democratización del Sindicato se ha prolongado hasta ahora un conflicto permanente, en el que se han vivido episodios de diversa gravedad; el más grave desde el punto de vista de la preservación de los salarios y prestaciones de los obreros, fue el Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, promovido por la empresa, con el objetivo de reducir en 50 millones y modificar 30 cláusulas del Contrato Ley. Hubo

que llevar a cabo una negociación seguida paso a paso por la base sindical, en diversas asambleas departamentales y por grupos de trabajo, que finalmente implicó la modificación de dos cláusulas y el congelamiento salarial durante dos años.

Digamos que el resultado de una sumamente agresiva ofensiva patronal, derivó en una negociación en la que se perdieron algunos puntos porcentuales y una mínima parte de las prestaciones. En buena medida se debió a la acción de la dirigencia sindical, apegada todo el tiempo a la consulta con la base trabajadora.

Más recientemente vino una demanda por la titularidad del Contrato Ley de la Industria Hulera, que fue interpuesta por un sindicato perteneciente a la Confederación Obrera de México (COM), un satélite de la CTM, regentada por un personaje de nombre Gabriel Cerón. La campaña fue tremenda, con fuertes cantidades económicas invertidas en regalos para los trabajadores con el objetivo de corromper su consciencia, también hicieron su papel las autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que sorpresivamente establecieron la fecha para la realización del recuento con el que se debía censar la voluntad de los obreros.

A pesar de estas maniobras, de que no se contó con un lugar neutral para llevar a cabo la votación, ni existieron todas las garantías para la libre expresión de la decisión de los trabajadores, el resultado del recuento fue abrumadoramente favorable para el SNTGTM, que se impuso por 640 votos contra 1 que fue emitido por el sindicato de Cerón.

No fue una casualidad que el registro sindical utilizado por Cerón para demandar la titularidad del Contrato Ley en la llantera fuera el mismo que se utilizó en la IVP para despojar a los vidrieros. Nuevamente fue el Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de Comercio, Industria, Agencias Aduanales y Similares de la República

Mexicana, con Gabriel Cerón como su apoderado, quien pretendió despojar a los llanteros.

Esta imponente demostración política fue suficiente para enfrentar esta amenaza mortal contra el Sindicato independiente de los obreros de Continental y abrir una nueva situación en la que la compañía tuvo que aceptar la interlocución del SNTGTM para negociar un incremento de la producción, mientras mantiene una demanda por la desaparición del Contrato Ley de la Industria Hulera.

CONCLUSIONES

Como se ha descrito, estos ensayos para construir un nuevo modelo de organización democrática, independiente y clasista, han tenido hasta el momento desenlaces diversos. En la Industria Vidriera del Potosí se sufrió un golpe como pocos hemos visto en la historia reciente. El despido masivo en la fábrica potosina hace recordar el golpe sufrido por los obreros de la vieja Cervecería Modelo, en el Distrito Federal, en 1990, cuando fueron despojados de su trabajo cerca de dos mil trabajadores, para derrotar su movimiento de huelga.

Sin duda, con sus resultados distintos, lo sucedido en la Vidriera del Potosí y en Continental Tire, muestra las dificultades y los factores que podrán incidir en la evolución del proceso de construcción de un nuevo modelo de organización sindical.

La trayectoria de la organización sindical implica un factor clave, aunque tampoco definitivo; pero ofrece elementos de resistencia, basados en la experiencia y el aprendizaje histórico construido con base en la propia experiencia.

También la composición social ofrece elementos contradictorios para trazar una expectativa del desarrollo de la construcción de una nueva dirección. Por un lado, tenemos un proletariado joven, que no carga con los prejuicios y el peso de las derrotas pasadas; por otro lado, carece de la experiencia y el aprendizaje que le permite sortear enfrentamientos de gran intensidad.

En los últimos años el sindicalismo mexicano ha sufrido un embate sin precedentes en la historia de México, lo cual configura un panorama crítico y decisivo para los sindicatos, la influencia como actores sociales y el poder de negociación es mínima en el entorno nacional y laboral. Por una parte, el corporativismo tradicional no responde a las necesidades de los trabajadores, ni esta en condiciones de gestionar avances en el mundo laboral que representen mejoras para los trabajadores; por el otro, los modelos de sindicalismo independiente no han significado una opción viable para el conjunto de los trabajadores, las distintas interpretaciones que coexisten al seno de estas opciones evitan consolidar acciones comunes para fortalecer las posiciones de los trabajadores frente al capital, el Estado y el corporativismo tradicional. Las expresiones como las del SUTEIVP y el SNTGTM son ejemplos que muestran la viabilidad para generar esquemas de organización alternativos, los cuales vinculen a otros sectores sociales en la lucha frente a los viejos esquemas de representación y la política anti-sindical que el Estado ha emprendido, sin embargo, aun queda un largo trayecto en consolidar estrategias exitosas, que salgan del anonimato y contribuyan a la reinvención de la política sindical.

Bibliografía

- Bensusan, G y Von Bulow, M (1997) *La reforma institucional del corporativismo sindical: Las experiencias de Brasil y México*. En *Revista Perfiles Latinoamericanos* No. 11, UNAM, México. Pp. 185-227
- Bizberg, Ilan (1990) *La crisis del corporativismo mexicano*, *Foro Internacional*, Vol. XXX, No. 4 Abril – Junio, El Colegio de México, México.
- Casar, Amparo (1989) *Corporativismo y transición*, en *Revista Nexos*, No. 137, México.
- Córdova, A (1973) *La ideología de la revolución mexicana*. Era, México
- Covarrubias, A (1992) *La Flexibilidad laboral en sonora*. El Colegio de Sonora, Sonora
- Crouch, Colin (2005) "Models of Capitalism", *New Political Economy*, V.10, No. 4, dic.
- De la Garza, Enrique (1994) *El corporativismo: Teoría y transformación*. En *Revista Iztapalapa*, No. 34, Julio – Diciembre de 1994, UAMI, México pp. 11 – 28.
- De la Garza, Enrique (2001) *Corporativismo y Neoliberalismo: el caso de México*
- De la Garza, Enrique (2001) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Buenos Aires
- Durand Ponte, V (1990) *Corporativismo obrero y democracia*, en *Revista Mexicana de Sociología*, No. 3, Julio – Septiembre de 1990, UNAM, México
- Katz, Harry y Owen Darbshire (2000) *Converging Divergences*. Cornell: ILR/Cornell University Press.
- Offe, C (1990) *Las contradicciones del Estado de bienestar*, Alianza, México
- Pries, L (1998) *Hacia un nuevo escenario de las relaciones industriales en la industria automotriz mexicana*. En *revista Región y Sociedad*, enero – julio, vol. IX, número 15. El Colegio de Sonora, Sonora, pp. 65 – 109
- Regini, Mario (2000) "Between Deregulation and Social pacts", *Politics and Society*, 28, 5.
- Schmitter, Paul (1979) *Trends Toward corporatist intermediation*, SAGE, Beverly hill, London
- Schmitter, Paul (1986) *¿Continuamos en el siglo del corporativismo?* En *El Buscon*, No. 14 y 15, México
- Schmitter, Paul (1992) *Teoría del neocorporativismo*, U de G, México
- Zamora, Gerardo (1995) *Corporativismo sindical: ¿Institución sin futuro?* En *Revista Política y Cultura*, otoño, número 005. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, México. Pp. 43-53
- Zapata, Francisco (1986) *El conflicto sindical en América Latina: El Colegio de México*. 1990. *Ideología y política en América Latina*, El Colegio de México, col. *Jornadas* 115.
- Zapata, Francisco (2004) *¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México*. En *Revista Política*, otoño, número 042, Universidad de Chile, Santiago de Chile, pp. 13-40.

Los azucareros independientes en su laberinto, ante el reto de construir un nuevo modelo sindical y el peso del viejo corporativismo

◀ María de los Angeles González Hernández¹

Resumen

A partir del estudio de la vida sindical y la reconstrucción de las representaciones sociales de los obreros de nuevos sindicatos independientes en la industria azucarera de Veracruz es posible determinar la posibilidad que tienen de consolidar un modelo sindical alternativo al sindicalismo oficial corporativo, e identificar los rasgos de una cultura política en construcción, que si bien reproduce algunas prácticas del viejo corporativismo sindical en México es capaz de visualizar la posibilidad de construir un modelo de organización sindical independiente, autónomo y vinculado a la comunidad de la que forma parte. Esto dentro del contexto de reestructuración productiva y alternancia en el poder ejecutivo con el Partido Acción Nacional (PAN, 2000-2012) y el retorno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) a la presidencia de la República a finales de 2012.

Los casos de los Sindicatos Azucareros Independientes en los Ingenios San Cristóbal, La Providencia y El Potrero, ubicados en la Cuenca del Papaloapan y la zona centro del estado de Veracruz, son analizados desde las representaciones sociales de los obreros, líderes sindicales y representantes de empresa, ubicados dentro de un contexto de modernización de la industria azucarera sin una base de innovación tecnológica y mediante la flexibilización de las relaciones laborales, el adelgazamiento del Contrato Colectivo de Trabajo y los procesos de organización independiente de los trabajadores.

Se utiliza la metodología de reconstrucción de las representaciones sociales a partir del análisis semiótico y el uso partir

de técnicas dialógicas como la entrevista en profundidad, observación participante y el análisis documental, hemerográfico, fotográfico y de vídeo. Con el propósito de comprender los significados que otorgan los obreros azucareros a su vida sindical, se reproducen los procesos que experimentan en la construcción de un modelo de organización en autonomía, que transita del espacio de la circulación constreñido a la negociación salarial y contractual, al espacio de la producción con la intervención de líderes y trabajadores en la organización y mejora del proceso de producción, la elevación de la productividad, mejora del producto y a la vez, el reclamo de participación de los trabajadores en la riqueza generada.

La contraparte es igualmente necesaria, por lo que se presentan las estrategias empresariales utilizadas por el Gobierno Federal frente al proceso de reorganización sindical de los azucareros, en tanto administrador de estos ingenios desde el año 2001 en que el presidente Vicente Fox Quesada (PAN) decretó su estatización junto con otros 24 ingenios azucareros; además de la intervención política del Gobierno del Estado de Veracruz en la vida interna de estas organizaciones, el manejo de una política de hostigamiento, uso de la violencia y la cooptación de sus líderes para socavar los procesos de organización independiente.

Finalmente, se discuten las estrategias de resistencia, alianzas políticas que tejen con otras organizaciones obreras y partidistas, los avances que logran y la reproducción de algunos lastres de su pasado asociados con tradiciones autoritarias, patrimonialistas y clientelares características de su ex organización oficialista, el Sindicato Nacional Azucarero (STIASRM) afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y del entonces partido hegemónico PRI; así como los retos que enfrentan para consolidarse como una organización alternativa, convincente y legítima para los trabajadores y las empresas del azúcar.

Palabras clave: corporativismo, neocorporativismo sindical, cultura política, identidad sindical, representaciones sociales.

I. Antecedentes, del corporativismo sindical a la vida independiente.

Durante casi seis décadas (1936-1993) los obreros azucareros del país se mantuvieron dentro del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (SNA) de la CTM, con una organización corporativa, clientelar, patrimonialista, vertical y antidemocrática, que tejió historias de líderes vitalicios que se mantuvieron

¹Socióloga, maestra en evaluación institucional, doctora en ciencias políticas; académica de carrera de tiempo completo en la Universidad Veracruzana, coordinadora del Cuerpo Académico Educación y Trabajo de la Facultad de Pedagogía-Xalapa de la UV, con líneas de investigación Educación y Trabajo, y Evaluación Educativa, angelesghernandez@hotmail.com y angonzalez@uv.mx



en el poder sindical y político dentro del PRI por 29 años como José María “Chema” Martínez y hasta 40 años como Salvador Esquer Apodaca, secretario del trabajo en la gestión de Chema Martínez desde 1954 y sucesor a su muerte en 1983, quien dejó el cargo también hasta su fallecimiento el 11 de octubre de 1995.¹

El SNA llegó a sumar una base de 45 mil obreros en el país que se mantuvieron fieles a su organización mientras tuvieron los beneficios que la relación corporativa con el Estado reportaba al SNA vía cláusulas contractuales que aseguraban el acceso a una vivienda digna, becas para cursar estudios superiores, atención médica de especialidad en la entonces Clínica Azucarera en la ciudad de México y una significativa jubilación para la vida en retiro, además de la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La prolongada crisis económica de mediados de los 80 y la adopción del modelo económico neoliberal por el Gobierno de México anuló estas conquistas contractuales de los azucareros y dieron paso a un Acuerdo de Modernización Integral de la industria Azucarera que significó la flexibilización de las relaciones laborales y la precarización del trabajo en esta industria, ante lo cual el SNA mantuvo su política colaboracionista con el capital y el gobierno federal encabezado por el PRI y posteriormente con el PAN².

En este contexto se ubica la emergencia de un movimiento de insurgencia sindical desde el centro del estado de Veracruz contra la dirigencia nacional del SNA, en demanda del reparto de fondos sindicales y la rendición de cuentas sobre los fideicomisos cancelados con la supresión de cláusulas contractuales. En 1993 la ciudad de México recibió las movilizaciones de obreros azucareros del centro y sur del país; entre éstos los de la Sección 23 del SNA en el Ingenio El Potrero, que se mantuvieron en plantón por varios meses hasta lograr la entrega de su participación por el fondo (0.6) para obras sociales que no se construyeron en El Potrero. La respuesta del SNA con el apoyo del gobierno federal encabezado entonces por el presidente Carlos Salinas de Gortari, Fidel Velázquez Sánchez en la CTM y el entonces propietario de este ingenio, Enrique Molina Sobrino, fue la represión vía la aplicación de la cláusula de exclusión a 68 trabajadores, los que aún contaron con la solidaridad de más de 800 obreros de El Potrero que decidieron abandonar la CTM y formar un Sindicato Azucarero Independiente; en adelante los despedidos sumaron más de 500 obreros disidentes que finalmente en su mayoría retornaron decidieron reintegrarse a la CTM para mantener su empleo.

En adelante los azucareros independientes de El Potrero dieron una prolongada batalla por la reinstalación de los despedidos que se mantuvieron en lucha y la declaración de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; lograda ésta en el año 2001 fue más fácil la separación de la CTM de cientos de obreros de otros ingenios donde se formaron nuevos sindicatos independientes: en San Cristóbal en el año 2000,(Sección 31 del SNA), Ingenio San Pedro (Sección 74) y El Refugio, Oaxaca (Sección 5) en 2002; La Margarita, Oaxaca (Sección 109) en 2003; y en 2008 los Ingenios La Providencia (Sección 27) y Cuatrotolapan, (Sección 36).

A este movimiento se sumaron los sindicatos de la Confedera-

¹Ver ponencia *La Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros y Papeleros Independientes en Veracruz- México, su lucha por la autonomía sindical*, en memorias del VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, 20 al 23 de abril 2010, en Ciudad de México.

²Ver ponencia *Reestructuración productiva y respuesta sindical, el difícil proceso de independencia de los obreros azucareros en Veracruz. Ingenios El Potrero y San Cristóbal*, memorias del VII Congreso Nacional “El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades” de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, 18- 20 de mayo 2011, Mérida, Yucatán- México.

ción Regional de Obreros y Campesinos (CROM) de los Ingenios Central Motzorongo, Constanza y San Nicolás, en Veracruz, así como Calipan, en Puebla, con quienes el 3 de noviembre de 2007 se constituyó la Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Independientes de la Industria Azucarera en el municipio de Carlos A. Carrillo donde se ubica el Ingenio San Cristóbal. Su objetivo estratégico fue disputar al SNA la titularidad del Contrato Ley a fin de intervenir en las negociaciones contractuales bianuales con el gobierno federal y los empresarios del azúcar para detener la pérdida de conquistas, el despido de personal, la flexibilización laboral y el deterioro y precarización del trabajo obrero.

La unidad obrera de los independientes se tradujo en la conquista progresiva de la representatividad de los trabajadores frente a las empresas azucareras, desde el 2001 hasta el 2012 los independientes demandaron y ganaron recuentos sindicales en los Ingenios San Cristóbal, San Pedro, El Refugio y La Providencia; sumados a los cuatro sindicatos de la CROM que desde su origen mantienen la titularidad del Contrato Ley. El resto de los sindicatos independientes también demandó recuentos pero sin lograr el triunfo.

En contrapartida, las secciones locales del SNA a excepción de la 23 en El Potrero, se mantuvieron replegadas y casi anuladas, pues mermaron sus bases obreras, pues pocos trabajadores se mantuvieron dentro de la CTM ante la concentración del poder sindical en manos de los independientes, como se observó en el recuento demandado a las autoridades del trabajo por los líderes de la Sección 5 del SNA en el Ingenio El Refugio, Oaxaca, para recuperar el poder sindical el 27 de enero de 2012, el Sindicato -Independiente- de Trabajadores de Azúcares y Derivados “Chema Martínez” arrasó con 121 votos a favor, sobre 44 votos de la Sección 5 del SNA³.

II. El principio de libertad sindical y la autodeterminación de los independientes.

Entre los líderes y la base obrera de los sindicatos azucareros independientes de distintos ingenios, regiones y estados (Veracruz, Oaxaca y Puebla) de la República hay un común denominador que constituye el pilar de su identidad sindical: la libertad y la autonomía, libertad de sindicalización, separación de una organización y/o constitución de una nueva, así como autonomía frente al Sindicato Nacional Azucarero, la CTM, el Gobierno Federal y el PRI.

Dicha autonomía se traduce en un principio de autodeterminación, primero para la elección interna de sus líderes sindicales, lo mismo que para su destitución cuando faltan a los acuerdos establecidos; segundo, el manejo de sus recursos financieros y sus prestaciones laborales frente a los patrones de manera directa y sin mediación del SNA ni descuentos indebidos aplicados antes para beneficio de la dirigencia nacional. Tercero, la libertad para ejercer una militancia partidista y el voto electoral a favor del partido político que cada trabajador decida apoyar, sin el voto corporativo y obligado para el PRI y sus candidatos.

De hecho cada sindicato independiente estableció en sus estatutos procedimientos de elección, duración de los periodos de sus dirigencias y oportunidades de reelección. En San Cristóbal se acordó y propició la elección de sus dirigentes por voto directo, secreto y universal, con periodos de ejercicio de seis años; en cambio en El Potrero a partir de la fundación del sindicato independiente se estableció un liderazgo tradicional, heredado del líder fundador Silvano Ventura Cas-

³Periódicos El Sol de Córdoba y El Mundo de Córdoba, 28 de enero de 2012.

tro -ya fallecido- al nuevo líder Abel Hernández Rivera, y mantenido en 5 reelecciones por más de 16 años desde 1997 hasta la fecha mediante votaciones a mano alzada en asambleas de no más de 60 asistentes.

De hecho el sindicato independiente del Ingenio El Potrero actualmente suma poco más de 200 obreros, frente a los más de 800 trabajadores que se mantienen en la Sección 23 del SNA, sindicato administrador del Contrato Ley, donde su líder local Modesto Trujillo Herrera suma ya 13 años en el cargo, en tanto aseguran los cetemistas “consigue beneficios, nos sirve, nos pagan utilidades”⁴

En el Ingenio La Providencia, ubicado en el municipio de Cuichapa, muy cercano al municipio de Atoyac, donde se asienta el Ingenio El Potrero, el sindicato independiente formado bajo la asesoría legal y el trabajo organizativo de Abel Hernández Rivera, reprodujo el mismo sistema de votaciones asambleísticas a mano alzada y periodos de gestión por tres años. Este proceso de asunción de liderazgos en La Providencia también se aplica para la destitución de los líderes cuando merma su capacidad de gestión o cuando se hace suponer un “entreguismo” del líder a la empresa en la negociación de prestaciones monetarias para los trabajadores.

En San Cristóbal el líder fundador del sindicato independiente, Clemente Pacheco Mora, inició en el año 2000, fue reelecto por primera vez en 2006 y concluyó en 2012 sin poder reelegirse ante una creciente oposición interna auspiciada desde el gobierno del estado de Veracruz, el PRI y el líder del sindicato independiente de El Potrero, Abel Hernández Rivera. Más adelante volveremos sobre los casos donde los líderes independientes fundadores prácticamente fueron destituidos en el año 2012 con la intervención de Hernández Rivera.

III. ¿Fin del voto corporativo a los partidos políticos?

Otro elemento que define la identidad sindical de los azucareros independientes es la libertad de militancia partidista y de sufragio electoral a favor del partido de su predilección, a diferencia de la militancia y el voto corporativo de los cetemistas del SNA al PRI a cambio de curules para sus líderes nacionales en las cámaras de diputados y senadores.

De hecho desde su origen los trabajadores y líderes de sindicatos azucareros independientes rompieron relaciones con el PRI, pues en su lucha contra el dominio del SNA tuvieron en contra a las estructuras del poder del Estado, incluido el PRI y sus legisladores, entre quienes se contaba el Senador Salvador Esquer Apodaca, dirigente del SNA de 1983 a 1995, muchas de las manifestaciones de los azucareros inconformes con la gestión de Esquer Apodaca fueron escenificadas en la Cámara de Senadores.

Esta ruptura con el PRI no fue tajante ni inmediata, viejos trabajadores fundadores del Sindicato Independiente de El Potrero relatan que estando en plantón permanente en la ciudad de México, varios diputados de oposición se acercaron a su entonces líder Silviano Ventura Castro para ofrecerle su apoyo en la lucha contra el SNA y la respuesta de Silviano Ventura fue: “no señores, nosotros somos institucionales, somos del PRI”⁵.

El caso del Sindicato Independiente del Ingenio San Cristóbal fue

⁴Entrevistas a obreros cetemistas del Ingenio El Potrero.

⁵Entrevistas con obreros jubilados del Ingenio El Potrero, 2010.

distinto, en su nacimiento ya iniciado el “Gobierno del Cambio” con el PAN en la presidencia de la República, intervinieron abiertamente diputados federales del PAN, como Gerardo Buganza Salmerón y Juan Bueno Torio, y del PRD, el senador Arturo Hervis Reyes⁶. El respaldo de estos políticos fue decisivo en la obtención del registro de esta nueva organización, lo mismo que en las vicisitudes de la vida independiente para el líder Clemente Pacheco, quien en el año 2010 buscó el poder municipal y aceptó la candidatura del PAN para contender por la alcaldía de Carlos A. Carrillo, donde se asienta el Ingenio San Cristóbal, sin lograr el triunfo.

En esas elecciones estatales Clemente Pacheco con parte de su base obrera apoyó la candidatura del PAN a la gubernatura en la persona de Miguel Ángeles Yunes Linares, ex líder estatal del PRI en Veracruz y exsecretario de gobierno con el salinista Patricio Chirinos Calero, Yunes Linares fue derrotado por el candidato del PRI Fidel Herrera Beltrán. Un mes después de esta elección Pacheco fue secuestrado, cuatro días después fue rescatado por el Ejército Mexicano; en 2012 sumó votos de su base a la candidata del PAN a la presidencia de República, Josefina Vázquez Mota.

Por su parte, en el líder del sindicato independiente de El Potrero, Abel Hernández Rivera, desde el año 2006 abiertamente sumó su respaldo al candidato de la Coalición por el bien de todos (Partido de la Revolución Democrática-Partido del Trabajo y Partido Convergencia) a la presidencia de la República, apoyo que repitió a López Obrador en las elecciones de 2012 cuando hizo colocar una manta en el edificio sindical a favor de la coalición ahora llamada “Movimiento Progresista”. En entrevista- aclaró que dentro de las filas de su sindicato hay obreros que votan por el PAN, el PRD y otros partidos menos el PRI, pues significa un respaldo al SNA, cuyo líder nacional Adrián Jesús Sánchez Vargas buscó una diputación federal plurinominal por el PRI en las elecciones de 2010. En La Providencia, bajo la asesoría de Abel Hernández y el liderazgo de Felipe Molina Díaz, el edificio sindical y el campo deportivo de los azucareros se pintaron de azul en apoyo a los candidatos del PAN, igual que en San Cristóbal.

Así, las decisiones de participación o respaldo a partidos políticos obedeció al contexto regional de cada sindicato independiente, a la historia de su fundación y a las redes políticas que sus líderes tejieron con diversos partidos. Aunque es de llamar la atención el caso del líder del sindicato independiente de El Potrero, quién al mismo tiempo que hizo colocar mantas de apoyo a la candidatura presidencial de López Obrador en 2012 realizó trabajo político con el gobierno del estado de Veracruz, gobernado por el PRI, para impedir una nueva reelección de Clemente Pacheco Mora en el sindicato independiente del Ingenio San Cristóbal.

IV. San Cristóbal, un sindicato de la producción y la productividad.

La efectividad de la organización sindical independiente se mide no sólo

⁶Buganza Salmerón fue diputado federal plurinominal por el PAN de 1997 a 2000; senador de 2000 a 2003, candidato a gobernador en 2004 cuando ganó Fidel Herrera Beltrán (PRI), y diputado federal plurinominal en 2006. Sin embargo, en el año 2010 sumó su apoyo a la candidatura del PRI a la gubernatura de Veracruz, y al asumir el cargo Javier Duarte de Ochoa fue nombrado secretario de gobierno al lado del priísta.

por la capacidad de gestión de sus líderes en beneficio de los trabajadores, sino por su capacidad para intervenir en la toma de decisiones sobre el proceso de producción. El Sindicato independiente del Ingenio San Cristóbal es un ejemplo, demostró que sí es posible construir un nuevo modelo sindical neocorporativo, relativamente autónomo del Estado, que preserva el monopolio de la representación a partir de la legitimidad que le da la base obrera y no por el favor del Estado; que procura ejercicios de democracia sindical y cuya acción transita del espacio de la circulación (De la Garza, 2001) al espacio de la producción para impulsar una renovada política laboral a fin de avanzar hacia la transformación de las relaciones obrero- patronales que propicien un trato digno, respetuoso y justo al trabajador.

De hecho los sindicatos independientes mantienen una confrontación con su contraparte cetemista pero no con la patronal, menos aún cuando detentan la administración del Contrato Ley como en San Cristóbal y La Providencia. Desde el año 2001 en que el presidente Vicente Fox decretó la estatización de 27 ingenios azucareros incluidos los tres ya referidos en esta investigación, fue creado el Fondo de Empresas Expropiadas del Sector Azucarero (FEESA) como administrador de estas factorías. En San Cristóbal de 2003 a 2010 hubo un periodo de relativa armonía en las relaciones Sindicato-FEESA que hizo posible trabajar de manera conjunta con la patronal.

A la fase de rompimiento de los azucareros con la CTM siguió otra fase de lucha por el reconocimiento de los sindicatos independientes ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), la tercera fase fue la disputa y en algunos casos la conquista de la titularidad del Contrato Ley vía la celebración de recuentos sindicales; lograda la representatividad en los casos de San Cristóbal y la Providencia, vino la cuarta fase que trasladó la lucha al terreno de la producción donde el Sindicato Independiente del Ingenio San Cristóbal demostró que es posible trabajar de manera colaborativa con la empresa sin subordinarse ni claudicar en la defensa de los derechos de sus representados.

Ahí el líder Clemente Pacheco Mora se empeñó con su base en elevar la productividad en fábrica y al mismo defender los derechos de sus representados por un salario mejor, pago de prestaciones y sobre todo su participación en la apropiación de la riqueza producida vía el pago de reparto de utilidades. Empresa y Sindicato lograron una completa y eficiente reparación de la maquinaria instalada (cada fin de molienda), el ahorro de energía, disminución de la contaminación, mejora del proceso de producción y la calidad del azúcar que les permitió la primera certificación ISO9001-2000 a 109 años de historia de este ingenio.

“Se empieza a trabajar por un alto consumo de petróleo de 38 litros por tonelada de caña molida, se redujo el grado de humedad, el departamento de calderas pudo quemar bagazo de caña como combustible y se redujo a 23 litros y luego a 6 litros el consumo de petróleo por tonelada y media de caña molida; luego se trabajó sobre la calidad del azúcar que estaba muy mal y posteriormente en 2005 se da la primera certificación ISO9001-2000 (...). En ese año Estado Unidos compra las primeras cuarenta mil toneladas de azúcar refinada pero de alta calidad. Luego se consigue la segunda certificación ISO22000-2005 y ya de ahí el ingenio invierte bastante dinero en el departamento de envase de azúcar”.⁷

A este esfuerzo de sindicato y trabajadores le correspondió la dotación de

⁷Clemente Pacheco Mora, líder del Sindicato -Independiente- de Trabajadores de la Empresa Impulsora de la Cuenca del Papalopan S.A. de C.V. Ingenio San Cristóbal, entrevista del 12 de abril 2011, en Carlos A. Carrillo Veracruz.

ropa y calzado de trabajo para obreros eventuales, becas de estudio para los hijos de obreros, mejora de instalaciones deportivas, ambulancias para la atención de emergencias, una funeraria y un seguro de vida por riesgo de trabajo mayor a los 55 mil pesos. El Sindicato Independiente rebasó los alcances del SNA pues -aseguran los independientes- logran convenios locales con beneficios laborales superiores a los que pacta el SNA en las revisiones contractuales bianuales con la patronal, este seguro de vida es único en la industria azucarera.

En el año 2005 el sindicato independiente reclamó a FEESA el pago de reparto de utilidades, el cual sólo se dio después que entallaron la huelga. Esta fue la conquista más significativa en 109 años de historia del Ingenio San Cristóbal: el primer reparto de utilidades que si bien es un derecho que marca el Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, generalmente lo evaden los empresarios del azúcar y el propio FEESA al declararse con cero ganancias ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Este hecho consolidó la representatividad del sindicato independiente y el liderazgo de Clemente Pacheco, elemento determinante en los conflictos intergremiales e intersindicales que la organización y el líder tuvieron que enfrentar años después ante el embate cetemista apoyado por el Gobierno del Estado, la STyPS y hasta el PRI estatal, con la colaboración del líder del Ingenio El Potrero, Abel Hernández Rivera, quien trabajó con el grupo opositor a Pacheco Mora dentro de las filas independientes y con obreros cetemistas que unieron sus votos contra la segunda reelección de Pacheco Mora, quien finalmente retornó al trabajo dentro de fábrica para esperar su jubilación a inicios del año 2013.

Y es el talón de Aquiles en la gestión de Pacheco Mora fue la rendición de cuentas, sus opositores señalaron que durante 12 años nunca rindió informe sobre las arcas sindicales. Al respecto el abogado laborista asesor de los sindicatos independientes, Joaquín Ortega Esquivel, señala: “en el mandato de Clemente se repitieron los esquemas de trato y abuso que existían en la CTM. El hecho de que no se hubiera dado un solo informe de las cuentas del Sindicato marca el sello de esa repetición de las formas de actuación supuestamente superadas”.⁸

Similar fue el caso en La Providencia donde desde su fundación en 2007, el recuento sindical contra la Sección 27 del SNA- CTM en 2009 que le dio la titularidad del Contrato Ley y su gestión hasta el año 2012, el líder de los independientes Felipe Molina Díaz estuvo acompañado y asesorado legalmente por el líder de El Potrero, Abel Hernández Rivera, quien en 2012 provocó su destitución y despido del trabajo.

Entre estos dos líderes había una relación muy estrecha, Abel Hernández se dirigía a Molina Díaz y sus representados como “hermano”, “hermanitos”.⁹ Los contingentes de La Providencia reforzaban las marchas y mítines en El Potrero, como el 4 de septiembre de 2010 en la llamada “marcha por la dignidad obrera” corolario del recuento sindical reclamado -y después suspendido- por Abel Hernández contra la Sección 23 del SNA. Al cierre un mitin y convivio entre los independientes, también los del Ingenio La Margarita que en el retorno a Oaxaca tuvieron un accidente de carretera, uno de ellos -Hermenegildo Cruz Salas- fue reportado como grave y días más tarde murió. No obstante, luego del convivio en la plaza del edificio sindical en El Potrero, Molina Díaz y Abel Hernández siguieron el festejo con mariachi en la

⁸Entrevista vía correo electrónico el 22 de enero de 2013.

⁹Observación participante de marchas, mítines, recuento sindical y reuniones de trabajo en el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fideicomiso La Providencia, en Cuichapa, Ver., 2009- 2011.

casa de Abel hasta la madrugada en la víspera del cumpleaños 54 de Abel Hernández.

Esta especie de hermandad se rompió dos años después cuando -a decir del propio Hernández Rivera- Felipe Molina trató de hacerlo a un lado en las negociaciones que sostenía diariamente con la empresa: “el gerente del ingenio le decía: *Sr. Felipe no es necesario que venga usted con el Sr. Abel Hernández*”.¹⁰ Por eso, en el emplazamiento a huelga por reparto de utilidades en el año 2012 en La Providencia, Abel Hernández acusó a Felipe Molina de venderse con la empresa, pasada la huelga Felipe fue destituido con su comité el 11 de agosto de 2012 en una asamblea con voto a mano alzada dirigida por Abel Hernández. Días después Felipe Molina y su comité fueron acusados penalmente por malversación de los fondos sindicales y despedidos de su trabajo en el Ingenio La Providencia. La casa de Rafael Rodríguez Figueroa, secretario de relaciones obreras con Felipe Molina, fue baleada por desconocidos, los afectados interpusieron denuncia penal contra Abel Hernández, quien declaró a la prensa (<http://metropolitanoenlinea.com>):

“nunca he hecho nada que le dañe a nadie, si acaso soy culpable de haber fabricado a un Felipe Molina Díaz, al que le tendí la mano para poder encabezar una independencia sindical, poniendo la fe en él, sin saber que iba a traicionar a los trabajadores, que se iba a llenar de dinero las bolsas. Felipe Molina, asesorado por el abogado Joaquín Ortega Esquivel, traicionó a la base trabajadora, cuando había estallado la huelga por la exigencia de Reparto de Utilidades. La empresa ofrecía solamente \$3.460,977.00. Gracias a que los conminamos a ir a huelga, la empresa pagó 10 millones de pesos de utilidades, pero en vez de apoyar la huelga, Molina había mandado con el abogado Ortega Esquivel un escrito de desistimiento de huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, se bajaron los pantalones aún cuando la asamblea había determinado que no se firmaría ni aceptaría nada sin el análisis del pleno de la asamblea”.

La versión del abogado laborista Ortega Esquivel al respecto es distinta:

“En La Providencia lo determinante no fue la falta de rendición de cuentas, sino la toma de la fábrica por una partida de delincuentes y la cobardía de Felipe para enfrentarlos antes de que divulgaran sus mentiras. La “causa” de Abel Hernández consistió en pedir que el Sindicato pagara las utilidades que se logró recuperar a quienes quisiera y no a todos los que trabajaron por esas utilidades. Quería repetir en condición de IDENTIDAD las prácticas que su gente sufre en El Potrero. ¡solo tres meses después de que Felipe ganó con el Independiente un recuento por SOLO 34 VOTOS. Abel no contó con la razón nunca y con la mayoría solo cuando Felipe fue amedrentado en su cobardía por cincuenta porros. Si el problema hubiera sido la falta de información los contras habrían ganado unas elecciones legales y no habrían tomado a palos la fábrica. Abel Hernández se pasó del lado de la mafia como MARIO HERNANDEZ (es líder de la Sección 31 del SNA) en San Cristóbal, pero él ¡se enfrentó a un cobarde. Una “victoria” de cobarde”.¹¹

Actualmente, Abel Hernández Rivera continúa en su sexto trienio

¹⁰Entrevista con Abel Hernández Rivera, líder del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio El Potrero S.A., villa General Miguel Alemán, municipio de Atoyac, 30 de enero 2012.

¹¹Entrevista vía correo electrónico, 22 de enero 2013.

sindical (2012- 2015) en el Ingenio El Potrero, desde el 2010 no trabaja en fábrica sólo se dedica a la asesoría sindical principalmente del Sindicato Independiente del Ingenio La Providencia. La madrugada del pasado 21 de agosto 2013 fue arrojada una bomba molotov a su camioneta estacionada fuera de su casa en la Colonia Obrera del Ingenio El Potrero con pérdida total del vehículo y daños a su vivienda.

La base del sindicato independiente en El Potrero está prácticamente disminuida, suma no más de 200 trabajadores incluido el comité sindical y se encuentra en un estado de letargo e indiferencia. Felipe Molina Díaz mantiene una demanda laboral por reinstalación en el Ingenio La Providencia; Clemente Pacheco Mora está jubilado y los independientes del Ingenio San Cristóbal mantienen la titularidad del Contrato Ley en el ingenio más grande de Latinoamérica con el liderazgo de Gabriel Silva Ortega. La Coalición Nacional de Trabajadores y Sindicatos Azucareros Independientes está desarticulada, los sindicatos de la CROM que buscaban formar un nuevo sindicato nacional para enfrentar al SNA- CTM rompieron relaciones con Abel Hernández y abandonaron esta organización.

V. Los retos del sindicalismo azucarero independiente.

Como se ha expuesto en los casos estudiados el rompimiento con un sindicato corporativo y la formación de una organización independiente no implica en lo inmediato la transformación de la cultura política de los trabajadores, entendida ésta como el conjunto de representaciones, creencias, teorizaciones, valores, significados, percepciones, principios, hábitos y acciones en torno al poder, su ejercicio y su representación (Gutiérrez; Alonso; y Varela; en Krotz, 1996). En algunos casos se mantienen las representaciones sociales y prácticas sindicales asociadas a su origen cetemista y priísta; reproducen formas de relación autoritarias y despóticas, con una administración patrimonialista y clientelar de la organización sindical, aunada a la opacidad en el manejo de los recursos financieros que en su momento combatieron dentro de la CTM como parte del movimiento de independencia sindical.

Para consolidarse como una opción sostenible y conveniente para trabajadores y empresa, las organizaciones azucareras independientes tienen ante sí el reto de transformar la vida sindical, abrirse a una participación activa de las bases obreras en la toma de decisiones, superar las prácticas autoritarias, propiciar la rendición de cuentas y el acceso a la información para transparentar la administración de los fondos sindicales, de modo que hagan posible la construcción de una cultura política distinta a la que caracteriza a las organizaciones corporativas corruptas, arbitrarias e impositivas.

Es urgente a su interior la formación sindical de las actuales y nuevas generaciones de obreros azucareros, a fin de romper la dependencia con burocracias sindicales en líderes que si bien de manera autodidacta logran una capacitación y el desarrollo de competencias en el manejo de los asuntos legales laborales, organización de los trabajadores, comunicación con funcionarios estatales y líderes políticos, y el control sobre los medios de comunicación; finalmente se convierten en mercenarios de sus compañeros de clase, despotrican de su origen obrero y viven a expensas de las bases trabajadoras.

Los sindicatos independientes han de trabajar con los partidos políticos afines para desde las cámaras de diputados y senadores remontar los obstáculos que el aparato de Estado impone a la vida sindical autónoma a través del control del Registro de Asociaciones de la STyPS, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a la participación política partidista, si bien los sindicatos independientes anulan en sus estatutos el voto corporativo al partido en el poder, en este caso el PRI, es necesario que en la vida sindical garanticen con su actuar la libertad de los obreros de militar o simpatizar con el partido político de su preferencia, sin que las dirigencias establezcan acuerdos y comprometan el apoyo masivo de los obreros a determinado partido político del color que sea.

Está visto que los sindicatos independientes tendrán que construir una ideología e identidad sindical propia que les permita consolidarse y caracterizarse como una opción realmente alternativa a las organizaciones oficialistas corporativas. Si de lo que se trata no es sólo lograr mantener la fuente de trabajo y las conquistas contractuales, sino de construir una cultura política y sindical novedosa, funcional y autónoma.

En el mismo sentido, y si bien no fue objeto central de esta investigación profundizar en el sector patronal de la industria azucarera, es necesario señalar la necesidad de propiciar un cambio en la cultura empresarial, ya que en los casos estudiados es posible observar a una patronal que reproduce prácticas corruptas de evasión de impuestos, evasión del pago de prestaciones laborales que marca no sólo el Contrato Ley de la Industria Azucarera sino la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Una patronal personificada por el sector público que ni en el autonombrado "Gobierno del Cambio" dirigido por el Partido Acción Nacional durante 12 años estuvo dispuesta a construir nuevas relaciones laborales y en cambio mantuvo su respaldo incondicional a dirigentes sindicales oficialistas que ampliamente han mostrado una administración fraudulenta de las organizaciones sindicales que poco aporta a la productividad, la mejora de los procesos productivos, la calidad del producto y la competitividad de la industria azucarera.

Finamente, dentro de un sistema corporativo en el que prevalece el clientelismo político, la administración patrimonialista de las empresas paraestatales, la corrupción, la cooptación de líderes sindicales, la complicidad de las instancias del derecho laboral con las organizaciones corporativas y la patronal, además de la opacidad en el manejo de los recursos, el futuro de las organizaciones independientes resulta un largo camino sinuoso en el que será casi imposible avanzar sin renunciar a los lastres de su origen para construir una nueva cultura política y transformar su vida sindical.

Bibliografía

1. Alonso, J. (1996). "Cultura política y partidos en México". En Krotz, Esteban, coordinador, *El estudio de la cultura política en México*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, CIESAS.
2. Garza Toledo, E. de la (2001). *Democracia y cambio sindical en México*. México: Friederich Ebert Stiftung, Centro Americano para la Sociedad.
3. Gutiérrez R. (1996). "La cultura política en México: teoría y análisis desde la sociología". En Krotz, Esteban, coordinador, *El estudio de la cultura política en México*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, CIESAS.
4. Varela, R. (1996). "Los estudios recientes sobre "cultura política" en la antropología social mexicana", En Krotz, Esteban, coordinador, *El estudio de la cultura política en México*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, CIESAS.
5. Hugo Morales Alejo, (2012, 11 de agosto), "Guerra en el Sindicato Independiente del Ingenio La Providencia", Recuperado de <http://metropolitanoenlinea.com>, consultado el 25 de julio 2013.

Trabajadores de la cultura. El sindicato de investigadores del Inah.

◀ Aldir González Morelos Zaragoza¹
◀ Enrique Hugo García Valencia²

Resumen

La elección de un nuevo Comité Ejecutivo de la Delegación D-II-IA-1 de la Sección 10 del SNTE que agrupa a los investigadores de base del Instituto Nacional de Antropología e Historia plantea una serie de retos ante circunstancias políticas, sociales, laborales y culturales cambiantes y con nuevas exigencias.

Esta Delegación -que agrupa a un sector de los trabajadores de la cultura encargado de la investigación antropológica e histórica para el conocimiento y solución de problemas sociales y culturales de la población mexicana, de la conservación y resguardo de los monumentos y zonas arqueológicas e históricos de la Nación, y del estudio del patrimonio cultural intangible- afronta diversos retos. Éstos se concretan principalmente en la recuperación de su democracia sindical, en la reorientación de la política sindical, en la defensa de la materia de trabajo y en el respeto a la homologación de condiciones laborales con otros trabajadores académicos del país.

La democracia sindical, característica sustancial de esta organización gremial, ha sufrido un proceso de degradación que se manifiesta en la centralización de decisiones fundamentales, el desconocimiento de las instancias democráticas internas, la discrecionalidad en el uso de los recursos sindicales y la formación de grupos resultado del clientelismo político. Aunado a esto se registra un importante decrecimiento en la participación sindical

debido a la formación de élites promovidas por diversos sistemas de estímulos. Además, la implementación de algunas prestaciones se ha ido infiltrando divisiva y sigilosamente en la vida sindical como los servicios de gastos médicos mayores de primera y de segunda categorías.

Otro conjunto de retos es el relativo a la protección de nuestra materia de trabajo. Este punto es particularmente relevante ante los últimos acontecimientos en el SNTE y las nuevas Leyes laborales, aunados a las prácticas independientes de nuestra Delegación. Los intentos legislativos que afectan la independencia y el papel rector del Instituto Nacional de Antropología e Historia pretendiéndolo someter al CON-CULTA, así como aquellas iniciativas que tratan de modificar sustancialmente la Ley Federal respectiva, lo mismo que la, siempre conflictiva y problemática, relación entre la Iniciativa Privada y el INAH.

Obviamente los logros laborales son nuestra prioridad, pero estos no tendrían ningún sentido si se abrogara o modificara sustancialmente la Ley Orgánica del INAH o la Ley Federal sobre Monumentos Arqueológicos, Artísticos e Históricos. Una estrategia aplicada desde hace algún tiempo es el recurso a la homologación con la UNAM y el IPN para poder mejorar nuestros salarios y prestaciones el cual ha probado ser eficaz para lograr tal propósito. También la vinculación con los representantes en las Cámaras legislativas es vital para que nuestra voz sea oída cuando se propongan reformas que afecten nuestra relación laboral.

Los retos, pues que enfrenta nuestra delegación son antiguos pero se enmarcan en un orden relativamente nuevo, para lo cual hay que adecuar la vida, organización y política sindicales a tales nuevas condiciones. Finalmente, reinstaurar la democracia sindical es el principal reto con el que nos enfrentamos.

Palabras clave: INAH, Delegación D-II-IA-1, Patrimonio cultural, Ley Orgánica

La reciente elección de un nuevo Comité Ejecutivo de la Delegación D-II-IA-1 de la Sección 10 del SNTE – que agrupa a los profesores de investigación científica y docencia del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) – se da en el contexto de circunstancias políticas, sociales, laborales, culturales y sindicales cambiantes y con nuevas exigencias. Asistimos a este VIII

Congreso de la AMET con el objeto de presentar, con una mirada analítica, crítica y autocrítica los retos a los que se enfrenta nuestra Delegación Sindical y aquellas estrategias a implementar que consideramos que son las más apropiadas para hacer frente a esos retos.

En este trabajo expondremos brevemente algunos aspectos sobresa-

¹Maestra en Ciencias Antropológicas con especialidad en Arqueología. Instituto Nacional de Antropología e Historia. Investigadora. Patrimonio Arqueológico e Histórico, legislación cultural, Políticas de investigación y conservación, arqueología de Xochimilco. aldr04@yahoo.com.mx

²Doctor en Antropología. Instituto Nacional de Antropología e Historia, Secretario de Organización de la Delegación D-II-IA-1, Sección 10 del SNTE, museos, etnografía, región, organización social. hulgogv44@hotmail.com



lientes de carácter sindical e institucional, centrándonos en los siguientes: en primer lugar expondremos algunos elementos que caracterizan a la Institución en que laboramos. De igual manera caracterizaremos a nuestra organización sindical y su trayectoria. Enseguida analizaremos y problematizaremos el quehacer institucional y sindical ante los retos que afrontamos. Finalmente trataremos de plantear algunas estrategias de acción sindical que nos permitan incidir en las decisiones acerca de y rumbo de los cambios inminentes que se avecinan. Ciertamente el compartir estas ideas con ustedes y escuchar las de los demás ponentes, nos permitirá ampliar y enriquecer nuestra perspectiva del papel de los sindicatos en la actualidad, su pertinencia, alcance y relevancia social y, por tanto, del nuestro.

EL INAH

El Instituto Nacional de Antropología e Historia es una institución federal dependiente de la Secretaría de Educación Pública, creada en el periodo cardenista, que tiene como objetivos generales la investigación científica en antropología e historia relacionada principalmente con la población del país y con la conservación y restauración del patrimonio cultural arqueológico e histórico; la protección, conservación, restauración y recuperación de ese patrimonio; y la promoción y difusión de las materias y actividades que son de su competencia (Artículo 2º. de la Ley Orgánica del INAH). Se le dotó legalmente de personalidad jurídica propia (Artículo 1º de la Ley Orgánica del INAH), lo que le permite por sí mismo tomar decisiones sobre los ámbitos de su jurisdicción; además, la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas (en adelante Ley Federal), que ampara los bienes arqueológicos e históricos de interés nacional, lo faculta para aplicarla (Artículo 2º fracción IV de la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas).

Los problemas fundamentales del INAH en estos tiempos pueden resumirse como sigue:

1. La merma y en ocasiones la supresión de las facultades decisorias que la ley le otorga. Esto, como resultado de la creación del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA) a inicios de la administración salinista al cual se le dio la función de “coordinar” al Instituto y a otras dependencias del subsector cultural de la SEP. Con esta base, el Consejo, de manera ilegal, ha tomado determinaciones sustanciales sobre presupuestos y proyectos, ha autorizado eventos en zonas arqueológicas ajenas a su naturaleza, e incluso interviene en el nombramiento y remoción de Director General del Instituto.

2. El cada vez mayor acoso mercantil hacia el patrimonio arqueológico e histórico de la Nación. A pesar de que los monumentos arqueológicos son propiedad de la Nación y las zonas arqueológicas y los monumentos y zonas históricas están protegidas legalmente, son considerados por el capital privado como bienes capaces de ser usufructuados, vendidos o destruidos según el monto de las ganancias que les redituen.

2.1 Derivado de lo anterior, la pretensión de eliminar el carácter científico, cultural, educativo y social del INAH para transformarlo

en un organismo cuya función principal sería la de aprobar proyectos turísticos de usufructo privado o autorizar obras que destruyeran monumentos y zonas arqueológicas e históricos de interés nacional.

2.2. Se aúna también el intento permanente de desfederalizar los monumentos y zonas arqueológicas e históricos con el fin de transferir a los gobiernos de los estados las facultades institucionales de aplicación de la Ley Federal.

3. El debilitamiento sistemático del INAH por parte de autoridades de la SEP, del CONACULTA y de la mayoría de sus recientes Directores Generales. Como ejemplos pueden mencionarse: el crecimiento inusitado e injustificado de administradores que incluso superan el número de investigadores, el nombramiento de mandos medios que amparados frecuentemente en el Servicio Profesional de Carrera desconocen a la Institución y no cubren un mínimo perfil académico, la no creación de nuevas plazas, la destitución del anterior Director General quien negó autorizaciones que afectarían al patrimonio cultural, y en su lugar el nombramiento de la actual Directora, Teresa Franco, con un largo historial de cesión de este legado cultural de la Nación.

LA DELEGACIÓN SINDICAL

Caracterización, Trayectoria y Situación actual.

Nuestra organización sindical está integrada por un sector de los trabajadores de la cultura, específicamente por el personal académico del INAH. En el ámbito nacional y desde su fundación en 1959 ha defendido y ampliado los derechos laborales de sus agremiados. Al ser trabajadores de este Instituto, la lucha sindical de sus integrantes se ha ido haciendo más compleja. No sólo ha sido laboral sino también académica, por la defensa y transformación del INAH y en defensa del patrimonio cultural de la Nación.

En toda su historia, nuestra Delegación ha ido democrática desde el punto de vista de la elección de sus dirigentes. Sin embargo, a partir de 1974 se estableció una nueva etapa democrática consistente en el impulso a la participación de la base en la información, análisis, discusión y toma colectiva de decisiones. Sin duda alguna, esta nueva forma de trabajo, aunada a una claridad de objetivos y a un compromiso real con los intereses generales, constituyeron el punto de inflexión que transformó a nuestra Delegación en una sólida organización sindical y le permitió alcanzar triunfos sin precedente en el ámbito laboral.

Entre ellos se encuentran, por ejemplo, dos aumentos salariales que en promedio fluctuaban entre el 150 y el 164 % respectivamente, habiendo compañeros que alcanzaron hasta un 500 %. Un escalafón abierto en el que no es necesario esperar a que alguien renuncie, se jubile o fallezca para acceder al nivel escalafonario que cada investigador merece;

basta con que alguien cubra bienalmente los requisitos de la categoría a la que aspira y la plaza se le abre automáticamente. Sin duda, uno de los mayores logros –que compartimos con la delegación sindical de los compañeros administrativos, técnicos y manuales del INAH– es la bilateralidad en las Condiciones Generales de Trabajo y en los reglamentos derivados de ellas; a pesar de formar parte del apartado B del Artículo 123 Constitucional, por ser formalmente parte de la burocracia federal donde las condiciones laborales se fijan por el titular oyendo al sindicato, en nuestro caso éstas son resultado de una negociación de igual a igual entre el sindicato y la autoridad; es decir, en la práctica tenemos un contrato colectivo de trabajo como si nos rigiera el apartado A del Artículo 123 de la Constitución. (González Morelos, 2005) (Crespo, Maldonado, González, 1976), (González, Alcalá y Arboleyda, 1982). Otro logro trascendente es la reforma a la Ley Orgánica del INAH en 1985 pues pudimos cambiar 180° una iniciativa presidencial que afectaba sustancialmente las funciones del INAH; nuestra Delegación participó en la discusión en la Cámara de Diputados, en la redacción de la minuta correspondiente que finalmente fue aprobada por el Congreso de la Unión.

Para 1982 las condiciones laborales y sindicales eran positivas y, a reserva de mantenerlas e incrementarlas, tratamos de abrir una nueva etapa de lucha académico-sindical: la transformación del INAH en una institución cuyas labores tuvieran vínculo con la población para la solución de problemas nacionales, regionales o locales (Convocatoria al 1er. Congreso Nacional de Investigadores del INAH), (Braniff *et al*, 1982), (Sanjuán *et al*, 1982). Esto, a través de la apropiación de nuestra materia de trabajo. El logro de este objetivo implicaba dos vertientes que necesariamente debían fusionarse. Una, la elaboración de nuestra política de investigación, es decir, de un proyecto institucional propio de los trabajadores académicos organizados que llevara al cumplimiento del compromiso social de la investigación científica antropológica e histórica y a la preservación del patrimonio cultural y de su carácter educativo, cultural e identitario. Otra, la democratización del INAH y de sus dependencias que permitiera aplicar la política de investigación de los trabajadores.

A pesar de numerosos esfuerzos, a la fecha no ha sido posible que nuestra Delegación sindical elabore su proyecto alternativo de política de investigación y conservación. Hay desde luego, propuestas individuales en alguna especialidad pero no han logrado ser discutidas. Esta labor ya casi ni la planteamos.

La democratización del INAH tampoco se ha alcanzado. En el ámbito general se requiere la elaboración y aprobación del Reglamento de la Ley Orgánica del Instituto que regule el funcionamiento de los Consejos Consultivos establecidos en dicha Ley, pero no lo han permitido diferencias entre Delegaciones sindicales, obstaculización de las autoridades y erróneas tácticas de lucha por parte nuestra.

Algunas dependencias del INAH han conformado consejos técnicos internos y eligen una terna de la cual el Director General nombra al titular. Sin embargo, sólo algunas han avanzado en la construcción de linea-

mientos generales de trabajo que integren las diversas investigaciones; aunque en la totalidad de esos centros de trabajo sí ha habido continuidad en la elección de las ternas. En varios casos ha sido positiva esta elección, en otros, el ejercicio del poder de las jefaturas no se distingue del que ejercen los funcionarios designados con métodos autoritarios y, en estas situaciones, la base de esos centros de trabajo al parecer no ha protestado. La causa de esto radica en la concepción de democracia que prevalece actualmente: se ha olvidado la democracia participativa que dio tanto poder y logros a nuestra Delegación sindical y se ejerce exclusivamente la democracia electoral.

El acoso mercantil cada vez mayor al patrimonio arqueológico e histórico ha orientado a algunas gestiones sindicales recientes básicamente a la defensa de monumentos o zonas arqueológicas que en lo individual están siendo afectados. Algunos casos se ganan, pero la mayoría se pierden. Tal orientación casuística es poco prometedora si consideramos que en México existen 45,841 zonas arqueológicas registradas¹ y 101, 578 monumentos históricos catalogados¹, y que tanto la economía global como la política gubernamental consideran al patrimonio cultural un bien sujeto a explotación comercial y turística. También hemos judicializado la lucha patrimonialista, a pesar de que estamos de antemano derrotados porque nuestra Delegación carece de la personalidad jurídica indispensable para interponer demandas jurídicas.

Poco a poco esta orientación de lucha sindical casi exclusivamente patrimonialista para la defensa de casos concretos ha ido dejando de lado tanto las demandas laborales como la transformación del INAH ya sea en lo referente a su reestructuración como respecto a la elaboración de nuestra propuesta de política de investigación. Hoy en día nuestras condiciones salariales y de trabajo son muy inferiores a las de otros académicos de instituciones educativas con los que supuestamente estamos equiparados; la situación en que desarrollamos el trabajo institucional es, en la mayoría de los casos y particularmente en los centros INAH estatales, verdaderamente precaria e inaceptable. Tampoco hemos avanzado en combatir de raíz la problemática institucional y legislativa lo que permitiría hacer frente, en mejores condiciones, a la destrucción y comercialización de lo arqueológico y lo histórico.

La democracia sindical, característica sustancial de nuestra organización gremial, ha sufrido un proceso de degradación que se manifiesta en la centralización de decisiones fundamentales, el desconocimiento de las instancias democráticas internas, la discrecionalidad en el uso de los recursos sindicales y la formación de grupos resultado del clientelismo político. Aspecto fundamental dejado de lado es la existencia de una línea política clara; frecuentemente las orientaciones se toman al momento, sin planificación alguna y suelen ser cambiadas sin problema de forma errática e improvisada. La prevalencia de intereses individuales o de grupo por encima de los colectivos se ha ido incrementando y se hace evidente. Aunado a esto –y quizá en parte por ello– se registra un importante decrecimiento en la participación sindical; en el que inciden también factores como la formación de élites promovidas por diversos sistemas de estímulos. Además, la implementación de algunas prestaciones se ha ido infiltrando divisiva y sigilosamente en la vida sindical como los servicios de gastos médicos mayores de primera y de segunda

¹Información proporcionada por la Subdirección de Monumentos Arqueológicos Inmuebles, dependiente de la Dirección de Registro Público de Monumentos y Zonas Arqueológicas del INAH, actualizada hasta julio de 2013.

categorías.

RETOS

Los retos a que se enfrenta nuestra Delegación Sindical son: por un lado de orden general y común a todas las organizaciones gremiales del país y, por el otro, de orden particular inherentes a la naturaleza de nuestro trabajo mismo. Los primeros se derivan de modificaciones constitucionales y de reformas a leyes reglamentarias relacionadas principalmente con cambios a las leyes laborales, de seguridad social, educativas y recursos naturales.

Los retos que, además, nos atañen de manera particular se relacionan con diversos factores. Varias iniciativas de reformas legislativas, en particular las referentes a normar sectores de la cultura y a sus trabajadores, y la relativa a establecer nuevas reglas del juego en el uso de los recursos naturales del país, a los que seguirían los recursos culturales del mismo. En este sentido y de particular relevancia han sido los varios intentos por modificar la Ley que rige al Instituto Nacional de Antropología e Historia.

En el mismo orden de ideas, la pugna entre federalismo y descentralización es de altísima relevancia para nuestro quehacer. Para tomar un ejemplo, la Directora del INAH ha comentado, en los medios, su intención de fortalecer la Institución que preside. Este fortalecimiento para ella consiste en descentralizar las funciones del INAH y transferir a Estados y Municipios algunas de sus funciones y obligaciones. Tal concepción difiere sustancialmente de lo que nosotros entendemos como fortalecimiento de la Institución, la cual, a nuestro modo de ver, se fortalecería precisamente al conservar la Ley Orgánica del INAH como está ahora, pero con la adición de la elaboración de su Reglamento, una tarea pendiente desde hace más de quince años. Esto daría orden a las acciones institucionales, credibilidad y mayor prestigio académico y una gran fortaleza a nivel nacional e internacional.

En esencia, los retos sustanciales que debemos enfrentar como Delegación son los siguientes:

1. En el ámbito institucional, el reto

fundamental es la permanencia del INAH con las facultades y funciones que le otorgan tanto su actual Ley Orgánica como la Ley Federal.

2. En relación con los monumentos y zonas arqueológicas e históricos, el mayor reto es mantener tanto su existencia física y su carácter social, identitario, educativo y cultural, como la exclusividad de la competencia federal sobre los mismos.
3. En la medida que la obtención de mejores condiciones laborales constituye la naturaleza intrínseca de cualquier sindicato, este desafío se vuelve sustancial e inaplazable.
4. Hoy por hoy, el reto principal para nuestra Delegación es su reconversión en una organización fuerte, democrática y con claridad política, donde la transparencia y la rendición de cuentas sean procesos naturales para la base y los dirigentes.

La dificultad de estos retos es enorme. Nos vemos obligados a enfrentar políticas económicas transnacionales y nacionales privatizadoras y destructoras del patrimonio cultural, a funcionarios federales de alto nivel dispuestos a aplicarlas, y a gobernadores y legisladores que impulsan reformas legislativas desfederalizadoras y privatizadoras. Todo ello, con una organización sindical debilitada que requiere urgentemente un proceso de reconversión democrática, dirección política clara y compromiso con los intereses colectivos. A continuación, mencionaremos algunas dificultades que se imbrican en la conformación de estos retos.

Ámbito económico y político.

La política económica vigente en nuestro país consistente en considerar al *turismo cultural*² (González Morelos, 2009) como motor del desarrollo regional es impulsada desde las

²Pese al nombre que se le asigna, no se trata sólo de un turismo que visite zonas y monumentos arqueológicos e históricos, sino de un turismo de clase mundial que representa sustanciosas ganancias para las grandes compañías hoteleras, restauranteras y de transporte internacional para cuyo disfrute se adaptan la zonas patrimoniales sin importar la destrucción de los monumentos y, como paradoja, conlleva la exclusión de los pobladores de los beneficios económicos pues los viajeros compran desde su país de origen paquetes que incluyen hotel, transporte y alimentos..

altas esferas gubernamentales y políticas; el compromiso 16 del *Pacto por México* la establece claramente. Las políticas de crecimiento urbano o de dotación de infraestructura para desarrollo nacional o estatal soslayan la existencia de zonas y monumentos arqueológicos e históricos afectando en su construcción no sólo la integridad de los mismos sino, principalmente, atentando contra su existencia.

El acoso al INAH y a los monumentos y zonas arqueológicas e históricos con el fin de implementar el usufructo privado de este legado cultural eliminando las objeciones que el Instituto pudiera interponer, no sólo es de tipo económico y político, sino también legislativo. Por un lado, existen iniciativas de ley que pretenden quitar al INAH su autonomía de gestión y de aplicación de la Ley Federal sometiéndolo legalmente a las decisiones del CONACULTA o de una Secretaría de la Cultura.³ Y, por otro, se pretende legislar para eliminar el carácter federal del patrimonio y transferirlo a los gobiernos de los Estados;⁴ esto también forma parte del compromiso 16 del *Pacto por México*.

Ámbito institucional.

Tales embates, de por sí graves, podrían enfrentarse en mejores condiciones si el INAH contara al interior con políticas de investigación y conservación que llevaran al cumplimiento de sus funciones y a la observancia de la Ley Federal, pero tales orientaciones son inexistentes o, peor aún, en ocasiones son impuestas de manera contraria, casuística y discrecionalmente por la autoridad en turno a través del otorgamiento presupuestario. En algunos casos, por ejemplo la construcción del Museo del Cacao en Chichén Itzá, se pone en evidencia que, al iniciarse la obra mencio-

³Esto implicaría que el CONACULTA o la Secretaría de la Cultura determinarían con criterios políticos -no académicos ni técnicos- la política de investigación y de conservación del patrimonio, el presupuesto para investigación, conservación y difusión, los programas de trabajo institucionales, los criterios de conservación y restauración de zonas de monumentos, el uso de las mismas y autorizaciones de construcción en ellas, entre otros aspectos.

⁴La desfederalización de los monumentos y zonas arqueológicas e históricos con el fin de someterlos a la jurisdicción de los gobiernos estatales implicaría la pérdida del carácter nacional de los mismos y, por ende, de su función identitaria, educativa y cultural en el ámbito de la República Mexicana; habría múltiples criterios de conservación y de uso; pero sobre todo, se agravarían las presiones de los grupos locales de interés económico y político sobre los gobiernos locales para obtener el usufructo privado de este patrimonio o para destruir los bienes culturales que no fueran redituables económicamente. Ante esta situación, los gobiernos estatales difícilmente podrían resistir tales presiones.

nada, se obviaron todas las normas Institucionales y legales que rigen al Instituto y, que sus mismas autoridades locales fueron instrumentales en la violación de la Ley. En diversos casos las autoridades mismas han permitido, por omisión, negligencia o ignorancia, la comisión de delitos patrimoniales. En otros, la propia Dirección General ha impulsado proyectos en abierta transgresión de la legislación vigente; por ejemplo, los casos de la construcción de la Plaza Jaguares en Teotihuacán y el Museo del Códice en Oaxaca.

Una carencia sustancial en el INAH es el Reglamento de su Ley Orgánica. Esto impide la existencia y funcionamiento de Consejos Consultivos previstos en dicha Ley, que podrían subsanar la falta de políticas de investigación y conservación e impulsar la participación de los trabajadores en las orientaciones institucionales. Esta normatividad también incluiría una estructura administrativa racional y adecuada que sustituyera a la actual caprichosa e ineficiente que responde en gran medida a la necesidad de la autoridad en turno de crear puestos altos y medios en función de compromisos políticos o personales. A pesar de numerosos intentos, esto no ha podido lograrse. Nuestra Delegación está obligada a elaborar una propuesta al respecto.

Quizá la mayor dificultad institucional sea la inexistencia de autoridades comprometidas con la institución y con el patrimonio que le corresponde proteger. Recientemente fue removido el Director del INAH que no había autorizado afectaciones a algunos bienes patrimoniales y, en su lugar, fue nombrada Teresa Franco González Salas, ex Directora del Instituto. Durante su primera gestión (1992 - 2000) impulsó una política de comercialización del patrimonio arqueológico e histórico de la Nación, estimuló el debilitamiento del INAH, practicó de manera decidida la violación de las leyes que resguardan este acervo educativo y cultural de los mexicanos, actuó de forma sumisa ante los intereses económicos y políticos que desean lucrar con los monumentos y zonas, mermó la investigación científica que es fuente de conocimiento antropológico e histórico y violó reiteradamente las Condiciones Generales de Trabajo del Instituto. Por tales razones, nuestra Delegación sindical

efectuó un gran movimiento que tuvo como demanda fundamental su destitución como Directora del INAH e impulsó que la Cámara de Diputados iniciara un juicio político en su contra (Desplegado del Pleno de Delegados, *Reforma*, 22 de julio de 2013). Con el fin de hacer realmente frente al grave problema que significa que Teresa Franco sea Directora del Instituto, nuestra organización gremial y sus dirigentes deben tener claridad en el papel que el sistema económico y político de nuestro país espera que ella juegue allí y conocer a fondo su trayectoria como ex funcionaria del Instituto.

Ámbito laboral.

Obtener mejoras sustanciales en nuestras condiciones de trabajo tiene que ver con varios aspectos que en sí constituyen desafíos a resolver. Algunos de ellos son los siguientes:

1. Conducir la lucha por rutas que tengan los menores obstáculos posibles, de tal manera que no impliquen a nuestra organización realizar esfuerzos políticos que agoten sus mermadas fuerzas y sí, en cambio, nos permitan ir fortaleciéndola y lograr los objetivos.
2. Elaborar una estrategia que integre las típicas demandas laborales que enarbolan los sindicatos en lo general, con demandas estrictamente académicas específicas de los investigadores del INAH.
3. Promover la consolidación, actualización y superación académicas de los investigadores como un eje de lucha laboral y sindical que repercuta tanto en el mejoramiento de las condiciones de trabajo académico individual y colectivo como en el cumplimiento cabal de las funciones institucionales.
4. Propiciar desde los centros de trabajo, especialidades y en el ámbito institucional el ejercicio de la democracia académica participativa. Esto, mediante el fomento a la más amplia circulación de ideas, el acceso a la información, el debate académico y, en especial, el respeto a la libertad de investigación, a la libertad de expresión y a las posiciones divergentes y minoritarias, entre otros elementos.
5. Impulsar la organización de los trabajadores académicos en las diversas instancias institucionales tanto para la elaboración de lineamientos generales de trabajo como para la conformación de consejos departamentales, de especialidad o los establecidos en la Ley Orgánica.

Ámbito sindical.

Para hacer frente a los retos mencionados, nuestra Delegación –en especial el recientemente electo Comité Ejecutivo– debe afrontar importantes desafíos internos. Si el objetivo es reconquistar la fortaleza de

nuestro sindicato como el cabal instrumento de lucha de los trabajadores académicos del INAH, sin duda alguna, el principal reto del Comité es reinstaurar la democracia sindical.

Esto requiere exterminar la errónea concepción –construida desde hace algunas gestiones sindicales– de que el haber sido electo implica actuar con autonomía respecto de la base. En lugar de esto, se debe asumir que la elección sólo implica el ser representantes de la totalidad de agremiados y que su función radica en dirigir la lucha colectiva para llevarla al triunfo, entendiendo por *dirigir*, proponer a la base qué hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo para que ésta en su conjunto, tome las decisiones importantes y las lleve a la práctica.

La labor de dirección se vincula indisolublemente con una orientación política clara que incluya objetivos, lineamientos generales, prioridades, planes y acciones elaborados y discutidos por el mayor número de agremiados posible, y aprobados por las instancias sindicales decisorias. La puesta en práctica de esa orientación política pasa necesariamente por la observancia estricta de tales acuerdos.

En el marco de una sociedad como la actual, caracterizada por la corrupción y –en nuestro caso– por la existencia de fuertes presiones económicas y políticas para usufructuar o destruir el patrimonio cultural de la Nación y mermar las funciones del INAH, aunados ambos factores a la política de cooptación aplicada por la actual Directora del Instituto en su anterior gestión administrativa, es claro que aumenta considerablemente el riesgo de que nuestras direcciones sindicales sean acosadas para mediatizar a la organización sindical. La única medida precautoria para evitarlo es la democracia interna. Ésta no sólo incluye la elección de representantes y la toma colectiva de decisiones sino, fundamentalmente, que la base asuma su responsabilidad mediante la supervisión y la exigencia de transparencia y rendición de cuentas en todos los niveles de representatividad sindical. Es responsabilidad del Comité Ejecutivo impulsar el tránsito de la actual democracia electoral a la democracia participativa.

Pero la democracia, además de requerir una concepción teórica, se construye en la práctica. La elaboración colectiva de una política sindical –quizá no acabada del todo y en proceso permanente de ampliación y profundización– de la que se deriven objetivos, prioridades y planes de trabajo sería el primer paso para ir incorporando a participantes sindicales en tareas fundamentales de la Delegación e ir avanzando en la recuperación de la democracia participativa. Otra medida sustancial es la conformación reglamentaria de órganos sindicales para la transparencia y rendición de cuentas, ya existentes en otros sindicatos –incluso en los sometidos a la burocracia sindical– pero de los que carece nuestra Delegación.

ESTRATEGIAS.

La primera estrategia elaborada por nuestra Delegación Sindical fue reconocerse dentro del SNTE, pero conservando su independencia para salvaguardar la democracia sindical interna. Abrir el derecho a la sindicalización a dos tercios de investigadores del INAH que carecían de

él, estableciendo su carácter voluntario, fue una orientación estratégica que triplicó el número de agremiados e impulsó la primera medida democrática en nuestra Delegación, iniciándose así el proceso de fortalecimiento sindical. La tercera línea estratégica también se vinculó estrechamente con la democracia y fue la creación del Pleno de Delegados, instancia superior jerárquico al Comité Ejecutivo integrada por un representante de cada centro de trabajo elegido en asamblea de la dependencia respectiva. Otra orientación estratégica fue definir una demanda laboral que elevara sustancialmente las condiciones de trabajo de la gran mayoría de sindicalizados y que aglutinara la lucha en torno a ella; ésta fue la creación de un escalafón específico para los investigadores del INAH, acompañado con un nuevo tabulador salarial, fue así como se lograron los aumentos que en promedio fluctuaron entre el 150 y el 164 %

La concepción de que en un sindicato de trabajadores académicos los aspectos laborales no pueden tratarse al margen de los asuntos académicos se ha convertido en una estrategia clave en todas las luchas que nuestra Delegación ha enarbolado. Hoy en día, esa orientación sigue siendo válida y, si uno de nuestros retos actuales es recuperar el papel de la investigación científica como columna vertebral de la Institución y desplazar a los mandos administrativos de las decisiones fundamentales del INAH por su tendencia a privilegiar la administración del patrimonio nacional, más que su estudio y preservación., entonces dignificar la investigación es otra estrategia fundamental en esta Institución,

La lucha por la bilateralidad en las relaciones laborales ha sido y continúa siendo una orientación estratégica fundamental. Gracias a ella, como lo hemos mencionado, tenemos las Condiciones Generales de Trabajo –que constituyen realmente un contrato colectivo dentro del Apartado B del artículo 123 constitucional–, los reglamentos derivados de ellas y la negociación bienal de prestaciones socioeconómicas. También, como resultado de su práctica hemos tenido avances importantes en la apropiación de nuestra materia de trabajo.

Esta estrategia de bilateralidad, aunada a la democratización del INAH, la hemos impulsado incluso en negociaciones del Reglamento de la Ley Orgánica, y tenemos firmados acuerdos bipartitos (autoridades-delegaciones sindicales) sobre redacciones específicas de algunos artículos y fracciones. Como la existencia de este Reglamento es un mandato de la Ley Orgánica del INAH, su inexistencia ocasionó un extrañamiento al Instituto por parte de la Auditoría General de la Federación. Legalmente no se requiere la participación sindical en la elaboración de tal Reglamento por lo que existe la posibilidad de que la nueva Directora del INAH haga su propuesta de Reglamento y la someta a aprobación de la SEP y de la Presidencia de la República sin tomar en cuenta a las organizaciones sindicales. Ante ello, nuestra táctica es concluir la propuesta unificada de los trabajadores, discutirla con las autoridades y acordar conjuntamente una sola propuesta de Reglamento que se entregue a la SEP e instancias superiores.

Un objetivo sindical de gran importancia es la defensa de los monumentos y zonas arqueológicas e históricos de interés nacional. Para impul-

sarla, como estrategia hemos exigido el cumplimiento de la Ley Federal que es una de las legislaciones más avanzadas del mundo. Con base en ella hemos tenido logros importantes como son, por ejemplo, la cancelación de la Plaza Jaguares y del Museo del Códice, así como la suspensión del Proyecto Resplandor Teotihuacano.

Sin embargo, además de continuar exigiendo la observancia de la Ley Federal, ante los embates por modificarla para transferir a los gobiernos estatales la facultad del INAH de aplicación de la ley y para permitir la mercantilización de este patrimonio, nuestra táctica debería consistir en defender, mediante sólidos argumentos académicos y propuestas, la naturaleza federal del INAH, cabildear en las cámaras para convencer de nuestra posición a las diversas fuerzas políticas, hacer una amplia política de alianzas con otros trabajadores de la cultura y atraer a la sociedad civil a la defensa del INAH y del patrimonio cultural.

Nuestro objetivo de transformar al INAH está íntimamente vinculado con el de elevarlo al nivel de otras instituciones de investigación y educación superior en el país. En primer lugar, debe contar con los cuerpos académicos necesarios que lleven adelante los objetivos institucionales. En este caso, la Ley Orgánica establece explícitamente la creación de un Consejo General Consultivo y de los Consejos de Área, instancias que definirían la política institucional, las prioridades, los planes generales de trabajo y la distribución del presupuesto, funciones que deberían estar contempladas en el Reglamento de esa Ley. Sin embargo, otro elemento importante es la manera que actualmente se designa a sus Directores Generales. Éstos, desde el momento que son nombrados por el Secretario de Educación Pública o por el Director del CONACULTA, de acuerdo a los vientos políticos, hace que dicha Dirección sea un puesto político y no académico. Una propuesta de estrategia por parte del Comité Ejecutivo que se someterá a consideración de la base, es promover que el Director del INAH se elija de igual manera como se eligen los rectores y directores de Instituciones de Educación e Investigación Superior. En su mayoría son electos por Consejos internos y no por elementos externos, o sea que se elijen los mejores en la academia y no los que mejor sirvan a intereses políticos externos. Ante esta posición, la actual Directora también ha emitido su opinión en los medios, externando, con una terminología sesentayochera, que pedimos un cogobierno, privilegiando, por supuesto, la idea de que el INAH es una instancia política y no académica, mientras que nuestra posición es exactamente la inversa, el INAH es fundamentalmente una institución académica de educación e investigación y después una instancia política. El prestigio del INAH nacional e internacionalmente es, fundamentalmente, académico.

Bibliografía

Braniff Cornejo, Beatriz et al, (1982). "Proposición para una política de investigación científica de los trabajadores del INAH" en *1er. Congreso Nacional de Investigadores del INAH*, Delegación D-II-345, Sección 10 del SNTE, pp. 17-23, México.

Convocatoria al I Congreso Nacional de Investigadores del INAH. (1982). en *1er. Congreso Nacional de Investigadores del INAH*, Delegación D-II-345, Sección 10 del SNTE, pp. 289-90, México.

Crespo Oviedo, Ana Ma., Rubén Maldonado Cárdenas y Aldir González Morelos Z. (1976). *Informe Final del Comité Ejecutivo 1974-1976*, Delegación D-II-345, Sección 10 del SNTE, México

González Morelos Zaragoza, Aldir. (2009) *Patrimonio Arqueológico y Turismo*, Delegación D-I-IA-1, Sección 10 del SNTE, Serie Patrimonio Cultural, México.

Zaragoza, Aldir. (2005). "La formación de la Delegación democrática" Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de Investigadores del INAH, México.

González Morelos Zaragoza, Aldir, Elio Alcalá Delgado y Ruth Arboleyda Castro. (1982). *Informe Final del Comité Ejecutivo 1979-1982*, Delegación D-II-345, Sección 10 del SNTE, México

Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas (2005). INAH, México.

Pleno de Delegados de la Delegación D-II-IA-1, Sección 10 del SNTE. (2013). *Pasado Nefasto, Futuro Ominoso. Teresa Franco, nueva Directora del INAH*. 2013, Desplegado en el diario *Reforma* el 22 de julio

Sanjuán, Carlos et al (1982). "Por una política de investigación de los trabajadores académicos del INAH" en *1er. Congreso Nacional de Investigadores del INAH*, Delegación D-II-345, Sección 10 del SNTE, pp. 23-26, México.

Subdirección de Monumentos Arqueológicos Inmuebles (2013). Catálogo de zonas arqueológicas registradas, INAH.

Coordinación Nacional de Monumentos Históricos. (2010). Información sobre monumentos históricos catalogados.

<http://www.conaculta.gob.mx/detalle-nota/?id=10416>, Consultado el 30 agosto de 2013

Ley Orgánica del INAH (s/f).

http://antropologia.inah.gob.mx/pdf/pdf_marcos/LEY%20ORGANICA%20DEL%20INAH.pdf Consultado el 30 agosto de 2013

Pacto por México (2012). <http://www.presidencia.gob.mx/wp-content/uploads/2012/12/Pacto-Por-M%C3%A9xico-TODOS-los-acuerdos.pdf> Consultado el 30 agosto de 2013

México y la Organización Internacional del Trabajo: sobre los difíciles orígenes de una buena relación, 1919-1931

Fabián Herrera León^{1*}

Resumen

Al final de la Primera Guerra Mundial, el grueso de la comunidad internacional ingresó de manera automática en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificando el Tratado de Versalles o adhiriendo al Pacto de la Sociedad de Naciones (SDN). Ambas organizaciones, que tendrían su sede en Ginebra, representaron institucionalmente un nuevo orden internacional para el que México —como consecuencia de su proceso revolucionario— no fue considerado apto según el juicio de sus principales artífices, las potencias vencedoras en la guerra de 1914. Esta situación, que prevaleció en forma de exclusión por poco más de una década (1919-1931), no sólo supuso una anomalía respecto al pretendido universalismo de Ginebra; para el cuerpo directivo de esta organización internacional, la ausencia mexicana representó una incómoda paradoja, determinada por la estrecha relación que el progresismo laboral y social del México posrevolucionario guardaba con los propósitos de renovación y regulación de las leyes y pautas laborales nacionales que guiaban los trabajos de la OIT. Esta afinidad propiciaría un acercamiento excepcional por completo desconocido y que será objeto de esta ponencia.

Palabras clave: Organización Internacional del Trabajo; Sociedad de Naciones; relaciones internacionales de México; diplomacia multilateral; periodo de entreguerras

^{1*} Doctor en Historia por Centro de Estudios Históricos de El Colegio de México. Profesor Investigador Titular "A" de Tiempo Completo en el Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Entre sus principales líneas de investigación se encuentran la historia de las relaciones internacionales y el desenvolvimiento internacional del México posrevolucionario durante el periodo de entreguerras, con mayor énfasis en la diplomacia multilateral con eje en Ginebra y representada por la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo. fabianhl@hotmail.com La versión publicada de esta ponencia es: Herrera León, 2011: 336-355.

Al final de la Primera Guerra Mundial, el grueso de la comunidad internacional ingresó de manera automática en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificando el Tratado de Versalles o adhiriendo al Pacto de la Sociedad de Naciones (SDN). Ambas organizaciones, que tendrían su sede en Ginebra, representaron institucionalmente un nuevo orden internacional para el que México —como consecuencia de su proceso revolucionario— no fue considerado apto según el juicio de sus principales artífices, las potencias vencedoras en la guerra de 1914. Esta situación, que prevaleció en forma de exclusión por poco más de una década (1919-1931), no sólo supuso una anomalía respecto al pretendido universalismo de Ginebra; para el cuerpo directivo de esta organización internacional, la ausencia mexicana representó una incómoda paradoja, determinada por la estrecha relación que el progresismo laboral y social del México posrevolucionario guardaba con los propósitos de renovación y regulación de las leyes y pautas laborales nacionales que guiaban los trabajos de la OIT. Esta afinidad propiciaría un acercamiento mutuo y excepcional respecto a la política evasiva que los gobiernos “sonorenses” sostenían en general frente a Ginebra, dando pie a una interesante serie de intercambios y tentativas dirigidos a formalizar su colaboración.

Si bien esta ponencia centrará su atención en aquellos aspectos y problemáticas que —entre 1922 y 1931— determinarían el desenlace negativo de esta numerosa serie de gestiones, su intención es llamar la atención de los estudiosos sobre el descuido que prevalece respecto al estudio histórico de la participación de México en este importante organismo internacional.¹ Por consiguiente, el principal propósito de este trabajo, que incursiona en el estudio de los orígenes de la relación entre México y la OIT, es aportar elementos primarios de análisis que sirvan a empresas historiográficas más amplias y que faciliten la comprensión del desempeño internacional del país durante el periodo de entreguerras mundiales.

Marginación de México del nuevo orden mundial

La dilatada ausencia de México en los principales organismos multilaterales del periodo de entreguerras mundiales, la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo, es un problema que debe ser resaltado,

¹Hace más de 20 años, Carlos Illades advirtió la nula atención de los investigadores mexicanos, especialmente de los historiadores, respecto al desempeño de México en este importante espacio internacional de interacción tripartita (las delegaciones que toman parte en sus Asambleas generales están conformadas por representantes gubernamentales, obreros y patronales). Con la excepción de un breve estudio de Aída González, publicado en 1986, nada significativo ha sido escrito hasta ahora. México carece de una “historia” que permita apreciar su desempeño en la Organización Internacional del Trabajo. Illades Aguiar, 1987: 39-45; González Martínez, 1986: 86-93.

pues el caso mexicano representó por espacio de una década una de las excepciones que puso en duda las aspiraciones universalistas de las organizaciones ginebrinas.² Si bien la exclusión de México de los referentes institucionales del nuevo sistema internacional no puede explicarse a través de los registros de la Conferencia de Paz de París,³ al tratarse de una medida que fue decidida en privado por los representantes de Estados Unidos y Gran Bretaña, ésta debe sacarse en conclusión de la tirante relación que estas potencias mantuvieron con México durante el periodo más delicado de su proceso revolucionario. En efecto, el llamado “problema mexicano” hundía sus raíces en las tensiones con el exterior resultantes de la prolongada inestabilidad experimentada por el país durante la etapa más cruenta de su Revolución. La delicada situación de las inversiones extranjeras en México, duramente afectadas por la lucha armada y amenazadas por el carácter nacionalista de la Constitución de 1917, había deteriorado las relaciones de México con las potencias anglosajonas.⁴ Al concluir la Gran Guerra, las relaciones de México con Londres y Washington habían tocado ya su punto más álgido, como consecuencia de la ambigua neutralidad mexicana durante el conflicto mundial, la cual dio pie a una serie de acusaciones de germanofilia contra el gobierno de Venustiano Carranza que hicieron imposible cualquier entendimiento.⁵

En este contexto, la exclusión de México de la Sociedad de Naciones y, por consiguiente, de la Organización Internacional del Trabajo —dada la vinculación establecida entre ambas

²A esta ausencia se sumarían, en una primera etapa, la de potencias tan importantes en el medio internacional como la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas (URSS) y la de los países vencidos en la Primera Guerra Mundial, si bien otro tipo de anomalías propias del nuevo orden mundial son expuestas ampliamente por Edward Hallett Carr, 1964. Véase también Northedge, 1986: 70-97.
³Hudson, 1932: 114.
⁴Véase Scholes, 1970: 391-392.
⁵Véase Katz, 1998: 585-586 y Meyer, 1981: 142-144.

por el tratado de Versalles—, debe entenderse como una medida extraordinaria que Estados Unidos y Gran Bretaña consideraron necesaria para solucionar aisladamente sus problemas con este país.⁶ Debido a esta desagradable reprimenda y al acentuado daño moral que la misma produjo al no ser cuestionada por ningún miembro de la comunidad internacional, sin duda por la mala reputación que la Revolución mexicana tenía en Europa y América,⁷ la cuestión en torno al ingreso de México en los organismos ginebrinos representaría por algunos años un tema molesto y poco atractivo para los gobiernos posrevolucionarios. En lo inmediato, al verse marginado de las organizaciones de Ginebra, el gobierno de Venustiano Carranza señaló que no buscaría ingresar en una organización —se refería a la Sociedad de Naciones— que reconocía la validez de la Doctrina Monroe y cuyas bases no establecían, en cuanto a sus funciones ni en cuanto a su organización, una perfecta igualdad de todas las naciones y las razas.⁸ Si bien a partir de este momento la participación de México con los organismos ginebrinos se convirtió en una especie de tema tabú para las autoridades mexicanas, esta comprensible actitud empezó a perder fuerza bien entrada la década de 1920, como resultado de las aspiraciones que fueron tomando forma en el país gracias a una amistosa política de acercamiento emprendida por la OIT en 1922 y más tarde, en 1926, por el Instituto Internacional de Cooperación Intelectual de París (IICI), un organismo también vinculado a la Sociedad de Naciones, pero con una clara libertad de acción política derivada del mecenazgo francés.⁹ Las constantes muestras de interés por parte de ambas organizaciones facilitarían un acercamiento lento pero continuo del país revolucionario ausente a este espacio ginebrino de la diplomacia multilateral, si bien para la historiografía más triunfalista el ingreso de México en los organismos multilaterales con eje en Ginebra estaría explicado por la repentina determinación de las principales potencias societarias de enmendar el acto que marginaba

⁶Katz, 1998: 556. La cuestión mexicana dio lugar a una serie de discusiones entre los artífices anglosajones del nuevo orden mundial, en el curso de las cuales Inglaterra llegó a proponer la conveniencia de imponer su tutela a México a través del novedoso sistema de mandatos que sería coordinado por la Sociedad de Naciones. El lógico rechazo norteamericano a este claro intento de intromisión británica en los asuntos de este continente fue seguido por un acuerdo negociado a puerta cerrada entre Robert Cecil y el presidente Woodrow Wilson, que únicamente determinó no invitar a México a participar en los nuevos organismos internacionales. A este respecto *vid.* Miller, s.a., vol. I: 466-467, vol. VII: documento anexo núm. 682, vol. VIII, document anexo núm 778, vol. XX: 442.

⁷Tal como lo apunta Javier Garciadiago, “los gravísimos problemas político-militares que México atravesó durante aquellos años lo hicieron un país incómodo, con el que resultaba problemático y poco atractivo o deseable mantener relaciones diplomáticas.” Garciadiago, 2000: 104. Véase también Meyer, 2004: 261.
⁸El artículo 21 del Pacto constitutivo de la Sociedad de Naciones señalaba que “los compromisos internacionales, tales como los tratados de arbitraje, y las inteligencias regionales, tales como la Doctrina Monroe, que aseguran el mantenimiento de la paz, no se considerarán incompatibles con ninguna de las disposiciones del presente Pacto.” A este respecto *vid.* Perkins, 1964: 267, 326; Brown, 1932: 117; Walters, 1971: 76-77.
⁹Véase Herrera León, 2009: 169-200.

al país de este espacio de convivencia internacional, ofreciéndole en 1931 una disculpa pública y una invitación a nombre de la Asamblea General de la Sociedad de Naciones.

Nacionalismo revolucionario, política exterior y relaciones con el movimiento obrero

Para entender mejor la circunstancia mexicana en la década de 1920, marco temporal en que tomarán forma las expectativas del país hacia la OIT, es necesario tener en cuenta los aspectos que determinarían la actitud de los gobiernos revolucionarios respecto a una posible colaboración con la organización laboral ginebrina. El hecho de que la filiación nacionalista-revolucionaria se consolidara con el desarrollo del proceso revolucionario mexicano no supuso la preexistencia de una ideología revolucionaria bien definida que diera coherencia a los eventos que se sucedieron en este país a partir de 1910. Si bien es posible distinguir una incipiente aspiración democrática al inicio de su fase armada, la Revolución mexicana, al tratarse de un proceso social complejo, diferenciado temporal y espacialmente, no contaría con una dirección estable sino hasta el triunfo contundente de la facción de los “sonorenses”, artífice del perfil institucional del Estado revolucionario.¹⁰ El proceso de depuración ideológica, como el de cristalización de un proyecto nacional, se fue articulando “poco a poco, en respuesta a los desafíos que dicho proceso debía resolver”.¹¹ La Constitución de 1917 había representado un paso firme, pero insuficiente para poner fin a la incertidumbre resultante de la heterogeneidad de proyectos y aspiraciones aún presentes tras la conformación de este texto normativo. Al cesar la violencia revolucio-

¹⁰Meyer, 1981: 146.
¹¹Zapata, 2001: 114.

naria, con el triunfo indiscutible de una sola facción, el proceso de construcción del marco institucional del nuevo régimen, el del Estado revolucionario, recibió un fuerte impulso.

La política exterior asumió una responsabilidad de primer orden en el desarrollo de este proceso, pues, en palabras de Lorenzo Meyer, le correspondió “sostener la legitimidad y efectividad de las acciones del nacionalismo revolucionario frente a la resistencia al cambio de los intereses foráneos”.¹² Para sortear este tipo de problemas, la política exterior mexicana potenció su carácter autodefensivo mediante la instrumentación de principios de política exterior inspirados en el postulado de no intervención entre las naciones, principios presentes en las doctrinas Carranza y Estrada que “los gobiernos mexicanos consideraron básicos para permitir la convivencia pacífica y justa entre Estados soberanos.”¹³ La adecuación de la política exterior mexicana a las necesidades del país también fue paulatina y dio lugar a un complicado proceso de normalización de relaciones con el mundo exterior, modificado considerablemente tras la Primera Guerra Mundial con la aparición de nuevos organismos multilaterales y permanentes a las que ya nos hemos referido.

Si bien es cierto que la principal base de poder de los sonorenses fue el ejército, también lo es el que Álvaro Obregón, desde su llegada a la presidencia, buscara tender lazos de unión entre el gobierno revolucionario y la sociedad mediante la aplicación de algunas disposiciones de la Constitución de 1917, consiguiendo, entre otros, el apoyo del movimiento obrero. Tras ser fundada en 1920, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) obtenía varias posiciones en el gobierno obregonista y, tal como lo aprecia Meyer, “el grado de hostilidad contra la acción sindical fue notablemente menor que en el pasado inmediato, particularmente cuando las huelgas eran encabezadas por la CROM.”¹⁴ Pero fue durante el gobierno de Plutarco E. Calles cuando las relaciones con el sector obrero organizado realmente se estrecharon. Como muestra de ello, se dejó en manos de Luis N. Morones la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, desde donde el fundador y jerarca de la CROM realizaría una obra fundamental para el nuevo régimen: “Desde su nueva posición —describe Enrique Krauze—, el dirigente de la CROM podía dictar, dirigir y determinar la política laboral y crear un *modus vivendi* entre capital y trabajo. Tenía absoluta mano libre”.¹⁵ Muy pronto el ascendente político de este sector privilegiado rebasaría los límites de su acción natural apoyando al gobierno en su tarea de llevar adelante reformas nacionales y sociales de impacto general. Las palabras del joven Vicente Lombardo Toledano —por entonces orador e ideólogo cromista— son bastante ilustrativas a este respecto:

... Así se explicará que la CROM representando un movimiento socialista y no sólo sindicalista, se una, a veces, al gobierno mexicano, haciendo suyo el programa de éste; y es que el gobierno ha luchado siempre por defender no sólo la llamada soberanía de la nación, sino las fuentes de la riqueza pública de donde debe surgir la liberación económica del pueblo, y que constituyen, precisamente, el objetivo de la embestida del capitalismo internacional.¹⁶

12 Meyer, 1991: 10.

13 Meyer, 1991: 10.

14 Meyer, 1991: 25.

15 Krauze, 1977: 184. Véase también Basurto, 1981: 289.

16 Tomado de Krauze, 1977: 192.

México y la OIT: hacia un interés común en el marco de la paradoja

La excepcional luna de miel del movimiento obrero organizado con el gobierno mexicano atrajo la atención del cuerpo de funcionarios internacionales que dirigían la labor permanente de la OIT.¹⁷ La Constitución de 1917 ya le brindaba a México cierta reputación dentro de esta organización ginebrina, pues consagraba en su texto principios vanguardistas en materia de derecho social y laboral. En el marco de las reuniones preparatorias de paz inmediatas a la Primera Guerra Mundial, Samuel Gompers, presidente de la *American Federation of Labor* de Estados Unidos, había difundido tales contenidos, especialmente los de su artículo 123 —rector del trabajo en México— con la intención de definir las metas de un reformismo social internacional que serían perseguidas por la OIT. Como punto de partida, el artículo 123 se fue reglamentando progresivamente hasta convertirse en una ley federal del trabajo en 1931. Este proceso gozó igualmente de la atención internacional, pues además de la elaboración de codificaciones concretas para las industrias minera, eléctrica y petrolera, se avanzó en la reglamentación sobre indemnizaciones, ceses, accidentes, seguridad industrial, huelgas, profesiones, juntas federales de conciliación y arbitraje, contratos colectivos; todas ellas de naturaleza vanguardista en su contexto histórico.¹⁸

Considerando que desde su origen la acción normativa de la OIT ha sido “la médula de sus actividades”, dirigidas a la constitución gradual de un “Código Internacional del Trabajo”,¹⁹ la ausencia de México en la OIT, en tanto que uno de los países mejor acreditados en aquel momento para proponer, discutir y dotar de nuevos elementos a este nuevo “Código”, configura una interesante paradoja en cuyo marco la OIT buscaría formalizar una relación de colaboración con el gobierno mexicano, que por su parte no tardaría en mostrarse interesado en que “su movimiento obrero entrara en contacto con la organización”, a fin de que se hiciera difusión de los logros sociales facilitados por la Revolución mexicana.²⁰ Pese a este deseo explícito, Albert Thomas, director de la OIT, entendió que las autoridades mexicanas no podían tomar la iniciativa de cara a formalizar esta prometedora relación, como consecuencia del nefasto acto de exclusión de este país de los organismos ginebrinos.

Las gestiones de Albert Thomas

En 1922, Thomas emprendió sus gestiones ante el gobierno mexicano, estableciendo una relación epistolar directa con el presidente Álvaro Obregón, el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Vito Alessio Robles, y Luis N. Morones, entonces “jefe de los Establecimientos y Fábricas Nacionales”.²¹ México señaló desde este primer momento la necesidad de recibir una invitación formal de parte de la organización laboral como requisito indispensable para enviar

17 Sobre el desenlace de esta relación *vid.* Krauze, 1999: 332-333.

18 Véase Meyer, 2004: 237.

19 Valticos, 1969: 429.

20 Edward J. Phelan a Albert Thomas, Ginebra, 6.X.1921, Archivo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante AOIT)/Organisation (en adelante ORG) 0-41, dossier: “ILO Membership: Mexico, Admission and General correspondence”.

21 Albert Thomas a Álvaro Obregón/Alessio Robles/Luis N. Morones, Ginebra, s.f., AOIT/ORG 0-41, dossier: “ILO Membership: Mexico, admission and general correspondence”.

una delegación a Ginebra,²² petición que representaría un serio obstáculo para llevar a buen término estas negociaciones; el gobierno mexicano no quería correr el riesgo de presentar una solicitud de admisión que pudiera ser públicamente cuestionada, haciendo un daño mayor al orgullo nacional. Por su parte, la OIT tendría problemas en dar satisfacción a México, ya que no estaba del todo claro si un país podía tomar parte en los trabajos de la OIT sin participar en la Sociedad de Naciones, no obstante el precedente sentado por el Consejo Supremo interaliado²³ y la Conferencia del Trabajo de 1919 para permitir a Alemania y Austria —igualmente excluidos de los nuevos organismos internacionales— incorporarse en el organismo laboral ginebrino. Asimismo estaba el caso de Finlandia, admitida sin derecho a voto a las conferencias del Trabajo de 1919 y 1920 mientras se aprobaba su membresía en la Sociedad de Naciones (diciembre de 1920). Todos estos casos serían cuidadosamente estudiados por la cancillería mexicana a fin de conseguir un ingreso decoroso en la OIT.²⁴ Si bien para Thomas y el servicio jurídico de la Oficina Internacional del Trabajo —su secretariado permanente— no existía ningún impedimento para que la Conferencia del Trabajo decidiera sobre la admisión mexicana, con lo cual se pretendía dar muestras de la autonomía de la OIT frente a la organización política central de Ginebra,²⁵ reconocían, sin embargo, no poder ofrecer la invitación requerida por México, debido, por una parte, a que la Oficina no estaba facultada para ello, y, por la otra, a que la Conferencia nunca había tomado una iniciativa de este tipo. Normalmente, como lo explicaba Thomas a Obregón, se entendía que todas las admisiones debían ser precedidas de una solicitud de parte del país interesado, y aunque

*... algunos Estados que no eran Miembros de la Liga de las Naciones ni del Organismo Internacional del Trabajo fuesen invitados a enviar representantes a las comisiones técnicas y consultivas, esto no significa que exista un precedente de que Estado alguno haya sido invitado expresamente a tomar parte con derecho a voto en los debates, tanto de la Asamblea de la Liga de las Naciones, como de la Conferencia general del Organismo Internacional del Trabajo.*²⁶

22 José Sánchez —Jefe del Departamento del Trabajo— a Albert Thomas, México, 18.XII.1922, AOIT/ORG 0-41, dossier: "ILO Membership: Mexico, admission and general correspondence".

23 Sobre este órgano, cuya acción inmediata al final de la guerra fue presionar a las potencias vencidas para hacer cumplir su voluntad, *vid.* Armstrong, 1982: 24-25.

24 Véase a este respecto "Nota referente a la admisión eventual de México en la Organización Internacional del Trabajo", s. l., s. f., Archivo Histórico Diplomático Genaro Estrada de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México (en adelante AHGE-SRE), exp. III-471-2 (I); Genaro Estrada a Ministro de México en Francia, México, 1.VI.1928, AHGE-SRE, LE-2171. "Le cas de la Finlande", AOIT/Cabinet Albert Thomas (en adelante CAT) 5-52-1, dossier: "Mexique: Correspondance; Question de l'entrée du Mexique dans l'OIT/M. Nieto"; Castro Leal a Genaro Estrada, "Informe sobre la situación de México respecto de la Organización Internacional del Trabajo", Ginebra, VI.1930, AHGE-SRE, LE-2177.

25 Además de que ambas organizaciones habían sido vinculadas constitucionalmente por el Tratado de Versalles, para ciertas cuestiones operativas la Oficina Internacional del Trabajo era dependiente de la Sociedad de Naciones, lo cual colocaba a la organización laboral técnicamente dentro del "sistema societario". A este respecto, *vid.* Alcock, 1971: 25-26, 31-32; Johnston, 1970: 18-20. México podría formarse una impresión sobre esta problemática con base en el testimonio de su observador permanente, enviado a Ginebra en 1930, Antonio Castro Leal: "...en la SDN se afirma enérgica y discretamente el criterio de la dependencia, y en la OIT se defiende calurosamente y francamente el criterio de la autonomía; aquí dicen, la SDN no es más que nuestro Ministerio de Hacienda y nuestra Cancillería; allá observan, el Director de la OIT es responsable ante el Secretario General de la SDN, el presupuesto de la OIT lo aprueba la SDN, y como no existe en los estatutos ni en los reglamentos de la OIT ningún sistema para que pueda ingresar en su seno un país que no forma parte de la SDN se debe entender como un órgano por completo dependiente." Castro Leal a Genaro Estrada, "Informe sobre la situación de México respecto de la Organización Internacional del Trabajo", Ginebra, VI.1930, AHGE-SRE, LE-2177.

26 Albert Thomas a Álvaro Obregón, Ginebra, 16.VIII.1923, Archivo General de la Nación de México (en adelante AGN), exp. 104-L-7.

Por consiguiente, Thomas sugería a las autoridades mexicanas seguir los pasos de Finlandia, incorporándose de inmediato en los trabajos de la organización en tanto presentaba su solicitud formal de admisión a la Conferencia.²⁷ El gobierno de Obregón consideró poco atractiva esta propuesta y puso fin a este primer entendimiento con la organización ginebrina.

La cuestión volvió a retomarse a finales de 1924, durante la gira por Europa que realizó Plutarco E. Calles antes de tomar posesión como presidente de México.²⁸ Thomas dejó Ginebra para entrevistarse con Calles en París.²⁹ El principal resultado de este encuentro fue el envío de un representante mexicano a Ginebra, quien daría cuenta de las actividades desempeñadas por la organización y discutir in situ la cuestión del ingreso.³⁰ Rafael Nieto, que se desempeñaba como embajador en Italia, planteó ante el Consejo de Administración de la OIT la membresía exclusiva de México en esta organización y aunque tal la posibilidad no fue rechazada, se consideró que el Tribunal permanente de Justicia internacional decidiera al respecto, intervención que finalmente no fue solicitada. Las dificultades que se habían presentado dos años antes con relación a las modalidades de ingreso eran prácticamente las mismas que habían puesto fin a este segundo intento. En su discurso inaugural de la Conferencia del Trabajo de 1925, Thomas, seguramente con la intención de despejar el ambiente y decidir a México a solicitar su ingreso, fue bastante obsequioso al esbozar el perfil social del gobierno de Calles:

... El general Calles ha estado involucrado con todas las luchas de los últimos años por la mejoría de la condición de los trabajadores mexicanos. [...] Desde que el general Calles fue electo, hizo conocer inmediatamente el programa que espera poner en ejecución. En primer lugar, la culminación de la reforma agraria, para responder a los deseos de los trabajadores mexicanos. La reforma debe ser seguida, de acuerdo con el general Calles, no únicamente continuando la parcelación de las grandes propiedades, sino también dando a los nuevos propietarios de la tierra los medios para cultivarla, distribuyendo semillas, organizando científicamente la irrigación del país, desarrollando el crédito agrícola, en una palabra facilitando por todos los medios posibles la producción. La otra cuestión que preocupa vivamente al nuevo Presidente es aquella de la enseñanza, en particular el desarrollo de la enseñanza primaria, construyendo escuelas en el campo. Quiere favorecer igualmente la inmigración en México, de todos los hombres de buena voluntad que van a poner al servicio de ese país su inteligencia y su fuerza;³¹ busca dar las garantías a los capitalistas extranjeros deseosos de contribuir al desarrollo y a la prosperidad de México. En fin, se propone observar una neutralidad absoluta entre los empleadores y los trabajadores.³²

27 *Idem.*

28 Véase Ortiz Robles, 1997.

29 AOIT/CAT 5-52-1, dossier: "Mexique: M. Plutarco Elías Calles".

30 *Journal de Genève*, "Le Mexique et l'Organisation Internationale du Travail", Ginebra, 29.XII.1925.

31 Thomas discutía igualmente con Calles la posibilidad de que México recibiera refugiados rusos y armenios, que era uno de los proyectos humanitarios codirigidos por la Oficina Internacional del Trabajo y la Sociedad de Naciones en Sudamérica. Véase AOIT/CAT 5-52-2, dossier: "Mexique: Informations diverses, établissement de réfugiés"; Wehrli y Herrera León, 2009: 3; Wehrli, 2003: 105, 162.

32 *Conférence Internationale du Travail: Septième Session, Rapport du Directeur*, Ginebra, 1925, p. 21.

Thomas expresó igualmente su voluntad de buscar una incorporación sin complicaciones, siempre y cuando ambas hicieran todo cuanto estuviera en sus manos:

... Inmediatamente después de su elección y antes de tomar posesión de su puesto, [el presidente electo Calles] hizo un largo viaje de estudios por Europa. Tuvimos así la ocasión de entrar en contacto con él y de tener una entrevista en París. En su condición de demócrata deseoso de reformas sociales, *nos aseguró su vivo interés en el desarrollo de la legislación internacional del trabajo*. Nos recordó las dificultades diplomáticas que México había enfrentado en los últimos años y enfatizó en la necesidad de evitar que reiniciaran, en especial por la solicitud de admisión de México en la Organización Internacional del Trabajo. Nos aseguró que en todo caso no negaría nada para hacer posible la colaboración que él deseaba. [...] Por todas estas razones, resulta deseable que una participación de México en los trabajos de nuestra Organización sea preparada próximamente, procediendo de tal suerte que las dificultades posibles sean evitadas y que cualquier controversia política o jurídica no sea superada.³³

Porsu parte, el grupo de delegados obreros, patronales y gubernamentales del Consejo de Administración de la OIT respaldaría el propósito señalado por Thomas.³⁴ Sin embargo, este proceder favorable a una adhesión parcial y selectiva a los organismos ginebrinos despertaría el recelo de la Sociedad de Naciones. Aunque Thomas intentó mantenerse firme en su promesa de facilitar a México su incorporación en la OIT, la desaprobación societaria terminó por ensombrecer el panorama. En efecto, Eric Drummond, Secretario General de la Sociedad de Naciones, reclamaría a Thomas el que ni siquiera se les hubiera consultado “semi-oficialmente” respecto a las condiciones en que México buscaba incorporarse en los organismos ginebrinos.³⁵ La Secretaría General temía que volviera a repetirse un caso como el de Brasil, país que al serle negado un puesto permanente en el Consejo de la SDN, decidió separarse de ella (1926), pero no así del resto de los organismos técnicos y sociales vinculados que gozaban de cierta autonomía.³⁶ Ante estos cuestionamientos, el Consejo de Administración, en su reunión de abril de 1925, actuó prudentemente y si bien no interrumpió las negociaciones con el gobierno mexicano, sí volvió a señalar que el camino más corto era el que había seguid Finlandia.

En este marco, la Oficina Internacional del Trabajo envió a México a uno de sus principales colaboradores, Paul Devinat, jefe de la sección de relaciones con las organizaciones patronales, quien trató directamente con Calles y con Morones —ya entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo—, esta nueva pro-

33 *Ibid.*, 22-23. Las cursivas son mías.

34 Bureau International du Travail, “26^{ème} Session du Conseil d’Administration”, Ginebra, IV.1925, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/Entrée du Mexique dans l’OIT”; Rafael Nieto a Plutarco Elías Calles, Roma, 15.VI.1925, AOIT/CAT, 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/M. Nieto”.

35 Eric Drummond a Albert Thomas, Ginebra, 21.III.1925, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/M. Nieto”. La Secretaría General de la Sociedad sólo dejaría de lado este recelo en 1930, una vez que los esfuerzos de la OIT por atraer a México a las organizaciones ginebrinas crearon grandes expectativas. Eric Drummond a Albert Thomas, Ginebra, 3.V.1930, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/Entrée du Mexique dans la OIT.”

36 Wehrli y Herrera León, 2009: 6.

puesta del Consejo de Administración.³⁷ Si bien Morones parecía más dispuesto a aceptar esta solución rápida y pragmática, animado por lo que un observador suyo a la última Conferencia “había visto”,³⁸ Calles, por el contrario, veía con desagrado un procedimiento de adhesión que sólo una nación de segundo orden podía aceptar, pese a todas las explicaciones y argumentos jurídicos que pudieran esgrimirse. Así terminó este nuevo intento.³⁹

El peso del orgullo mexicano

En la OIT empezó a ganar terreno el desgano que observaba la Sociedad de Naciones hacia la cuestión mexicana, resultado de diversas gestiones fallidas que habían tenido lugar en años anteriores,⁴⁰ pues si bien se consideraba justo el disgusto que prevalecía en México con motivo de su exclusión en 1919, se esperaba asimismo que las autoridades mexicanas no responsabilizaran de ello a las organizaciones ginebrinas, cuando la culpa —explicado de la manera más sencilla— no había sido suya sino de sus creadores.

En sus reportes anuales a la Conferencia del Trabajo, Thomas seguiría hablando de los logros sociales alcanzados por los gobiernos mexicanos, lo cual llenaba un poco el vacío producido el impasse de 1925. Al año siguiente, el primer director de la OIT expresó una vez más la buena disposición de su Bureau por un nuevo acercamiento, esperando que la “opinión mexicana, mejor informada, no persista en pensar que las instituciones de Ginebra son máquinas de guerra al servicio de la Gran Bretaña.”⁴¹ En 1927 lamentaría la determinación de México de mantenerse al margen de esta organización laboral por razones que le eran ajenas, mucho más cuando

... los esfuerzos del gobierno mexicano en su política social darían toda su fecundidad a su colaboración: esfuerzos para afirmar y hacer respetar las leyes ya votadas y sobre todo los artículos de la constitución de 1917; una política agraria acompañando la nueva repartición de tierras; la creación de un banco de crédito agrícola; la elaboración de códigos del trabajo en 20 de sus estados; la importancia al rol que juegan los tribunales de conciliación para la aplicación de una legislación social extremadamente interesante. [...] ¿Cómo es que esta obra inmensa puede prescindir de la ayuda preciosa que podría prestarle la Organización Internacional del Trabajo?⁴²

Si bien hacia 1928, como lo aprecia Lorenzo Meyer, “el gobierno mexicano se encontró disfrutando de un raro momento de tranquilidad externa”,⁴³ una vez que había resuelto sus principales problemas con el exterior, la reticencia mexicana hacia la Sociedad de Naciones y con menor intensidad hacia la OIT alcanzó el final de la década. Aunque el gobierno de Plutarco E. Calles accedió a nombrar

37 Albert Thomas a Plutarco Elías Calles, Ginebra, IV.1925, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/M. P. Elías Calles: Ministre de l’Intérieur”; Paul Devinat a Albert Thomas, “Voyage Devinat au Mexique: Établissement d’Emigrés”, AOIT/CAT, 5-52-2, dossier: “Mexique: Informations diverses, établissement de réfugiés/Mexique”.

38 Albert Thomas a Rafael Nieto, Ginebra, 29.VI.1925, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/M. Nieto”.

39 Paul Devinat a Rafael Nieto, Ginebra, 27.VII.1925, AOIT/CAT 0-41, dossier: “ILO Membership: Mexico, admission and general correspondence”.

40 Véase Herrera León, 2009: 25-56.

41 Conférence Internationale du Travail: Huitième Session, *Rapport du Directeur*, Ginebra, 1926, p. 18.

42 Conférence Internationale du Travail: Dixième Session, *Rapport du Directeur*, Ginebra, 1927, p. 11.

43 Meyer, 2004: 190.

un observador comercial al Congreso Económico Internacional que tuvo lugar en Ginebra en mayo de 1927, ello no supuso un cambio de postura.⁴⁴ Las condiciones expuestas por las autoridades mexicanas no parecían negociables.

La “diplomacia en acción”

Este periodo de inactividad diplomática concluyó con la llegada de Genaro Estrada a la Secretaría de Relaciones Exteriores en 1930, con quien Thomas se puso inmediatamente en contacto.⁴⁵ Interesado por una integración gradual del país en los organismos internacionales, Estrada gestionó con éxito el envío a Ginebra de un observador permanente en la persona de Antonio Castro Leal. La cancillería era favorable a una normalización decorosa de sus relaciones con los organismos multilaterales,⁴⁶ pero colocando en orden de prioridad a la OIT y a la Corte Permanente de Justicia Internacional por encima de la Sociedad de Naciones. Si bien el ingreso en esta última permitía un acceso automático a todas las organizaciones del “sistema societario”, el trabajo del observador consistiría en estudiar los medios de una adhesión selectiva. En sus instrucciones:

... El hecho de que el Gobierno de México tenga un corresponsal en Ginebra [...] no debe ser motivo de ninguna otra interpretación, al menos desde el punto oficial de México, y mientras no se tome otra determinación.

... Podría ser conveniente para México volver a recibir invitaciones para su ingreso en la *Oficina Internacional del Trabajo*; pero esto depende, fundamentalmente, de la posible nueva actitud que asumiera la Liga sobre el asunto.

... Por cuanto a la *Corte Permanente de Justicia Internacional*, también recomiendo a usted, especialmente, que informe sobre las conveniencias y posibilidades del ingreso de México a dicho organismo, y del papel que en él tienen o pueden tener los Estados que no son miembros de la Liga [...]⁴⁷

Estrada se dirigió igualmente a Albert Thomas, confiado en que se podría “llegar fácilmente a un sincero acuerdo sobre la entrada de México en la Oficina Internacional del Trabajo”, siempre y cuando —precisaba el canciller mexicano— se aceptara “la entrada de México sobre la misma base que pueden tener las potencias similares.”⁴⁸

Castro Leal constataba una vez más la buena disposición de la organización laboral hacia el país:

44 *Excelsior*, “La entrada de México en la Sociedad de las Naciones: recuerdos de un primer ‘observador’ comercial”, México, 14.XI.1931.

45 Albert Thomas a Genaro Estrada, Ginebra, 30.I.1930, AOIT/CAT 5-52-1, dossier: “Mexique: Correspondance; Question de l’entrée du Mexique dans l’OIT/M. G. Estrada”

46 Véase Estrada, 1987: 20-25.

47 Genaro Estrada a Antonio Castro Leal, México, 6.I.1930, AHGE-SRE, LE-2171.

48 Genaro Estrada a Albert Thomas, México, 12.III.1930, AOIT/ORG 0-41, dossier: “ILO Membership: Mexico, admission and general correspondence”.

... es muy grande el interés con que el propio Director y la OIT en general siguen el desarrollo de los problemas y de la legislación del trabajo en México; que es muy grande también la estimación que en este campo se tiene por México, y muy vasta la información y el conocimiento sobre el movimiento obrero mexicano y las diversas leyes relativas a cuestiones del trabajo. No ha sido difícil para la OIT darse cuenta que los otros países, americanos y europeos, realizan sólo para cumplir con determinadas convenciones internacionales, nosotros lo hemos hecho con verdadera y entusiasta convicción. ¿Cómo no ha de ser estimado en la OIT un país que ha fijado en su Constitución principios generales sobre cuestiones de trabajo, que son los mismos que han inspirado la obra de las Conferencias Internacionales del Trabajo, y que podría ratificar y aceptar casi todas las convenciones y las recomendaciones que dichas conferencias han elaborado hasta ahora porque sus principios están ya en nuestras leyes?⁴⁹

Pero una vez más la incertidumbre jurídica volvería a representar un obstáculo para que fuera formulada la invitación formal solicitada por las autoridades mexicanas. En su lugar, volverían a hacerse ofrecimientos que estuvieron lejos de dar a satisfacción y que sólo consiguieron agotar la paciencia mexicana. En este sentido, Thomas hizo una propuesta al observador mexicano en mayo de 1930 a fin de que el país enviara una delegación a la Conferencia del Trabajo, siempre y cuando las delegaciones nacionales presentes consintieran en ello; así, México podía considerarse desagraviado por lo que hacía a la OIT, dejando a la Corte de la Haya la solución del problema jurídico que representaba esta forma de incorporación, la cual ya había sido sometida a su estudio con motivo de la solicitud de ingreso presentada por la Ciudad Libre de Dantzig.⁵⁰ En el supuesto de que se exigiera “la modificación de los estatutos de la OIT para que México pueda permanecer dentro —Thomas adelantaba que— daremos una batalla para modificarlos y a la postre los modificaremos”.⁵¹ La equiparación y sometimiento de la problemática mexicana a la de una ciudad-Estado bastó para que la cancillería dirigida por Estrada rechazara esta propuesta:

Forma dubitativa propone señor Thomas no puede ser satisfactoria para Gobierno México, quien no tiene culpa de que por exclusión premeditada en formación original Sociedad de Naciones encuentre ahora dificultades de tramitación en caso de decidir su ingreso a Oficina Internacional Trabajo. Mucho menos podría aceptar que su acción quedara supeditada a equiparamiento o resolución del caso de la ciudad de Danzig. México no está en condiciones de poder admitir que sus casos internacionales sean tratados en un pie de inferioridad, por lo cual aceptará ingresar a Oficina Internacional Trabajo, y lo aceptará con mucho gusto, siempre que no se continúe esa política ratonera de enfrentarle pequeños estorbos y pueriles condiciones.⁵²

49 Castro Leal a Genaro Estrada, “Informe sobre la situación de México respecto de la Organización Internacional del Trabajo”, Ginebra, VI.1930, AHGE-SRE, LE-2177.

50 Castro Leal a Relaciones, Ginebra, 7.V.1930, AHGE-SRE, LE-2177.

51 Castro Leal a Genaro Estrada, “Informe sobre la situación de México respecto de la Organización Internacional del Trabajo”, Ginebra, VI.1930, AHGE-SRE, LE-2177.

52 Relaciones a Castro Leal, México, 15.V.1930, AHGE-SRE, LE-2177. De nada sirvió que Thomas considerara indispensable la presencia de México: « L’ordre du jour de notre Conférence comporte en effet deux questions pour l’étude desquelles la présence d’une délégation mexicaine d’ores et déjà nous serait particulièrement précieuse. C’est d’abord la question du travail forcé ou obligatoire, où la politique de progrès social et de solidarité humaine suivie par votre pays permettrait à vos délégués de parler avec une autorité incontestée. C’est ensuite le problème de la durée du travail des employés qui intéresserait chez vous une

Salvador Martínez de Alva, sucesor de Castro Leal como observador permanente de México en Ginebra, logró apreciar la incidencia negativa que tenía el problema en torno a la autonomía de la OIT en la cuestión mexicana. Thomas estaba atado de manos y no podía satisfacer a México en sus exigencias sin que se corriera el riesgo de que su ingreso en la OIT fuera invalidado jurídicamente.⁵³ Este camino no llevaba a ninguna parte y los malos entendidos que venían presentándose sólo conseguían molestar a las partes interesadas en formalizar su relación; a mediados de 1931 Estrada escribiría a Martínez de Alva:

... México no ha pretendido ser “invitado”; ha sido invitado y ha respondido a esa iniciación pidiendo informes sobre la forma de su ingreso. Mucho menos ha pretendido “ser invitado de una manera especial”. No se trata en este caso de su ingreso a la Liga, sino de su ingreso a la Oficina del Trabajo. Si lo que el señor Thomas encuentra poco razonable es que México no permita que se le coloque en un plano inferior, a nosotros nos parece sumamente razonable e indeclinable.⁵⁴

México optó por una negociación directa con la Secretaría General de la Sociedad de Naciones. Pese a que sus exigencias fueron mayores de cara a un contundente desagravio, todas le fueron cumplidas.⁵⁵ El ingreso de México —en septiembre de 1931— en los organismos multilaterales de Ginebra fue “la puerta grande” de la Sociedad de Naciones,⁵⁶ desenlace paradójico que finalmente desplazó la paradoja que durante poco más de una década representó la ausencia de México en la Organización Internacional del Trabajo.

CONCLUSIONES

Los aspectos paradójicos y contradictorios caracterizan la historia que antecede a la que final y formalmente fue entablada por México y la Organización Internacional del Trabajo en 1931. La principal paradoja, destacada en las primeras páginas de este trabajo, está representada por la ausencia mexicana en este foro durante poco más de una década, pese a la identificación y avance de este país respecto a la obra y propósitos perseguidos por la organización laboral ginebrina desde su creación en 1919. Esta irregularidad, derivada de la marginación internacional de la Revolución mexicana por parte de los artífices del orden internacional de Entreguerras, fue, sin embargo, objeto de una atención peculiar por parte de las autoridades más sobresalientes del régimen posrevolucionario y del funcionariado directivo de la propia OIT. Las muestras de interés, como se ha hecho notar, fueron mutuas y constantes, si bien los resultados estuvieron siempre por debajo de las expectativas así generadas. Las

importante catégorie de travailleurs ». Albert Thomas a Genaro Estrada, Ginebra, 22.V.1930, AHGE-SRE, LE-2177. Las cursivas son mías.

53 Salvador Martínez de Alva a Secretario de Relaciones Exteriores, Ginebra, 8.VI.1931, AHGE-SRE, LE-2177.

54 Genaro Estrada a Salvador Martínez de Alva, México, 28.V.1931, AHGE-SRE, exp. III-471-2 (I).

55 Salvador Martínez de Alva a Secretario de Relaciones Exteriores, Ginebra, 17.IV.1931, AHGE-SRE, exp. LE-2177.

56 Société des Nations, *Journal Officiel*, Supplément Spécial No. 93 “Actes de la douzième session ordinaire de l’Assemblée. Compte rendu des débats”, Ginebra, 1931, pp. 92-93.

factores que obstaculizaron la formalización de este entendido amistoso fueron básicamente dos: por parte de los gobiernos posrevolucionarios mexicanos, un comprensible aunque negativo sentimiento de orgullo que alimentaba una supuesta indiferencia hacia los organismos ginebrinos, no obstante la necesidad real del nuevo régimen de legitimarse ampliamente en el exterior al correr los últimos años de la década de 1920, cuando esto era posible gracias a los arreglos de sus principales problemas con las potencias afectadas durante la fase más violenta de su proceso revolucionario; por parte de la Organización Internacional del Trabajo, la incertidumbre respecto a su capacidad para actuar en concordancia con su teórica autonomía frente a la organización política central de Ginebra, la Sociedad de Naciones. Al margen de todo tipo de problemas de orden técnico o jurídico, tales impedimentos o limitantes explican el fracaso de las diversas gestiones expuestas en este trabajo. En este sentido, las buenas intenciones estuvieron al nivel de los descalabros, con lo cual el temprano entendimiento armonioso entre el país y la OIT podría considerarse por completo desgastado en el momento en que ambas figuras internacionales se vieron formalmente vinculadas. No obstante, la presencia de una delegación mexicana en la Asamblea laboral de 1932 inauguraría una era de cooperación hasta hoy ininterrumpida en el complicado proceso de creación de un derecho internacional de carácter social.

Bibliografía

Archivos

AGN Archivo General de la Nación de México en adelante

AHGE-SRE Archivo Histórico Diplomático Genaro Estrada de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México

AOIT Archivo de la Organización Internacional del Trabajo

Hemerografía

Excelsior, Ciudad de México.

Journal de Genève, Ginebra.

Journal Officiel (SDN), Ginebra.

Bibliografía

Alcock, Antony (1971), *History of the International Labour Organisation*, Macmillan, Edinburgh.

Armstrong, David (1982), *The Rise of the International Organisation: A Short History*, The Macmillan Press, Hong Kong.

Basurto, Jorge (1981), *El proletariado industrial en México*, UNAM, México.

Brown, Philip Marschall (1932), "México and the Doctrine Monroe", en *The American Journal of International Law*, vol. 26, núm. 1, pp. 117-121.

Carr, Edward Hallett (1964), *The Twenty Years' Crisis: An Introduction to the Study of the International Relations*, Harper & Row, Nueva York.

Estrada, Genaro (1987), *La diplomacia en acción*, SRE, México.

Garcíadiego, Javier (2000), "Alfonso Reyes, embajador en Argentina", en Anne Staples *et al.*, *Diplomacia y revolución: homenaje a Berta Ulloa*, El Colegio de México, México.

González Martínez, Aída (1986), "México y la Organización Internacional del Trabajo", en Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, *México y la paz*, SRE, México.

Herrera León, Fabián (2009), *La política mexicana en la Sociedad de Naciones ante la guerra del Chaco y el conflicto de Leticia, 1932-1935*, SRE, México.

Herrera León, Fabián (2009), "México y el Instituto Internacional de Cooperación Intelectual, 1926-1939", en *Tzintzun: revista de estudios históricos*, núm. 49, pp. 169-200.

Herrera León, Fabián (2011), "México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931", en *Foro Internacional*, vol. LI, núm. 2, pp. 336-355.

Hudson, Manley O. (1932), "Mexico's Admission to Membership in the League of Nations", en *The American Journal of International Law*, vol. 26, núm. 1, pp. 114-117.

Illades Aguiar, Carlos (1987), "Bibliografía comentada del movimiento obrero mexicano", en *Boletín del Instituto de Investigaciones Bibliográficas*, núm. 1, pp. 39-45.

Johnston, G. A. (1970), *The International Labour Organisation: Its Work for Social and Economic Progress*, Europa Publications, Londres.

Katz, Friedrich (1998), *La guerra secreta en México*, Ediciones Era, México.

Krauze, Enrique (1999), *Caudillos culturales en la Revolución Mexicana*, Tusquets, México.

Krauze, Enrique (1977), *Historia de la Revolución mexicana, periodo 1924-1928: la reconstrucción económica*, El Colegio de México, México.

Meyer, Lorenzo *et al.* (2004), *Historia de la revolución mexicana, 1928-1934: los inicios de la institucionalización*, El Colegio de México, México.

Meyer, Lorenzo, *México y el Mundo: historia de sus relaciones internacionales*, t. VI, Senado de la República, México.

Meyer, Lorenzo (1981), *México y los Estados Unidos en el conflicto petrolero (1917-1942)*, El Colegio de México, México.

Miller, David Hunter (s.a.), *My Diary at the Conference of Paris with documents*, Appeal Printing Company, s. l.

Northedge, F. S. (1986), *The League of Nations its life and times, 1920-1946*, Leicester University, Leicester.

Ortiz Robles, Mauricio (1977), "Un mexicano en París", en *Boletín*, núm. 25.

Perkins, Dexter (1964), *Historia de la Doctrina Monroe*, Eudeba, Buenos Aires.

Scholes, Walter y Marie V. Scholes (1970), "Gran Bretaña, los Estados Unidos y el no reconocimiento de Obregón", en *Historia Mexicana*, vol. XIX, núm. 3, pp. 388-396.

Valticos, Nicolas (1996), "La Organización Internacional del Trabajo: cincuenta años de actividades normativas", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 3-4, pp. 429-452.

Walters, Francis P. (1971), *Historia de la Sociedad de Naciones*, Tecnos, Madrid.

Wehrli, Yannick y Herrera León, Fabián (2009) "Le bit et l'Amérique latine durant l'entre-deux-guerres : problèmes et enjeux", en *Actes du Colloque International « Politiques sociales transnationales. Réseaux et Organisation Internationale du travail (1900-2000) »*, Institut Européen de l'Université de Genève, Ginebra.

Wehrli, Yannick (2003), "'Créer et maintenir l'intérêt': la liaison entre le Secrétariat de la Société des Nations et l'Amérique latine (1919-1929)", tesis de licenciatura, Université de Genève, Ginebra.

Zapata, Francisco (2001), *Ideología y política en América Latina*, El Colegio de México, México.

Estudio de la construcción del significado de legitimidad y democracia en la organización de los trabajadores. El caso del STUNAM.

René David Jaimez Aguilar¹ 

Resumen

En primer lugar se presentan los elementos metodológicos que se deben tomar en cuenta en los estudios contemporáneos sobre la construcción de significados sociales para las nociones de democracia y legitimidad, resaltando la relevancia de combinar la investigación de los factores sociales y contextuales con la investigación de las formas en que estos se "cristalizan" y resignifican en los procesos micro. En segundo lugar se realiza una propuesta para el estudio de la construcción de los significados de democracia y legitimidad en el caso del sindicato administrativo de la UNAM (el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México -STUNAM-), retomando las propuestas de los estudios sociológicos de la Democracia Sindical, junto con el análisis del discurso a través de la entrevista narrativa.

Palabras Clave: Democracia sindical, Construcción de significados sociales, Legitimidad sindical, Democracia del STUNAM

¹ Lic. en Antropología Social por la ENAH; Maestrateante en el programa de Maestría y Doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales, UAM-Iztapalapa. renejaimez@gmail.com

Introducción

El STUNAM es un sindicato con más de 25,000 afiliados, académicos y administrativos, en algún momento formó parte del llamado "sindicalismo democrático" que se oponía a lo que llamaron el "charrismo sindical" y actualmente se nos aparece como un sindicato con una fuerte relación de colaboración mutua con la rectoría de la Universidad. Es también el sindicato de la Universidad más grande del país. Sin embargo, no se han considerado con seriedad los elementos que dotan de contenido el significado de conceptos como democracia, legitimidad y representatividad a la organización gremial.

Esta ponencia corresponde a una parte del proceso de investigación que estamos llevando a cabo para estudiar las formas en que se construye la democracia, legitimidad y representatividad en el STUNAM, pero por la extensión de este trabajo hemos considerado pertinente centrarnos en presentar un esbozo de la discusión académica del tema frente a los elementos que hacen específica la situación del STUNAM por lo que hemos propuesto centrarnos en las prácticas internas y los niveles de cualificación de los trabajadores que son representados.

Consideramos que las prácticas internas son elemento relevante a tomar en cuenta como elementos que construyen nociones propias de democracia y legitimidad, en lugar de una consideración puramente formalista y exterior sobre los niveles de democracia dentro de los sindicatos (por ejemplo, a través de la medición de la cantidad de elecciones).

1.- Sobre los estudios entorno a la Democracia sindical

La investigación sobre la democracia sindical y las formas de construir representatividad y legitimidad ha sido desarrollada en la academia con cierta amplitud, encontramos desde los trabajos de Seymour Lipset y sus seguidores con lo que se ha llamado la investigación sobre la *Union Democracy*, hasta los trabajos publicados por Plaza y Valdés y coordinados por Enrique De la Garza, que evaluaron una serie de casos paradigmáticos del caso mexicano.

Podríamos ilustrar una parte de esta discusión considerando el postulado que realizó Robert Michels (1969) acerca de la *Iron Law of Oligarchy*, en la que sostenía que en los partidos políticos existe una tendencia a que los que pueden convertirse en representantes tiendan a convertirse en una élite, puesto que la representación les otorga un poder que tiempo después crea intereses propios, independientemente del colectivo, por lo que intentan mantenerse en la representación de este; planteamiento que se consideró pertinente para el estudio de la democracia sindical.

La preocupación que impulsó estos estudios fue la necesidad de conocer la vida interna de los sindicatos, lo que los llevó a explorar técnicas de investigación que hasta entonces no se habían usado para este tipo de estudios, como el trabajo de campo en el piso de las fábricas.



En el fondo, podemos observar que estos pensadores estuvieron influenciados por clásicos como Durkheim y Weber, en sus explicaciones sobre la relación del individuo con el Estado y las pocas posibilidades de cambios en el poder debido al ejercicio de una dominación racional.

Lipset, retomó estas ideas de los planteamientos de Michels y realizó una brillante consideración sobre el sindicato metalúrgico estadounidense, donde encontró que la burocracia para los sindicatos funcionaba como una especie de necesidad debido a factores como la formación de grupos de especialistas en la dirección y la gestión del sindicato. De manera que el monopolio en el ejercicio de las habilidades políticas de los liderazgos sindicales tenderían hacia la burocratización de estas organizaciones. Sin embargo, no toda la propuesta es pesimista, ya que si bien lo es en cuanto a las posibilidades de que el sindicato en general tienda a la democracia, deja abierta la posibilidad de que en el piso de la fábrica las relaciones se negocien con una mayor participación de la base.

Para Lipset la tendencia a la formación de la oligarquía se ve contrarrestada por factores de diversa índole, en los cuales destaca de manera particular la existencia de comunidades ocupacionales que permiten un espacio de intervención de los trabajadores en las decisiones del sindicato en la discusión de los temas más relevantes y en la circulación de la información.

Más tarde los estudios de Dunlop tratarían también de demostrar cómo la estructura organizativa de los sindicatos tendía a generar un sistema cerrado, resistente al cambio y con un nivel de burocracia necesaria.

Sin embargo, también han existido críticas fundamentadas desde elementos marxistas, como la de Hyman que subraya la capacidad de las bases para generar formas de resistencia e incluso movimientos organizados. Además de que propuso el estudio de la negociación, participación de los trabajadores y estructura organizativa como parte de un sistema de relaciones industriales que podría ser la clave para explicar los problemas de democracia sindical y acción colectiva.

Más recientemente, en el mismo sentido de Hyman, esta discusión se puede ver enriquecida si la enfrentamos a las propuestas académicas que sostienen que los sujetos no son sólo determinados por las estructuras y contextos sociales, sino que estos tienen capacidad de resignificar estos condicionamientos sociales e incluso capaces de producir de manera creativa o con agencia otros esquemas que los que los presionan socialmente. En recientes años se ha recuperado este punto de vista que durante el XX se había casi extinguido. En este sentido, el procesualismo de la escuela de Manchester propone estudiar los procesos de negociación de los conflictos como dados dentro de contextos institucionales, pero llevados a cabo por sujetos concretos.

En el ámbito mexicano los estudios sobre sindicalismo se concentraron principalmente en la relación de los sindicatos con el aparato estatal y en el papel que jugaron las dirigencias sindicales en la conformación y mantenimiento del sistema político. De esta manera, el grueso de la literatura atendió el análisis de los sindicatos en relación con su contexto y se avanzó muy poco en el estudio de la vida interna de los propios sindicatos.

Algunos estudios mexicanos que destacan por abordar esta segunda problemática son los realizados por Ilán Bizberg (1982) en el sindicato minero metalúrgico de la planta de "Las truchas"; el estudio de Marco Antonio Leyva (1995) sobre los trabajadores ferrocarrileros; o la colección de once estudios de caso que bajo el título de "Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México" coordinó Enrique de la Garza (2002-2003) cuyo objetivo explícito fue profundizar el conocimiento de las prácticas internas de los sindicatos, los procesos mediante los cuales se construyen las nociones de legitimidad y el papel que en estas dinámicas juegan las subjetividades de los propios trabajadores.

En nuestro trabajo hemos considerado fundamental enfocarnos en el estudio de las prácticas internas para no quedarnos sólo en el análisis de lo que significa la democracia en determinado contexto, sino las formas en que esto se cristaliza en procesos micro de los que los sujetos de estudio son actores, y en cierto sentido autores que imprimen significaciones específicas a estas nociones. Es decir, el estudio de las prácticas internas nos ayuda a centrarnos en los actores colectivos y sus acciones antes que nuestros juicios sobre lo que creemos que deberían hacer, puesto que no se trata de decidir qué debería ser o hacia donde debería ir la democracia en los sindicatos, sino explicar qué es democrático y legítimo en cada caso específico y cómo la producción de esto se relaciona con la representatividad.

2.- El caso del STUNAM

A continuación hemos querido exponer el desarrollo de los conceptos de democracia, legitimidad y representatividad, en el proceso histórico del STUNAM en relación con el corporativismo mexicano. Lo que ha implicado también un debate en torno al significado del concepto de trabajo.

La UNAM nació, como tal, el 6 de enero de 1945, a partir de la promulgación de la tercera Ley Orgánica de la Universidad de México, a la que en el acto se le restituyó el carácter "nacional" y, por tanto, el subsidio gubernamental. El cardenismo había apoyado la educación obrera con la creación del IPN, pero Ávila Camacho volvió a apoyar a la institución históricamente vinculada con las posiciones conservadoras, pero que ahora sería incorporada al oficialismo corporativista del gobierno. Manuel Ávila Camacho, se centraría en la mediatización de las conquistas sociales obtenidas en el periodo anterior, así como su intento de eliminar todo vestigio de movilización social independiente.

Podríamos afirmar que el carácter de la Universidad ha estado definido por una discusión que insiste, por un lado, en que esta debe servir al pueblo, entregarse a su desarrollo social e, inclusive, al desarrollo de su conciencia con el objetivo de que lleven a cabo una lucha consciente por la liberación del yugo capitalista de la sociedad; frente a una posición liberal que considera la Universidad como un espacio definido por la libertad de cátedra y la formación liberal de profesionistas que desarrollen el país.

Para entender la forma en que en el STUNAM se construyen sus nociones de democracia y legitimidad es imprescindible tomar en cuenta este contexto, porque el carácter de la Universidad ha definido gran parte de las características del sindicato, de la misma manera que la ha hecho su relación con el

Estado.

El tipo de relación que mantuvo, y en parte mantiene, el STUNAM respecto al Estado tiene que ser entendida frente al desarrollo de un fenómeno que se ha llamado el corporativismo mexicano -que a su vez ha sido un factor crucial en la definición de la Universidad-, y el tipo de sujeto obrero que se desprende de él, es decir, el fenómeno que sienta las bases para la formación histórica del primer sujeto obrero en México.

Sin embargo, creemos necesario reparar en que la relación del STUNAM con el Estado siguió un camino inverso a la relación de la Universidad con el Estado. Es decir, que mientras existió el auge del corporativismo, los sindicatos universitarios trataron de estar cerca del Estado y constantemente pidieron su intervención para presionar a la Universidad a que se expidieran los reglamentos necesarios para regular el trabajo, o en su caso, que se firmara un contrato colectivo, mientras que la Universidad mantenía una relación de franca confrontación. Sin embargo, a partir de 1945, con Ávila Camacho en la presidencia y con Alfonso Caso en la rectoría, la relación de la Universidad con el Estado se estrechó, mientras que el sindicalismo comenzó a distanciarse cada vez más.

El sindicalismo corporativista, patrimonialista mexicano es producto principalmente de la Revolución mexicana, pero el hecho de que esta pudiera impactar tan fuertemente a la clase obrera en nuestro país tiene raíces que se remontan a las históricas luchas populares de la independencia (en defensa de la soberanía nacional contra las potencias extranjeras), por un lado, y a la centralidad que tuvo el Estado desde el periodo de la Colonia, por otro lado. Enrique De la Garza (1992) señala estos elementos como cruciales en la definición de los dos tipos de sujeto obrero que se habrán de desarrollar en el sindicalismo corporativista mexicano.

Es en este contexto que en México se dio la formación del su primer sujeto obrero, caracterizado por el “nacionalismo revolucionario” de la revolución mexicana, es decir, por un sujeto obrero que ha sido determinado fundamentalmente por su relación con el estado. La visión del mundo de este sujeto quedó centrada en el Estado benefactor o en la mediación estatal, lo que se cristalizó en la creación de instituciones sociales y en las formas de mediación y negociación que adoptaron los dirigentes para con el Estado bajo su forma patrimonialista.

El segundo sujeto obrero, a su vez, corresponde a la segunda mitad del XX. Se trata de un sujeto que surge con las industrias modernas cuyas tradiciones de lucha raras veces llegan a los años treinta, el eje de desarrollo de este sujeto fue la industria trasnacional y la privada nacional que se pudieron someter, en mayor medida que las viejas paraestatales, a la organización científica del trabajo capitalista.

En el segundo sujeto el corporativismo patrimonialista se transformó -de la ideología nacionalista revolucionaria que miraba hacia el patrimonialismo del Estado- en una suerte de ideología de garantismo de salarios y prestaciones diferenciadas y de relaciones de trabajo garantizadas por el contrato colectivo que los sindicatos administraban de forma patrimonialista.

El segundo sujeto está representado por la UOI y por la Línea Proletaria, mientras que el primer sujeto estuvo representado por el SUTIN, en su vertiente independiente, y por la CTM, en su vertiente oficial.

El segundo sujeto, al decidir luchar por la defensa de las condiciones que había vivido el primer sujeto fue derrotado en el proceso de mundialización del capital por las políticas de reestructuración productiva. Es en este proceso, a finales de los setentas y principios de los ochentas que las luchas de los sindicatos universitarios cobran mayor importancia.

Junto con la transformación de las relaciones productivas se desarrolló también una explosión de

movimientos que buscaban reemplazar parte de las formas corporativistas de organización sindical por formas más democráticas. Las tendencias democráticas en los sindicatos de electricistas, telefonistas, universitarios y en el propio Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) fueron algunas de sus expresiones más fuertes.

En este sentido podríamos considerar que lo que se encontraba en transformación y, por lo tanto, en pugna, era el significado del concepto de trabajo. De un concepto que veía al trabajo como un derecho, que debía ser garantizado inclusive a través de la intervención del Estado, es decir, de un trabajo como fuente de desarrollo nacional y social, se tendió a pasar a la conceptualización de un trabajo visto como factor de producción que debía ser abaratado para poder incrementar las ganancias y así contrarrestar los efectos de la crisis a la que se llegaba con el tupimiento de la medida mundial de capital.

Pero, por otro lado, esto implicó que cobraran nuevo vigor las propuestas alternativas sobre la significación del trabajo, que partían de ideologías mayoritariamente comunistas y que se basaban en el supuesto de que la única forma de dotar al trabajo de contenidos más humanos y dignificantes era la revolución, terminar con el sistema de producción capitalista. Es en este contexto y con esta tendencia que surge el STUNAM, por influencia principalmente de la corriente Roja, brazo sindical del Partido Comunista, y del Consejo Sindical, corriente académica.

El STUNAM surge como parte del nuevo sindicalismo de izquierda en 1977 en un proceso en el que los sectores académicos y administrativos de la Universidad no sólo se comenzaron a politizar a partir del desarrollo de los movimientos que siguieron a 1968, sino que se convirtieron en el centro mismo de la vida política del país, lo que está relacionado con el agotamiento de las posibilidades de que el capitalismo funcionara bajo los preceptos keynesianos que dieron pie al establecimiento de los estados de bienestar en todo el mundo. Preceptos que permitieron el crecimiento de la “clase media” y la consecuente masificación de la Universidad que pasó de tener 29 mil 892 estudiantes en 1950, a 270 mil 111 en 1970. Pero ahora las concesiones sociales del Estado debían disminuir para retardar la crisis del capitalismo.

Es este contexto nacional el que genera las condiciones de posibilidad para que surgiera un nuevo tipo de sindicalismo en el país, y en particular, en los sectores no estratégicos para la nación, como es el caso de las instituciones de educación superior, como la UNAM y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Con el agotamiento del estado de bienestar el sindicalismo se vio obligado, empujado por las circunstancias, a abandonar su fidelidad al Estado, a enfrentarse a él.

En 1963 se había creado el SEOUNAM para tratar recuperar el registro que el SEOUAM había obtenido en 1933, pero la Secretaría del Trabajo en el nuevo contexto no podía conceder dicho registro sindical. La misma suerte correría el Sindicato de Profesores de la UNAM, que se constituyó en 1964.

En 1965 quedó finalmente aprobado el Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM sin incluir las propuestas del sindicato e imponiéndole la manera en que tendrían que organizarse los trabajadores, los dirigentes sindicales optaron por no confrontarse y aceptar el Estatuto por lo que el SEOUNAM dio paso a la Asociación de Trabajadores Administrativos (ATAUNAM) en 1966. Una organización que durante los conflictos estudiantiles se posicionaría, en todo momento, del lado del gobierno. Es importante destacar que bajo estas posiciones y en este contexto surge la corriente sindical Roja, que hasta hoy dirige al sindicato.

En muchos sectores se desató la emergencia del sindicalismo independiente de las centrales obreras oficiales y democrático que debe ser definido, en primer lugar, por sus objetivos: “la búsqueda de liderazgos legítimos, de autonomía sindical y la rotatividad de los líderes...” (Novelo, 1996:377). Sin embargo, resaltó el carácter heterogéneo de las distintas corrientes en este nuevo

sindicalismo; por un lado los electricistas de la Tendencia Democrática liderados por Rafael Galván representaban un sindicalismo de tipo nacionalista revolucionario que aspiraban a reconstruir la alianza con el Estado. Existió otro tipo de sindicalismo democrático de corte más bien inmediatista (que desaparecía después de lograr la conquista de sus demandas inmediatas), como el caso Cinsa-Cifunsa. Y el tercer tipo de “nuevo sindicalismo” sería el de “izquierda” (Unidad Obrera Independiente, el Frente Auténtico del Trabajo, el Partido Comunista Mexicano -PCM y PC- y otras organizaciones), que se pronuncia contra el charrismo y por una transformación social revolucionaria. (Gatica, 2001:118)

En la UNAM y la UAM dos corrientes políticas del “nuevo sindicalismo de izquierda” habían venido cobrando fuerza, por un lado estaba el Partido Comunista, y por el otro estaba la corriente del Consejo Sindical, mayormente impulsada por los electricistas dirigidos por Rafael Galván. Estas dos corrientes crearon el STUNAM y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM).

El STUNAM, entonces, surgió en 1977 de la fusión del Sindicato de Empleados de la UNAM (STEUNAM) y del Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), en un intento por conseguir un contrato único para todos los trabajadores de la Universidad, sin embargo, las autoridades trataron de evitarlo creando sindicatos blancos, de esta forma, después de una huelga el STUNAM sólo consiguió la titularidad del contrato administrativo, mientras la titularidad del contrato académico fue otorgada a las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

De esta manera la relación del STUNAM con el Estado fue una relación de separación y ocasionalmente de confrontación. Las ideologías dominantes generaban discursos de carácter revolucionario donde sostenían que el Estado era el aparato que la clase dominante usaba para la represión de los dominados. Pero el Estado, sobre todo, era la encarnación del corporativismo, del autoritarismo contra el que se luchaba, frente al que se proponían los lemas de “independencia y democracia sindical”.

Por otro lado, el proceso histórico que fue conformando lo que actualmente es el STUNAM, debió pasar por la discusión en torno al tipo de trabajo que se realiza en la Universidad, es decir, de si se podía considerar a la UNAM como patrón o no, así como el carácter del trabajo que se realiza; manual o intelectual.

La discusión central tuvo dos vertientes, ambas bastante ligadas con la discusión sobre el carácter de la Universidad. Una que sostenía la relevancia de reconocer que la Universidad debía reconocer su carácter de patrón y, por tanto, firmar un contrato colectivo con sus trabajadores, y otra, más reciente, que insistió en la posibilidad de pensar al trabajo intelectual y al trabajo manual como las dos partes de un mismo proceso de trabajo y que, por tanto, debían estar unidos en sus reivindicaciones frente al patrón –en este caso, la Universidad misma–.

Estas discusiones no comienzan con el STUNAM, y no comienzan ni si-

quiera en los setentas, ya se habían expresado con claridad, por ejemplo, en 1929, con la primera autonomía universitaria que, aunque en muchos aspectos fue sólo una simulación en el contenido fue vigente en la forma. Tanto así que con base en esta se argumentó que la Universidad dejó de depender de la Secretaría de Educación Pública, por lo que, en su carácter de “independiente”, los trabajadores dejaron de ser considerados empleados federales (a pesar de que la Ley Orgánica anticipaba que se seguirían gozando los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro). Este fue el motivo detonante para que los trabajadores, concentrados en apenas una docena de edificios universitarios, empezaran a movilizarse en la protección de sus derechos laborales, hasta llegar a la fundación del primer sindicato universitario el 3 de septiembre: la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma (UEUNA).

De esos años hasta la firma del contrato colectivo con el STUNAM el elemento que dotó de vigencia a los distintos sindicatos de la Universidad fue la búsqueda de que se diera una interpretación jurídica clara que permitiera certidumbre sobre su situación laboral. Se consideraba a la Universidad como corporación pública, descentralizada del Estado, por lo que no se les podría considerar a sus trabajadores dentro del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que se les brindaban “falsas esperanzas” de poder ser acreedores de los derechos de la Ley Federal del Trabajo.

En tanto que no se aprobó el Estatuto para los trabajadores las prestaciones de los trabajadores se redujeron, sus salarios se manejaban a discreción de las autoridades y su situación jurídica quedó en una suerte de limbo del que las autoridades no se mostraban interesadas en superar, pero tampoco el sindicalismo estuvo en condiciones superarlo por sí mismo, es decir, por su propia capacidad de lucha, sino que siempre dependió de la esperada protección un tanto paternalista del gobierno, una protección, que habrá que señalar, tampoco llegaba o llegaba muy tarde.

El segundo momento de esta discusión es el que ocurre después de las protestas de 1968. En el contexto de las luchas del STEUNAM, el SPAUNAM y su fusión en el STUNAM. A partir del contexto de radicalización ideológica de estos años el discurso se radicaliza en el sentido de concebir que el trabajo manual y el trabajo intelectual son igualmente trabajos explotados, y puesto que en una organización social socialista esta división no existiría sería necesaria la lucha por que todos los trabajadores de la UNAM, académicos y administrativos, tuvieran un CCT único, aunque con apartados específicos para cada gremio.

Es decir, a partir de este momento se exigió que la UNAM, además de reconocer su carácter de patrón, debería aceptar que tanto el trabajo académico, como el administrativo, deberían ser representados por el mismo sindicato. El testimonio de René Rivas, fundador académico del STUNAM, entrevistado el pasado 28 de mayo (2013) precisamente resalta este carácter complementario del trabajo intelectual y el manual. Afirma que no se trató de un planteamiento tan radical como el del grupo de “los enfermos” de la Universidad de Sinaloa (planteamiento

de la Universidad-fábrica), sino que lo único que interesaba era que se reconociera que tanto el trabajo intelectual como el manual eran trabajos complementarios.

Pero la posibilidad de entender al trabajo intelectual y el trabajo manual también parece influenciado por la ideología del intelectual orgánico, cuyo trabajo consistiría en difundir “la conciencia de clase” a los trabajadores, a los obreros, para que así estos puedan llevar a cabo la revolución socialista, así como incitar a los estudiantes a que se sumen a esta tarea. En esta posición se encuentran muchos profesores universitarios que participaron en el SPAUNAM, Wenceslao Roces es uno de ellos.

“Queremos trabajar más y trabajar mejor. Pero sabiendo para qué y para quién trabajamos. Dando a la Universidad, si podemos, un alto nivel científico y una consciente función social. Pero sin caer en desastrosos espejismos ni arrogarnos, presuntuosamente, lo que no nos pertenece. Lo dijo Carlos Marx ya hace más de un siglo: la emancipación de la clase obrera tiene que ser obra de los obreros mismos. Y no de sus abogados, tutores, ayas y consejeros. Lo que los universitarios podemos y debemos hacer, en lo que nos toca, es ayudar a que esa conciencia, emanación de la lucha, obra de la historia, se arraigue y se difunda [...] Sin perder de vista que, mientras los medios de producción, bajo esa etiqueta, se hallen en poder de los explotadores, también el trabajador intelectual producirá mercancías –libros, clases, sinfonías, películas, conferencias deliberadas o inconscientemente, que es peor, venales y cotizables–. Y que la Universidad y la inteligencia no podrán desencadenarse mientras no se desencadenen, no se liberen, la sociedad y el hombre.” (Roces, 1975)

Más adelante Roces considera que la consolidación del sindicato académico de la UNAM (el SPAUNAM) es una victoria de la “vanguardia universitaria” para todos los universitarios y que afirma la función social del universitario en tanto trabajador intelectual, planteando ya como siguiente paso la unidad con el sindicato administrativo. Considera importante “abatir, o por lo menos, asaltar la barrera infranqueable que hoy se alza entre el personal académico de la Universidad y los trabajadores administrativos, que conviven con nosotros y luchan, también intelectualmente, con convicción intelectual a nuestro lado.” (Roces, 1975)

Gatica (2001) considera que la promoción de la democracia tanto en el STUNAM como en el SITUAM, no fue producto de la operación de ideas acabadas, de un debate teórico o, por lo menos, de una reflexión política madura, sino que se trató de un acto de resistencia inmediata a algo más básico: el repudio de las burdas formas de poder autoritario.

Efectivamente, se puede observar que más que una discusión seria de los conceptos de Marx, el concepto de trabajo hegemónico en la fundación del STUNAM se relaciona más con un contexto en que una ideología de cierto tipo de marxismo encontró mucha difusión, quizá sea por esto que bastaron unos años para que se empezaran a mostrar paralelismos entre la forma de organización del STUNAM y los sindicatos corporativos. La autodefinición de ser un sindicato que buscaba la “independencia y democracia sindical” quedó limitada. Tampoco alcanzó la aplicación de una estructura sindical formalmente democrática,

puesto que a pesar de esta, se tendió a la concentración del poder, la asimilación de prácticas clientelares y la congelación de la rotación de las dirigencias, por lo menos en cuanto al cargo más importante, que es la Secretaría General, aún con todo y elecciones.

Pero en este trabajo queremos añadir una nueva hipótesis que no se opone a la explicación anterior, en el sentido de que el factor central no fue la falta de un debate teórico serio sobre el concepto de trabajo, ni el agotamiento del estado de bienestar o el corporativismo, o ni siquiera la evidente relación de colaboración entre la dirigencia del STUNAM y el gobierno, sino la composición material de los trabajadores representados en el sindicato, es decir, si se trata de trabajadores con menor o mayor calificación.

3.- Democracia en el STUNAM - trabajo académico y administrativo.

Francisco Zapata, en su icónico trabajo sobre “Las truchas” (Zapata, 1978) (véase también Bizberg, 1982) expuso que el nivel de calificación de los trabajadores influye en la generación de diferentes intereses, por lo que los trabajadores de los puestos que requieren de mayor capacitación difícilmente se pueden identificar con los intereses que defiende el sindicato en protección al interés de la mayor parte de los agremiados, que suelen ser los de menor calificación.

Como hemos dicho el STUNAM surgió de la fusión de los sindicatos académico y administrativo, SPAUNAM y STEUNAM, respectivamente, por lo que el comité ejecutivo tuvo representación paritaria de ambos sectores en al búsqueda de consolidarse como un sindicato mixto, el único que representara a los trabajadores de la Universidad, aunque los trabajos que realizaran fueran tan distintos.

Como mencionamos anteriormente esto se pudo desarrollar en el contexto de las transformaciones sobre el concepto de trabajo, y la oportunidad que esto dio para el surgimiento de discursos alternativos, como el que sostenía la complementareidad de los trabajos manuales y administrativos, pero igualmente explotados en tanto trabajos asalariados. Lo que por otro lado implicaba la concepción ideológica de que los intelectuales debían estar junto a los trabajadores explotados para dotarlos de la formación necesaria para que entonces pudiera realizarse “la revolución proletaria”.

Así, en su surgimiento el STUNAM adquirió un discurso consolidado en cuando a las nociones de democracia y la necesidad de la rotatividad de los cargos, así como el uso de mecanismos como el voto secreto y universal en las elecciones para representantes.

Es también este periodo en el que el STUNAM fue más activo participante en movilizaciones políticas, así como actos de solidaridad con las luchas de otras organizaciones, sindicatos e inclusive guerrillas, como la salvadoreña y la nicaragüense. Aquí, las prácticas que construían la democracia se relacionaban no sólo con lo concerniente a las elecciones, sino que también implicaba el realización de actividades que contribuyeran a formar una política democrática a nivel nacional, e inclusive continental y mundial.

Entre los años setentas y ochentas la legitimidad fue construida, en gran parte, a partir de la realización de estas acciones que rebasaban la negociación de la relación laboral de los Universitarios y que estaban guiadas en buena medida por la consideración de que se debía desarrollar una lucha guerrillera, urbano-popular y sindical por la transformación del sistema capitalista y del autoritarismo priísta, pero al mismo tiempo la influencia del sector académico para impulsar este carácter fue definitiva.

Pero cuando se consiguió la firma del contrato colectivo el STUNAM perdió el recuento por la titularidad del contrato académico que le fue otorgado a un sindicato blanco creado por las autoridades universitarias, las ATAUNAM. Esto provocó que el sindicato comenzara a centrarse en las demandas de los trabajadores administrativos, cuya titularidad en la representación sí poseía.

El proceso fue progresivo, pero en los noventas el STUNAM ya era claramente un sindicato centralmente administrativo, concentrado en la protección laboral de sus trabajadores.

Nos parece pertinente hablar de una relación entre la tendencial salida del sector académico de la dirigencia del STUNAM con una consecuente transformación en las nociones de democracia y legitimidad; donde lo legítimo comenzó a centrarse menos en las actividades externas del sindicato y más en la negociación interna de las condiciones laborales en el piso de cada dependencia.

De acuerdo con esto, creemos importante considerar la forma en que se transformaron los conceptos de democracia y legitimidad en el STUNAM antes y después de que la representación pasara a ser realizada sólo por trabajadores administrativos.

Conclusión

En el presente trabajo hemos presentado algunas líneas de investigación que creemos necesario desarrollar en el trabajo de investigación que estamos realizando como tema de maestría. Creemos que es particularmente relevante realizar el estudio de la construcción del significado de la Democracia entre los trabajadores de la UNAM. La democracia, más allá de su definición formal es una construcción social que obtiene su contenido de las prácticas que las personas ejercen para resolver sus conflictos y necesidades. De manera que consideramos posible analizar la forma en que se resignifica la democracia en el contexto del trabajo universitario.

A través de las líneas que aquí hemos expuesto consideramos necesario profundizar la investigación sobre las formas en que los trabajadores de la UNAM construyen sus propias nociones de democracia, legitimidad y representatividad, a través de prácticas internas y factores internos, como los cambios en la composición de académicos y administrativos, la gestión de las prestaciones del contrato colectivo, los estatutos, la estructura organizativa, la toma de decisiones y momentos clave como los congresos y procesos electorales.

Bibliografía

Applebaum, (1992) *The concept of Work. Ancient, Medieval, Modern.*

Bizberg, Ilán (1982) *La acción obrera en Las Truchas, El Colegio de México, México.*

De la Garza Toledo, Enrique et. al, (1986). "La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar" En *Revista de ciencias sociales Nueva Antropología*, Número 29, México, pp. 85-105.

De la Garza Toledo, Enrique, (1991). "Cultura y crisis del corporativismo en México" En Barros, José Luis, Javier Hurtado y Germán Pérez (comps.), *Transición a la democracia y Reforma en el Estado de México*, UAG, Porrua, FLACSO, pp. 237-267.

(1992) "Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos-obreros en México" En De la Garza (Coord.), *Crisis y sujetos sociales en México*, Vol. I, CIIH, Porrua, pp. 53-106.

(2000) "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", En De la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE, México, pp. 15-35.

(2000a) "Sindicatos", *Léxico de la Política*, FCE, México. Consultado en: docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf en Octubre del 2010.

(2001) "Democracia, representatividad y legitimidad sindical", en De la Garza (Coord.), *Democracia y cambio sindical en México*, Fundación Friedrich Eber, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO, Plaza y Valdés.

(2002) *La democracia de los telefonistas*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, (coordinada por Enrique de la Garza) (México: Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, y Plaza y Valdés editores), Vol. I.

Echeverría, Bolivar (2008). "68+40=60" *Intervención en la serie de conferencias sobre el movimiento estudiantil de 1968, organizada por el Centro Cultural Universitario Tlatelolco a los 40 años del mismo.* Consultado en <http://www.bolivare.unam.mx/miscelanea/Sobre%20el%2068.pdf>, en Octubre del 2010.

(2008-2009a). Entrevista "La revolución del 68 en México" En *Contrahistorias. La otra mirada de clío*, número 11 (septiembre de 2008 a febrero de 2009), México. pp. 59-72.

Díez, Fernando (2005) *El trabajo transfigurado*,

Gatica, Ignacio (2003) *Democracia y Construcción de la Legitimidad en el SITUAM*, Colección Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México, (coordinada por Enrique de la Garza) (México: Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Centro Americano para la Solidaridad Sindical e Internacional de la American Federation of Labour-Congress of Industrial Organization, y Plaza y Valdés editores), Vol. VII.

Gilly, Adolfo, (1977). *La revolución interrumpida*. Ediciones El Caballito, México.

Guevara Niebla, Gilberto (1988). *La democracia en la calle: crónica del movimiento estudiantil mexicano*. Siglo XXI editores, México.

Pulido, Alberto (1995) *La crónica de 50 años del sindicalismo universitario (1929, 1979)*. Consultado en <http://www.stunam.org.mx/22historia/22histsindiuniver/22indhistsins.htm> en octubre del 2011.

(2004). *El sindicalismo en la UNAM. Cifras, hechos y datos*. UNAM/STUNAM, México. Consultado en <http://www.stunam.org.mx/22historia/22sindicalismounam/22indsindicalismo.htm> en octubre del 2011.

(2008) *A 40 años de 1968. La crónica de un año maravilloso*, STUNAM, México.

Rivas, René (2003). *1977: El STUNAM y la huelga de la dignidad sindical*. STUNAM/UNAM. México

Rivas, René y Miguel Sánchez, (2007). "La UNAM y su autonomía: proceso histórico en tres tiempos" En *Foro Universitario*, número 11, Mayo. México. pp. 26-32.

Sánchez, Sergio (1990) *El "nuevo" revisionismo en el sindicalismo de "izquierda" en México entre 1982 y 1988*, Cuadernos de la casa chata, CIESAS, México

Sánchez, Sergio y Edgar Belmont, (2006). "Los sindicatos en la transición. Interpretaciones y debates en América Latina", en *De la Garza, Enrique Coord. Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, Anthropos/UAM, Barcelona.

Santisteban, Luis, Coordinador (1990). *La UNAM y sus Trabajadores*. UNAM /Secretaría administrativa / Coordinación General de Asuntos Laborales / Dirección General de Personal. México.

Thompson, E.P. () *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Crítica, Dos tomos, Barcelona, España.

Veraza, Jorge, (1999) *Revolución mundial y medida geopolítica de capital. A 150 años de la revolución de 1848*. Ítaca, México.

Zapata, Francisco (1978) *Las Truchas, acero y sociedad en México*, El Colegio de México, México.

Glosario

ATAUNAM Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México
AAPAUNAM Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

SEOUAM Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México

SEOUNAM Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México

SPAUNAM Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

SITUAM Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana

STEUNAM Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México

STUNAM Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

UEUNA Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma

El sindicalismo Minero en la actualidad: Crisis y ¿...rupturas definitivas?: Entre el descrédito y la persecución a Gómez Urrutia y la formación de nuevos gremios mineros

 Carlos León Salazar¹

Resumen

La ponencia analiza la situación actual del Sindicalismo Minero, caracterizada por el descrédito del liderazgo y la persecución política a Napoleón Gómez Urrutia y el surgimiento de secciones sindicales disidentes en el seno del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMYSRM) o de nuevas asociaciones sindicales que siguen una línea colaboracionista con la patronal minera en diversos estados del país. En particular, examinamos la conformación de la Alianza Minera Nacional en estado de Coahuila, integrada por secciones disidentes de la dirigencia nacional del SNTMMYSRM y con la titularidad del contrato colectivo en la totalidad de las unidades productivas del corporativo Altos Hornos de México, S. A. (AHMSA)

¹Doctor en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Líneas de investigación: Trabajo, subjetividad, sindicatos, corporativismo. Correo electrónico: losconfines@gmail.com



Presentación

Desde hace aproximadamente siete años, la situación del sindicalismo minero en el país ha estado signada por el paulatino “cierre de pinzas” en torno al recientemente restituido legalmente como líder nacional del sindicato minero, Napoleón Gómez Urrutia. Por un lado, la persecución gubernamental —apoyada en demandas judiciales y en sucesivas negaciones de la toma de nota como Secretario General—, y por otro, la presión de la disidencia en su contra —fortalecida por la connivencia entre los grandes corporativos mineros y los dirigentes sindicales opositores—, han debilitado la influencia del autoexiliado líder minero y han incidido en la fractura del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMMySRM)

En este documento presentaremos recuento general de las vicisitudes de Gómez Urrutia como líder del Sindicato Minero, el surgimiento de agrupaciones de secciones sindicales “disidentes” a la dirección nacional SNTMMMySRM, la escisión y formación de nuevos sindicatos mineros y, después, enfocamos la atención en el caso de la Alianza Minera Nacional, fundada en el estado de Coahuila y que agrupa a los trabajadores de Altos Hornos de México, Sociedad Anónima (AHMSA), para dar un panorama general del “modelo” de relaciones laborales entre el corporativo y las secciones sindicales agrupadas en la Alianza. En la parte final, proponemos unas breves reflexiones.

La persecución a Gómez Urrutia y las escisiones del SNTMMMySRM

Desde su arribo a la Secretaría General del SNTMMMySRM, Gómez Urrutia ha recibido cuestionamientos acerca de la legalidad estatutaria de su elegibilidad como líder del sindicato minero, tanto desde el interior del sindicato como desde las instancias gubernamentales que deben reconocer, o no, su representatividad jurídica. Su padre, Napoleón Gómez Sada —quien fue líder vitalicio desde la fundación del sindicato, en 1961, hasta su muerte, en octubre de 2001— al verse mermado de su estado de salud, en el año 2000, buscó designarlo secretario general “suplente” del sindicato. Sin embargo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) negó el reconocimiento a Gómez Urrutia, por “incumplir” los estatutos sindicales, al no aparecer registrado como trabajador de cualquier empresa minera, ni como miembro activo de alguna sección sindical.

El hecho de Gómez Urrutia haya o no trabajado en la industria minera metalúrgica es motivo de una constante polémica, pero otros de sus datos curriculares son de dominio público y no están sujetos a cuestionamientos. Licenciado en Economía por la UNAM, el hijo del extinto líder vitalicio de los trabajadores mineros fue también profesor del seminario de dirección empresarial en el Tec de Monterrey, además de tener acreditados estudios de posgrados en las Universidades de Oxford y de Berlín. En la administración pública, Gómez Urrutia fue presidente de la Casa de Moneda a finales de los ochenta y en 1992 fue nombrado director de la de la Compañía Minera Autlán, con la encomienda de preparar su privatización.

La elección formal de Gómez Urrutia como Secretario General del Sindicato Minero tuvo lugar en mayo de 2002, hecho que sería reconocido con la toma de nota por parte de las autoridades laborales, no obstante las inconformidades de sus detractores en el interior del sindicato por

las supuestas faltas estatutarias antes mencionadas.

Desde que asumió el cargo como Secretario General, Gómez Urrutia emprendió una serie de acciones que lo confrontarían con las autoridades gubernamentales —representadas por la Secretaría del Trabajo—, con los órganos corporativos de representación obrera y con las empresas del ramo minero-metalúrgico. En el ámbito de la disputa por la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores mineros, utilizó su capacidad negociadora para lograr aumentos de salariales de 8% en las revisiones anuales de distintas secciones sindicales, al tiempo que se opuso a la subcontratación y se expresó contra las pretensiones de impulsar una reforma del derecho laboral flexibilizadora. Simultáneamente, Gómez buscó la vinculación del sindicato minero con el movimiento obrero internacional, concretando alianzas con las organizaciones sindicales más importantes en Estados Unidos y Canadá.

Por otro lado, el líder procuró mantener una posición independiente ante los antiguos aliados del Sindicato Minero en el órgano tradicional de coordinación obrera, el Congreso del Trabajo (CT). Incluso, buscó en 2005 y 2006 obtener la presidencia del CT, oponiéndose sin éxito al presidente en funciones, el secretario general del sindicato ferrocarrilero, Víctor Flores, cuya reelección recibió el apoyo de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), central obrera con la que Napoleón se distanciaría a partir de entonces.

Su enfrentamiento con los empresarios tiene como muestra más evidente la demanda ante tribunales contra Germán Larrea, director de Grupo Minero México, para el pago de una indemnización por la privatización de las compañías Mexicana de Cobre y Mexicana de Cananea. El fallo judicial, emitido en 2003, dictaminó la conformación de un fideicomiso por 55 millones de dólares que sería otorgado a los trabajadores mineros. No obstante, en 2006, detractores del líder minero —encabezados por Elías Morales, quien aspiraba a la Secretaría del sindicato desde que vivía Gómez Sada— presentaron una demanda ante la Procuraduría General de la República (PGR) por presuntos delitos patrimoniales, señalando que el dinero habría sido usado por Gómez Urrutia como cuenta personal. Los sindicalistas opuestos a Gómez lo acusaron de tener lujosas residencias, enclavada una en Paseos de las Lomas, escriturada a nombre de su hijo, y otra, en el pueblo mágico de Tepoztlán, Morelos, valuada como la más costosa de la localidad.

Aun cuando el liderazgo de Gómez Urrutia mantiene rasgos notables del sindicalismo “del viejo régimen” (la herencia del cargo y la escasa transparencia en el manejo de recursos, entre ellos), su estilo de dirigencia resultó incomodo para la Secretaría del Trabajo, para los empresarios del ramo y para el propio Congreso del Trabajo. Así, no resultó inesperado el golpe, en febrero de 2006, que buscaba destituirlo definitivamente de la Secretaría General del Sindicato Minero. Basándose en un documento que denunciaba los supuestos malos manejos del fideicomiso antes referido, aparentemente firmado por Juan Luis Zúñiga Velásquez y Juan Pablo Patiño Rocha —ambos miembros del comité general de Vigilancia y Justicia del Sindicato—, la Secretaría del Trabajo —encabezada entonces por Francisco Salazar, presuntamente vinculado con el Grupo México— tomó nota de la destitución de Gómez Urrutia y del nombramiento de Elías Morales como Secretario sustituto.

A los pocos días del desconocimiento legal de Gómez Urrutia como Secretario General, un lamentable hecho acentuaría la confrontación en-

tre el líder minero contra las empresas y el gobierno federal. Luego de la explosión el 19 de febrero de 2006 en la Mina de Pasta de Conchos, propiedad de Germán Larrea, donde murieron 65 trabajadores mineros, Gómez descartó que se tratara de un simple “accidente” y acusó al gobierno federal y a la empresa de “homicidio industrial”, e hizo un llamado a la movilización y a la realización de paros escalonados en distintas secciones del sindicato para demandar el deslinde de responsabilidades por la tragedia, el castigo de los culpables, el rescate de los cuerpos y la revisión general de las medidas de seguridad en las instalaciones mineras de todas las empresas dedicadas a la actividad extractiva.

En respuesta a tales declaraciones y acciones, el gobierno federal aceleró la embestida contra Gómez, presentado cargos criminales contra él y otros líderes mineros, congelando las cuentas bancarias del sindicato, declarando ilegales los paros en distintas secciones sindicales y, veladamente, apoyando a grupos disidentes en la formación de comités directivos seccionales, o nuevos sindicatos, afines a las empresas en los lugares de trabajo representados por el SNTMMMySRM.

Para evitar su captura, Gómez Urrutia partió entonces hacia Vancouver, Canadá, recibiendo el apoyo para su estancia de sindicatos locales y donde permanece hasta la fecha. En México, mientras tanto, han continuado los juicios criminales en su contra, simultáneos a los sostenidos por sus representantes legales para lograr la restitución de sus derechos sindicales. Los litigios han seguido con su sinuoso transcurrir por distintas instancias, las vías de apelación, la solicitud de amparos y demás recovecos del sistema jurídico mexicano. Como parte de ese tránsito, en 2007 la PGR dictaminó que las firmas con las que Elías Morales había recibido la toma de nota eran falsas, por lo que la Secretaría del Trabajo no tuvo alternativa más que restablecer la validez y los efectos jurídicos de Gómez Urrutia como Secretario General del Sindicato Minero. Tal reconocimiento, sin embargo, resultaría efímero; en mayo de 2008 se realizó la 35 Convención Ordinaria del Sindicato, de la que resultó reelecto Gómez para el periodo 2008-2014. De nueva cuenta la STPS, encabezada ya para entonces por Javier Lozano Alarcón —vinculado también con los intereses de Germán Larrea, a decir de los simpatizantes del no reconocido oficialmente como líder minero— negó la toma de nota, argumentando que Gómez Urrutia no cumplía con los requisitos establecidos en los propios documentos del gremio para ocupar el cargo, como radicar en el país, no tener órdenes de aprensión ni haber sido acusado de manejo fraudulento de recursos.

Apenas en abril de 2012, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgó un amparo a Napoleón Gómez Urrutia, revirtiendo la negativa de 2008 para la toma de nota por la STPS a la agrupación sindical y obligando al gobierno federal a reconocer a su dirigente. El fallo de los ministros consideró que la Secretaría del Trabajo se extralimitó de sus facultades legales, al ir más allá de la confirmación del cumplimiento o verificación de los requisitos formales marcados en la ley. En ese mismo mes, un tribunal federal emitió un fallo en el sentido de anular la única orden de aprehensión que se mantenía vigente por el presunto desvío de recursos pertenecientes al sindicato minero. Se dice pues, que el próximo regreso de Napoleón a México es inminente y que sólo espera el cambio de gobierno para negociar con quienes sean designados como autoridades federales en el ámbito laboral.

Sin embargo, el ya reconocido legalmente como Secretario General del

Sindicato Minero no ha resultado indemne en su liderazgo, ni en su prestigio, ni en su representatividad ante los obreros minero-metalúrgicos. Durante los ya casi siete años que ha durado su autoexilio, la membresía del sindicato ha disminuido notablemente y la disidencia en el interior ha aumentado. En distintos estados del país, al menos tres nuevos sindicatos mineros han arrebatado la titularidad del contrato colectivo de trabajo en secciones antes dominadas por simpatizantes napistas. En Coahuila, estado que concentra una gran parte de la actividad minero-metalúrgica y a un número notable de trabajadores mineros sindicalizados, la Alianza Minera Nacional ha sumado prácticamente a todas las secciones sindicales asentadas en el estado y se ha declarado en contra de Gómez Urrutia.

Exigiendo el esclarecimiento del presunto desvío de recursos y amparados en una supuesta lucha contra “el viejo sindicalismo”, contra el centralismo en la toma de decisiones y contra el uso de las movilizaciones obreras como medida de “chantaje” contra las empresas, trabajadores disidentes del SNTMMMySRM han roto con el sindicato nacional, declarándose como secciones independientes o creando nuevos sindicatos “de empresa”, buscando negociar directamente, sin la intervención de representantes del Comité Nacional, con las respectivas gerencias en las revisiones salariales y para la fijación de condiciones contractuales.

En este tenor, en 2007 se funda en Monterrey el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Exploración, Explotación y Beneficio de Minas de la República Mexicana (SNTEEBMRM), apoyado, según los “napistas”, como sindicato blanco por el Grupo Industrial Minera México y por la propia Secretaría del Trabajo. En el recuento por la titularidad del contrato colectivo en varias localidades, en septiembre de 2007, el nuevo sindicato desplazó al SNTMMMySRM de las secciones 207 de Sonora, 298 de Nacozari, 5 y 6 de San Luis, 28 de Saltillo, y 11 de Chihuahua.

También en 2007 el Sindicato Único de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares Independiente (SUTMMSI), surge en Cananea con intenciones de contener la fuerte influencia de Napoleón en la toma de decisiones y en las acciones colectivas de los trabajadores contra la empresa minera.

Otro caso es el del Sindicato Nacional Minero Metalúrgico Don Napoleón Gómez Sada (SNMMDNGS), fundado en 2010 y encabezado por Carlos Pavón, quien fuera Secretario de Asunto Políticos del SNTMMMySRM y “brazo derecho” de Gómez Urrutia durante los primeros años de su estancia en Canadá. De hecho, Pavón fungió como operador político y vocero del líder autoexiliado, pero después cambió radicalmente su discurso, pidiendo también el esclarecimiento del destino de los recursos del fideicomiso minero por la privatización de Mexicana de Cobre y Mexicana de Cananea, lo que ha provocado que se acuse a Pavón de haber sido “comprado” por los grupos empresariales de Minera México y por la Secretaría del Trabajo. Surgido primero como Frente Nacional de Renovación, el SNMMDNGS ha tomado las secciones sindicales correspondientes a los trabajadores de la empresa Peñoles, ganando los recuentos por la titularidad en secciones de Chihuahua, Sonora, Durango, Hidalgo y Zacatecas Los charros del sindicato minero-metalúrgico.

El nuevo sindicato dirigido por Carlos Pavón ha privilegiado una línea colaboracionista con la empresa Peñoles, renunciando a la realización de “paros locos”, que sólo afectan la economía de los trabajadores y fomentan liderazgos corruptos.

El abandono de varias secciones del Sindicato Minero Nacional, sin embargo, no ha impedido que Napoleón Gómez Urrutia dirija directamente desde Canadá negociaciones exitosas en las revisiones de salarios y de Contrato Colectivo de Trabajo en las secciones donde mantiene su influencia, logrando, en general, aumentos salariales mayores a los obtenidos por los nuevos sindicatos o por las secciones que, sin abandonar el viejo sindicato, se han manejado con independencia de Gómez Urrutia.

Otra medida impulsada por Gómez desde Canadá, ha sido entrar en disputa por la titularidad del contrato colectivo en empresas maquiladoras y automotrices. A partir de diversas modificaciones en los estatutos del Sindicato Minero Nacional realizadas en 2008, que amplían las ramas en las que puede intervenir la representación sindical, y ante la innegable caída de la membresía simpatizante, Gómez Urrutia ha tratado, hasta ahora fallidamente, de afiliar a trabajadores de la empresa automotriz Honda, de El Salto, Jalisco. En Coahuila, recientemente (septiembre de 2012), disputó sin éxito a la CTM la titularidad del contrato de 7 mil trabajadores de "Arneses y Accesorios", maquiladora establecida en Ciudad Acuña.

Altos Hornos de México S. A. caso ejemplar de la vía de privatización minera y de "saneamiento" de las relaciones laborales.

Los orígenes de la empresa Altos Hornos de México (AHMSA), se remontan a la década de los cuarenta del siglo XX, cuando el flujo acero proveniente de los Estados Unidos se redujo severamente, dado que los requerimientos de la industria bélica norteamericana, involucrada en la Segunda Guerra Mundial, acaparaban la oferta del metal.

AHMSA estuvo localizada desde su fundación en la ciudad de Monclova, no obstante, su carácter de empresa integrada favoreció la dinámica económica de toda la cuenca carbonífera de Coahuila, a través de la apertura de minas, planas lavadoras de carbón y coquizadoras. A ello hay que agregar que, en esa época, la paraestatal fue el conducto de la política social a la región, a través de la dotación de vivienda, servicios de agua, luz y transporte. También, durante esos años, se consolidó la actuación del sindicato minero (a pesar de la práctica corporativista) como un real defensor de los derechos de los trabajadores (Contreras, 2006).

Como la operación de AHMSA se financiaba en una proporción importante por créditos extranjeros, las devaluaciones de 1976 y 1982 incrementaron aceleradamente sus deudas, al punto que NAFINSA se declaró incompetente para realizar su saneamiento. En conse-

cuencia, AHMSA sería ofrecida a inversionistas privados.

En concordancia con las políticas de estabilización y reforma estructural de la economía, de adelgazamiento estatal, eliminación de políticas proteccionistas, a finales de los ochenta, el gobierno mexicano emprendió la retirada de la inversión directa en varios sectores de la economía, incluyendo el ramo minero-metalúrgico.

La preparación de condiciones óptimas para la venta de las empresas minero-metalúrgicas se apoyó en un proceso de saneamiento financiero y reestructuración productiva, que, en lo concerniente a AHMSA, se verificó como severos recortes de personal, modificaciones en los contratos colectivos de trabajo, modernización tecnológica, así como la absorción de pasivos por parte del Estado (Contreras, 2002). En ese sentido, la primera disminución drástica en la plantilla laboral de AHMSA tuvo lugar en 1988, cuando el gobierno mexicano, aduciendo problemas derivados de la crisis económica en Asia, eliminó 3 mil empleos.

La empresa AHMSA, de tal modo, comenzó su proceso de reestructuración siendo aún de propiedad estatal, proceso que a partir de 1991, cuando fue vendida al Grupo Acerero del Norte (GAN), se acentuaría, induciendo una transformación substancial del modelo productivo minero-metalúrgico en la región carbonífera de Coahuila.

Dentro de la "euforia" privatizadora de aquellos años, la constitución del GAN fue resultado de una larga amistad entre las familias Autrey y Ancira (hasta entonces con una tradición empresarial en el ramo farmacéutico), que en 1990 se aliaron para comprar las minas de plata de la Compañía Real del Monte y Pachuca. El interés inicial de alianza empresarial era participar también en la producción de carbón energé-

tico (no apto para la coquización) destinado a la generación de electricidad y obtenido entonces en las minas de la empresa paraestatal Minera Carbonífera Río Escondido (MICARE), en el municipio de Nava, Coahuila, cercano a la ciudad fronteriza de Piedras Negras. Sin embargo, las minas de carbón energético se incluían en el paquete de Altos Hornos de México; junto con Minera Monclova, Sociedad Anónima (MIMOSA), productora de carbón ferroso; la mina Hércules, operadora de minas de hierro; además de plantas lavadoras y coquizadoras, plantas fundidoras y, en general toda la infraestructura e instalaciones para la producción integrada de productos de metal y de producción de carbón energético (Yáñez-Chávez, 2002: 258). De tal modo, el Grupo Acerero del Norte no tuvo alternativa más que participar en la licitación por la compra del paquete total.

Ese "inconveniente" inicial, de tener que adquirir lo que inicialmente no estaba contemplado, probablemente se vio compensado con el precio que el Grupo Acerero del Norte pagó por la adquisición de AHMSA. El pago fue de 145 millones de dólares, lo que representaba apenas el 10.77% del capital contable de la empresa y el 7% de sus activos totales (González, 2008: 293).

Aún antes de la privatización y la introducción de nuevas tecnologías, en AHMSA hay un proceso de transformación de las formas de organización del trabajo y de las relaciones laborales desde 1988, cuando se designa al último director de la empresa todavía como paraestatal. Siguiendo el eje de la "modernización" de la empresa para prepararla para su venta, se procedió al recorte de personal innecesario y la modificación de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que obstaculizaban la flexibilidad de los obreros, relacionados con la movilidad en los puestos, la estabilidad laboral, la fijación de la jornada de trabajo y la reducción en el otorgamiento de permisos y licencias (que "solapaban" el ausentismo). El nuevo contrato colectivo permitía también la flexibilización salarial, para asegurar costos laborales bajos y "competitivos". Así, "la nueva organización del trabajo planteó el adiestramiento y la capacitación para el manejo de algunos equipos modernos, además del impulso de políticas de 'racionalización' y organización del personal mediante los grupos multidisciplinarios y los grupos de trabajo" (González, 2008: 279).

Las nuevas condiciones de la contratación colectiva, en 1989, implicaron la eliminación de más de 6,000 plazas, así como una reducción de categorías de 300 a solo 36 espacialidades, 42 departamentos y 12 niveles salariales. Una vez privatizada, se continuaron impulsando cambios en la relación laboral para "pasar de un estilo de confrontación a uno de coordinación de esfuerzos, en un marco de confianza recíproca". Hacia 1995, con una nueva renegociación del contrato colectivo, las ca-

tegorías laborales se redujeron aún más, para quedar en sólo 12 y los niveles salariales quedaron en únicamente 6.

En la empresa, ya privatizada, se impuso una estrategia de "calidad total", basada en los sistemas japoneses de organización productiva, para aumentar la productividad y mejorar el desempeño de los trabajadores, induciendo cambios en la filosofía del trabajo que, con el control riguroso de todas las etapas de producción, las prácticas justo a tiempo, el registro estadístico de los procesos, etc., colocaron a la empresa en una mejor situación competitiva.

En ambos casos, los resultados exhiben que la reestructuración y saneamiento implicaron recortes de personal y modificaciones en los contratos colectivos de trabajo que reducían los beneficios otorgados a los obreros empleados.

Mientras la empresa fue controlada por el estado, la corriente política-sindical "Línea Proletaria" dominó en las secciones del Sindicato Minero-Metalúrgico que tenía la titularidad del contrato colectivo de trabajo con AHMSA. Su política de lucha a favor de los trabajadores mediante la huelga y la movilización popular que permitieron obtener beneficios plasmados en los contratos colectivos de trabajo, la creación de nuevos departamentos y, muy notoriamente, en el crecimiento de la población ocupada. Las negociaciones entre el sindicato y la empresa estatal, de tal modo, "inflaron" la plantilla laboral de la empresa minero-siderúrgica (Chávez, 1994).

La reestructuración productiva enfrentó directamente a los trabajadores; no obstante, el debilitamiento de la Línea Proletaria en la organización sindical permitió un paulatino clima favorable para que la empresa estableciera los programas para elevar la productividad, los círculos de calidad y el trabajo en equipo; con

ello, la empresa promovía una nueva relación entre el personal sindicalizado, el de confianza y los mandos directivos.

Los conflictos obrero patronales se redujeron notablemente en la empresa ya privatizada. Los líderes sindicales y los funcionarios de la empresa coincidían en señalar que se había dejado atrás la etapa de confrontación para pasar a una de acuerdos concertados (Rodríguez y Rueda, 1994).

AHMSA y sus subsidiarias tienen celebrados contratos colectivos de trabajo con diversas secciones del SNTMM y SRM en cada una de sus unidades, dichos contratos colectivos tienen revisiones anuales para su tabulador salarial y bianual para salarios y prestaciones según lo disponen los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo. En los últimos 21 años ninguna de sus unidades ha experimentado huelgas y todas tienen buenas relaciones con sus empleados, trabajadores y sindicato.

La Alianza Minera Nacional

Como vemos, la transformación del modelo de relaciones laborales en AHMSA incidió en un proceso de “blanqueamiento” de las secciones sindicales que agrupan a los trabajadores del corporativo; lo que sentó las bases para que, con la emergencia del conflicto sindical en torno a la dirigencia del sindicato minero nacional, los Secretarios Generales de las secciones locales decidieran conformar, en julio de 2009, la Alianza Minera Nacional, marcando una distancia tajante con el estilo de confrontación con la patronal de Gómez Urrutia y privilegiando estrategias de colaboración con las políticas empresariales y de involucramiento en la introducción de innovaciones tecnológicas y en las transformaciones organizativas los procesos productivos.

Desde su fundación, la Alianza Minera Nacional, agrupa a las siguientes secciones sindicales:

Sección 27: Mina VI de Minerale Monclova (MIMOSA), en Monclova y Palaú, municipio de Múzquiz.

Sección 259: Planta Lavadora 1 de MIMOSA en Palaú

Sección 293: De Minera Carbonífera Río Escondido (MICARE), en Nava

Sección 147: Siderúrgica 1, en Monclova

Sección 288: Siderúrgica 2, en Monclova

Sección 205: Planta Lavadora 2 de La Florida, de Minera del Norte, Palaú, Múzquiz

Sección 239: Mina V La Esmeralda de MIMOSA, en San Juan de Sabinas

Sección 303: Mina 7 de Barroterán Mina VII de MIMOSA, en Progreso

Sección 265: De la mina de Hércules, en Sierra Mojada

El estado de Coahuila se ha consolidado como el bastión de la Alianza Minera Nacional. Según sus líderes, la Alianza reúne alrededor de 14,000 trabajadores, pertenecientes a las secciones sindicales que representan a los obreros minero-metalúrgicos de las subsidiarias de Altos Hornos de México, S. A. Aún sin abandonar las siglas del SNTMM y SRM, la Alianza se reusa a participar en acciones convocadas desde Canadá por Napoleón Gómez Urrutia, para no “boicotear nuestras propias fuentes de empleo”. Las secciones locales aliancistas, además, han dejado de enviar cuotas hacia el Comité Nacional, con el argumento de que sólo han servido para hacer multimillonario a “napillo” sin que los trabajadores reciban ningún beneficio a cambio.

La Alianza Minera Nacional apoya las demandas judiciales contra el auto exiliado líder nacional, por presuntos delitos patrimoniales por 55 millo-

nes de dólares contra el fideicomiso constituido entre la empresa Industrial Minera México y el Sindicato, a partir de la privatización de Mexicana de Cobre y Mexicana de Cananea. Adicionalmente, la Alianza ha manifestado en distintas ocasiones su intención de citar a una Convención Nacional Extraordinaria para renovar la Dirigencia General, con el fin de revocar el mandato de Napoleón Gómez Urrutia y conformar un nuevo Comité Directivo; sin embargo a pesar de contar con una membresía numerosa de trabajadores mineros, su capacidad de convocatoria se limita al estado de Coahuila, lo que le ha impedido congregarse a las dos terceras partes del total nacional de las secciones del SNTMM y SRM, requisito estatutario necesario para concretar tal intención.

La fundación de la Alianza fue una decisión cupular, es decir, los dirigentes locales, sin consultar a la base trabajadora acerca de la pertinencia de formar un “frente” opositor a la dirigencia nacional, se reunieron para lanzar la proclama del rechazo total al “supuesto liderazgo” de Napoleón Gómez Urrutia y plantear el desconocimiento a aquellos funcionarios del Comité Nacional que “estén involucrados en actos ilícitos”. No obstante, según testimonios de trabajadores de base de diversas secciones sindicales con sede en el estado de Coahuila, fue en asambleas seccionales donde, mediante votación a mano alzada, se decidió sustituir el cargo a funcionarios y delegados sindicales que se identificaban con el liderazgo de Napoleón Gómez Urrutia.

Más allá de las intenciones manifiestas de la Alianza por lograr el control de los órganos nacionales de decisión en el sindicato minero, en diversas ocasiones han expresado también su interés por formar un partido político estatal. Si bien actualmente mantienen alianzas con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) del estado de Coahuila, promoviendo sus candidaturas para alcaldías y diputaciones locales, participando en mítines e incorporando representantes de los trabajadores mineros a los comités distritales y municipales del PRI, la alta membresía de los trabajadores adheridos a las secciones sindicales de la Alianza, a los que potencialmente se sumarían sus familias, vecinos y amistades, la sitúan en posibilidades reales de lograr las 27 mil afiliados que exige la Ley Electoral de Coahuila.

En lo que concierne al modelo de relaciones laborales que mantienen las secciones aliancistas en las diversas sedes del corporativo minero metalúrgico de AHMSA, las gerencias empresariales han incorporado al sindicato como parte activa en la introducción de sistemas y técnicas organizativas del trabajo inspiradas en los llamados “modelos japoneses”. Por esta vía, la adopción de sistemas de racionalización de los procesos productivos, como el sistema “Justo a Tiempo”, las “5 disciplinas de la ejecución”, que apuntalan los círculos de calidad y los programas de mejoras continuas y se apoyan en la promoción de una identificación de los trabajadores con los objetivos de calidad y productividad empresarial han prosperado con fluidez en las distintas unidades productivas del grupo minero metalúrgico.

Reflexiones finales

Con la serie de bandos judiciales favorables a Napoleón Gómez Urrutia en el contexto de la recuperación del PRI de la presidencia nacional, tanto en lo que tiene que ver con el reconocimiento legal de su dirigencia en el sindicato minero nacional y en lo concerniente a las demandas penales por el desvío de recursos, parecían perfilarse las condiciones necesarias para que el líder minero

regresara al país y resarciera su capacidad de influencia para aminorar la disidencia en su contra. Sin embargo, aún están vigentes algunos obstáculos legales para que esto sea posible. Mientras tanto, las estrategias empresariales para formar alianzas con agrupaciones sindicales afines a un modelo colaboracionista continúan expandiéndose, al tiempo que los liderazgos locales, opuestos a Napoleón Gómez, se han fortalecido y el panorama parece apuntar hacia la dispersión del “sindicato de sector” y la consolidación, en cambio, del “sindicato de empresa”.

Bibliografía

Contreras, Camilo (2002) *Espacio y Sociedad: Reestructuración espacial de un antiguo enclave minero*. México: Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés.

González Chávez, Gerardo (2008) *El Estado y la globalización en la industria siderúrgica mexicana*. México: Juan Pablos.

Chávez Quezada, Servando (1994) “Notas sobre la historia de AHMSA, 1941-1992”, en Rueda Peiro, Isabel (1994) *Tras la huellas de la privatización: El caso de Altos Hornos de México*. México: Siglo XXI, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM. págs. 60-102.

Portales electrónicos consultados

<http://www.notisistema.com>

<http://www.milenio.com>

<http://www.vanguardia.com.mx>

<http://www.zocalo.com.mx>

<http://www.eluniversal.com.mx>

Los sindicatos y el concepto ampliado de seguridad en el trabajo

Jesús Manuel Macías M.¹

Resumen

La aproximación tradicional de la seguridad, e higiene en el trabajo se ha circunscrito a las instalaciones donde se desarrolla el trabajo, conformando una suerte de aislamiento del entorno de seguridad. Se propone ampliar el concepto de seguridad en el trabajo para abarcar temas que relacionan amenazas externas, naturales y antropogénicas, y que en los años recientes se ha conocido en México como “protección civil”. La legislación sobre seguridad e higiene en un sentido tradicional, data de muchos años, mientras que la relacionada con la protección civil es muy reciente. Se presenta la experiencia de trabajo en el Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (SUTCIESAS), mostrando los avances en términos normativos, organizativos y de negociación con la patrona. La ampliación del concepto de seguridad se sugiere adecuada para ubicar a la instalación (centro de trabajo) en el contexto socio-espacial amplio.

Palabras Clave: seguridad, riesgo, sindicato, protección civil.

¹Doctor en Geografía. CIESAS-México. Investigador Titular. Área de Estudios de Riesgo-Desastres. mac-serr@att.net.mx

Introducción

En esta breve exposición se presentan algunos problemas que conciernen a la seguridad de los trabajadores, así como a su organización sindical, y que se observan tanto en los términos tradicionales de la seguridad e higiene (salud) en el trabajo, como en los problemas más generales de riesgo-desastre que se atienden desde el esquema de organización gubernamental denominado en México: “Protección Civil”.

La idea es mostrar los problemas que encierra una visión dividida de la seguridad de los trabajadores en el país y que, en parte, se explica por la llegada en tiempos desiguales de las demandas de atención por parte de la sociedad. En una primera parte, se presenta una somera discusión sobre los aspectos normativos generales que atañen a la seguridad e higiene, por un lado, y por otro, aquellos relacionados con la protección civil. Enseguida se ofrecen algunas reflexiones acerca del estado inconveniente de todo ello, para señalar las posibilidades de su conciliación, englobadas en una visión más amplia e incluyente de la noción de seguridad.

La parte final de esta presentación, trata de una experiencia en desarrollo que se realiza en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, donde, con su sindicato (SUTCIASAS), se trabaja en una propuesta concreta que asimila las dos vertientes normativas para conciliarlas con una nueva propuesta de organización y funcionamiento con miras a hacer más eficientes los esfuerzos para garantizar y mantener la seguridad de los trabajadores.

El punto de partida

Me permito plantear algunas ideas entorno al problema de la seguridad de los trabajadores a través de la consideración de un tema que ha sido atendido por la legislación y, en cierto sentido, por los sindicatos, me refiero al de la seguridad e higiene.

En términos generales, este tema ha cubierto varios aspectos que se concentran básicamente en el interior de las instalaciones de trabajo (Franco, 1999; Kolluru et al., 1998; Ramírez, 2001). Las normas respectivas señalan términos como “accidentes y enfermedades”, “riesgos de trabajo”, “prevención de riesgos de trabajo”, “seguridad de la vida y salud de los trabajadores”, y, desde el punto de vista de las esferas de pertinencia en este tema, se puede decir que hay tres, una que tiene que ver con los asuntos de *salud* y por tanto involucra la esfera médica y el otro que tiene que ver con accidentes de trabajo, que son los que delimitan la noción de *seguridad*, y que involucra la esfera técnica e ingenieril, por cuanto observa objetos, y relaciones (procesos, organización, etc.) peligrosas o “riesgosas”. La tercera esfera sería en una muy reciente aparición y se refiere al campo de la *administración de riesgos*, que englobaría las anteriores pero con un enfoque propiamente administrativo en el reconocimiento y cálculo de riesgo para evitarlos o reducirlos (control de pérdidas) y, en esa misma medida, reducir los costos de atención, recuperación e indemnización para la seguridad social o para los empleadores.

El propósito de esta presentación es poner sobre la mesa la necesidad de acceder a una noción más amplia de seguridad que enlace los temas tradicionales ya mencionados con el problema de riesgo a desastre. Existen las condiciones propicias para poderlo hacer, tanto en términos de los conceptos, como en la tarea pendiente de conciliación normativa y organizacional.

Los aspectos normativos

El tema de la seguridad e higiene en el trabajo configura, una relación de existencia, un es la nor-

mativa, (que implica definiciones técnicas, organización para vigilar, sancionar) y otra es la real.

La seguridad e higiene (salud) en el trabajo está regulada por diversas normas contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFMN), el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo (RFSHMAT), así como por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos. (CCL, 2004; STPS, 2013)

El artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su empresa, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, define la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral. También en este ordenamiento se determina la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas (NOM) en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Con respecto a los trabajadores, define sus obligaciones en términos de observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

La Ley Federal del Trabajo dispone que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, establece la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir las normas oficiales mexicanas de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley Federal del Trabajo, y la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Actualmente, se encuentran vigentes 41. Estas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional.

En materia de protección civil, las normas antecedentes y vigentes aplicables a los problemas que trato en esta presentación, son:

Programa Nacional de Protección Civil 1990-1994, se define la “necesidad” de desarrollar e instrumentar Programas Internos de Protección Civil (PIPC) en el seno de los centros de trabajo.

La Guía Técnica para la Elaboración e Implementación de Programas Internos de Protección Civil, 1992 (SEGOB,1991) establece las características de la Unidad Interna de Protección Civil (UIPC) como “órgano operativo” circunscrito a las instalaciones de cada una de las dependencias y entidades del sector público, privado y social, para elaborar, implementar y coordinar el Programa Interno de Protección Civil. También define las características de los Programas Internos de Protección Civil.

La Ley General de Protección Civil (LGPC), 2012, define los términos de registro formal de organizaciones públicas y privadas, para la elaboración de Programas Internos de Protección Civil, las atribuciones de la Secretaría de Gobernación para proponer políticas relacionadas con éstos, así como la obligación de instalar UIPC y desarrollar respectivos Programas Internos de Protección Civil en “todos los inmuebles” e instalaciones fijas y móviles de las dependencias, entidades, instituciones, organismos, industrias o empresas pertenecientes a los sectores público, privado y social”.

Los Lineamientos para la implementación de Programas Internos de Protección Civil. SEGOB, 2011, señalan en su principal entrada: “Incorporar la materia de protección civil al ordenamiento jurídico interno, como el Contrato Colectivo de Trabajo, Estatuto Orgánico, Estatuto de Gobierno, Reglamento Interior de Trabajo o cualquier otra figura normativa laboral, con el fin de establecer partidas específicas dentro de sus presupuestos anuales para la operación de los programas internos de protección civil.”

Como se puede observar, respecto de la naturaleza de ambos tipos de normas, todas inciden en el tema de la seguridad, y aunque veremos más adelante con cierto detalle, el problema de los conceptos, es importante advertir que la noción de seguridad (latín: *securum*), alude a una condición libre de todo daño, peligro o riesgo, por lo que en dicha noción se engloba también al tema de salud, en tanto que hace referencia a lo mismo. Las razones por las que la seguridad humana aparece dividida en términos y conceptos formales, legales, operativos, etc., son varias, pero lo que interesa en esta exposición es señalar las inconveniencias de todo ello. Estas inconveniencias tienen efectos que no contribuyen a mejorar el bienestar de los seres humanos, que veremos reflejadas en la seguridad de los trabajadores, en primera instancia, pero que también son extensivas a todas las personas.

La conciliación normativa y organizativa

De manera relativamente reciente se han incorporado consideraciones en la normativa de seguridad e higiene en el trabajo sobre el “Medio ambiente de trabajo” en un sentido más comprehensivo: “Es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo”, lo que ha generado la necesidad de establecer términos incluso más amplios e integrativos de la noción de seguridad, para abarcar no solo las condiciones al interior del centro de trabajo, sino el entorno en el que se emplaza ese centro de trabajo y que vincula,

por tanto, otras amenazas de la naturaleza a la seguridad de los trabajadores, como los terremotos, inundaciones, etc.

Digamos que coincidentemente con lo señalado en el párrafo anterior, desde principios de la década de los años 90 del Siglo pasado, se han establecido nuevas regulaciones globales en materia de seguridad en México, que cubren la relación instalaciones laborales-personas, y que conciernen a la organización que conocemos con el nombre de Protección Civil. La figura concreta que atiende ese aspecto es conocida justamente como “Programa Interno de Protección Civil” (PIPC).

Mientras que la seguridad e higiene (SH) en el trabajo tiene antecedentes más remotos, tanto en la legislación como en la práctica, los Programas Internos de Protección Civil son de reciente incorporación y, aunque implican un determinado esquema de organización y procedimientos, su puesta en práctica enfrenta problemas diversos. Hay un desconocimiento amplio del tema y no hay suficiente personal con capacidades de planeación y organización para realizar, no digamos un examen crítico a sus contenidos e implicaciones, sino su puesta en marcha aún con las deficiencias que supone su configuración.

Para los trabajadores, esta situación que comentamos relacionada con la separación artificial del tema de su seguridad global, no es favorable ya que los arreglos para atenderla están separados en términos normativos y organizacionales. Otros aspectos nodales, como la clarificación de las responsabilidades, la identificación de riesgo, procedimientos de vigilancia y corrección, están relativamente claros en la normativa de SH, pero tal vez menos en la de Protección Civil, por lo señalado. No obstante, asumimos que la seguridad de todos los miembros de la sociedad es responsabilidad de la Autoridad y, tanto para la SH como para la PC, es clara la aplicación de la vieja tesis de responsabilidad en la seguridad laboral: el patrón es responsable de los perjuicios sufridos por sus trabajadores mientras se encuentren desempeñando sus labores. (Blake, 1994:26).

La existencia de estos dos componentes, seguridad e higiene y PIPC, que engloban un contexto de amenazas digamos, más o menos completo, pero que corren por vías separadas que diluyen bien a bien, el plano de responsabilidades y hacen poco eficiente su atención, representa un problema real para su funcionamiento, que requiere ser revisado para conciliarlos y aprovecharlos en favor de la seguridad de los trabajadores.

Sobre conceptos

Tanto en el campo de la llamada “seguridad industrial” o laboral, como en la esfera del riesgo-desastre, existe una importante base de discusión conceptual y su correspondiente oferta. (Macías, 1999).

Los conceptos más utilizados se refieren al de “riesgo”, “peligro”, “vulnerabilidad”, pero es el primero el que tiene un desarrollo más coincidente en los usos en ambos campos. El concepto riesgo se utiliza con cierta ambigüedad y a veces de manera sinonímicamente con el de peligro,

pero lo que importa es rescatar su significado de “potencial daño”.

En general la utilización del concepto de riesgo, aplicado al caso de las condiciones laborales, es decir el “riesgo de trabajo” (que tiene un efecto sustantivo, legalmente hablando, en la Ley Federal del Trabajo) alude a “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. En este sentido, el riesgo abarca accidentes y enfermedades, es decir los temas de seguridad e higiene. La inclusión de la noción de “medio ambiente” (*Medio ambiente de trabajo* es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo) permite relacionar los “riesgos” tanto con el ambiente interior de las instalaciones de trabajo, como con las exteriores, de manera que existe la plena justificación para considerar globalmente el problema de la seguridad en un sentido amplio. Incluso existe una definición de *Área del centro de trabajo*, que se define como el área en “la que los trabajadores deben permanecer o a la que pueden acceder en razón de su actividad profesional”, sea que esté “edificada o no”¹, lo que facilita la eventual conciliación de estos temas con los concernientes a la Protección Civil, donde si bien el concepto de riesgo alude, principalmente, a “los peligros naturales” (sismos, huracanes, erupciones volcánicas, inundaciones, etc.), en esencia amenazas colectivas, también se extiende, por el principio de la aplicación de los PIPC, a contextos edificados, además de que contempla riesgos antropogénicos.

Sobre organización

La atención cotidiana de la seguridad e higiene descansa en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CMSH) donde hay representación paritaria de sindicato y patrón. Tiene un esquema de atención determinado por las diversas normas aludidas, que suponen también diversas dificultades para la organización de trabajadores en la medida en que sus capacidades de presión se ven constreñidas a acuerdos consensuados, cosa que es fácil de obstaculizar, sin duda (Ver: Laurell y Noriega, 1989, p-186). No obstante, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, pueden, según las normas, apoyarse en otras Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, según lo acuerden representantes sindicales y patronales en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Por otra parte, los Programas Internos de Protección Civil tienen implicadas necesidades de nueva organización, en la llamada Unidad Interna de Protección Civil, para desarrollar o ejecutar planes de emergencia que requieran de la colaboración de todas las personas en una instalación determinada (SEGOB, 2010). Desde el punto de vista de varias investigaciones en la sociología de desastres desarrolladas desde los años cincuenta tanto en los Estados Unidos de América como en varios países de América Latina, no es recomendable introducir nuevas organizaciones para lograr que las personas atiendan problemas relacionados con la prevención de desastres o la atención de emergencias debido a que, por un lado, las personas atienden sus problemas regularmente con las organizaciones existentes que les suponen familiaridad y por otro lado, la introducción de nuevas organizaciones implica la adopción de nuevas normas y comportamientos que no siempre encuentran lugar y

¹Las definiciones están tomadas del documento de la STPS (S/F): Vigilancia del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo. Manual del participante.

justificación en los rangos de prioridades de su actuación social (Dynes, 1999; Dynes y Quarantelli, 1972).

En este caso, la disposición organizativa representada por la Unidad Interna de Protección Civil, establece la siguiente estructura de funcionamiento:

Un responsable del inmueble, del que no se establece ninguna especificidad pero del que se puede asumir que se trata de un representante del responsable de la seguridad, sea una autoridad o un patrón, y que tendrá a su cargo:

- Organizar los grupos de respuesta (brigadas) y promover las acciones de capacitación y adiestramiento que se requieran.
- Coordinar el manejo operativo interno ante situaciones de emergencia.

Un jefe de piso o de área, del que tampoco se advierten sus características, por cada nivel:

- Encargado de la coordinación de los brigadistas del piso o de área que le corresponda.

Un brigadista por cada diez usuarios.

- Durante la emergencia deben desempeñar actividades específicas de protección civil de un piso o de un área determinada.

En su caso, también los vecinos del inmueble podrán integrarse a las brigadas.

Como se observa de lo señalado antes, es posible afirmar que es posible radicar las funciones tanto de seguridad e higiene como de protección civil en la organización ya existente, es decir, las CMSH y tantas Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene como sean necesarias para cubrir los diferentes contextos de las edificaciones.

Las Comisiones y Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, son organizaciones establecidas que pueden representar mejores niveles de desempeño en las funciones propias de las funciones tradicionales de seguridad e higiene y asumir las tareas de los PIPC.

Por tanto, la intención de esta presentación es presentar la experiencia que estamos desarrollando en el CIESAS al respecto.

EL Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)

Presento resumidamente la experiencia que estamos desarrollando en el CIESAS, bajo las previas afirmaciones. La intención es lograr el propósito de conciliación, primero práctica, de esos dos campos, seguridad e higiene y protección civil, para avanzar después en actividades de formalización en las normas y en otros procedimientos de actuación. El objetivo que conduce todo esto es “asegurar” la seguridad global de los trabajadores de la institución.

El CIESAS es un centro de investigación que fue creado en 1973 vinculado nominalmente al Instituto Nacional de Antropología e Historia (se llamó originalmente Centro de Investigaciones Superiores del INAH (CIS-INAH), dependiente de la Secretaría de Educación Pública y los cambios posteriores le han

ubicado como Centro Público que responde al CONACYT. Se creó con un reducido número de personal que inició sus labores ocupando una casa en el centro de la colonia Tlalpan, en el Distrito Federal.

Con los años, cambio su nombre al actual CIESAS y ha crecido de tal manera que en la Ciudad de México mantiene seis edificios (Juárez-87; Juárez-222; Ximilpa; Casa Chata; Niño Jesús y la casa del Laboratorio de Lingüística Víctor Franco). Tiene sedes en Guadalajara, Jalisco, con dos edificios; Xalapa, Veracruz; Oaxaca, Oaxaca; Mérida, Yucatán, San Cristóbal de las Casas, Chiapas y en Monterrey, Nuevo León.

La ocupación del personal en esas instalaciones es diversa y con alto grado de flotación, sobre todo del personal académico. El centro no mantiene procesos reconocidos como “riesgosos” (en cuanto a uso de materias y sustancias y procesos peligrosos), aunque muchas de las actividades de los trabajadores académicos y administrativos si tienen que enfrentar diverso tipo de peligros para su salud e integridad física (trabajo de campo, trabajo de archivo; almacenamiento de libros, mobiliario, mantenimiento de instalaciones de servicio, etc.) y con algunas condiciones no satisfactorias en la esfera de la ergonomía dadas las limitaciones presupuestales y la ausencia de políticas internas para actualizar mobiliario de oficina.

Por otra parte, dadas las condiciones de dispersión y heterogeneidad de sus inmuebles, el CIESAS se enfrenta con problemas de organización y recursos para mantenimiento y para la detección de “riesgos ocultos” como los drenajes deficientes, por mencionar algunos. Es importante considerar, además, que los emplazamientos de sus 13 edificios en la geografía del país recaen en áreas de diferente exposición a amenazas naturales como sismos en el Distrito Federal, Guadalajara, y Oaxaca, principalmente; a huracanes, en Mérida y Monterrey, así como inundaciones, tornados, tormentas severas, etc. en prácticamente todos sus emplazamientos.

El CIESAS tiene un sindicato único (SUTCIESAS), independiente y democrático, y es la única institución de los Centros Públicos del CONACYT con esas características. Engloba a aproximadamente 214 agremiados, de más de 320 personas que trabajan de manera permanente y eventual en la institución. Tiene comprendido, en razón de sus relaciones laborales y de su Contrato Colectivo, la actuación de Comisiones Mixtas, de las que una ha atendido los asuntos de Seguridad e Higiene pero que, desde prácticamente su creación, se ha limitado solo a la adquisición y distribución de “ropa de trabajo”.

No existía, hay que reiterar, documento alguno que diera cuenta formal de, no digamos ya de su existencia, sino del funcionamiento de la Comisión Mixta de seguridad e Higiene. Obviamente, tampoco existía un reglamento específico y, además, quienes asumían actividades en esa comisión, tampoco funcionaba regularmente. Pero lo anterior, que puede explicarse en términos de que por sus condiciones y su naturaleza, el Centro, no presentaba mayores problemas relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores, no ha reflejado la realidad de los problemas que se han tenido y se tienen en el CIESAS. Se han cono-

cido problemas diversos de accidentes viales y de condiciones de riesgo severo, que han sido “administradas” por las autoridades administrativas sin informar al sindicato y mucho menos aceptando su intervención. Problemas de accidentes de tráfico de trabajadores administrativos y académicos, de salud, de posibilidades de colapso de un edificio en Guadalajara, etc., dicho sea lo anterior, teniendo en cuenta que la exclusión sindical que se había visto concretamente en la práctica, no podría, ni mucho menos, reducir la responsabilidad de las máximas autoridades del Centro, que han sido, por cierto, colegas investigadores de alto nivel desde 1994.

El proceso de constitución de la CSMH

Hace poco más de dos años propusimos transformar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que asumiera, de entrada, sus funciones tradicionales y para que estuviera en condiciones de asumir también las funciones de protección civil. Para ello que fue necesario pugnar por su formalización, tanto dentro del sindicato (para lo cual definimos una estrategia de comunicación inmediata en la que para cada acto o acción de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, se emite un boletín informativo que daba cuenta de ello), como en las relaciones bilaterales, debido a que, como hemos mencionado, ni siquiera en este elemental asunto de la tradicional seguridad e higiene y mucho menos con relación a protección civil, se había cumplido con la normatividad.

Se elaboró un plan de trabajo que se propuso a la Asamblea General del sindicato, su máxima autoridad, que tenía definidas tareas que incluían: (1) la formación de la infraestructura organizacional que requería tanto la formalización de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene como la adopción de un reglamento específico; (2) las actividades de diagnóstico y planificación de seguridad, higiene y protección civil y una vez logrado lo anterior, (3) los términos y recursos para la ejecución de los planes y las acciones y medidas pertinentes para la seguridad de los trabajadores.

Se crearon las condiciones para establecer un reglamento de seguridad e higiene que, no obstante, llevó más de un año para alcanzarlo, dadas las constantes trabas y dilaciones de las autoridades del Centro. Finalmente y luego de ese, artificialmente, complicado proceso de negociaciones, se acordó y firmó el reglamento en marzo de 2012. En éste documento normativo, se establecieron los acuerdos para conformar las Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (SMH) por cada una de las sedes del CIESAS, y se propuso abiertamente adoptar el concepto amplio e inclusivo de *seguridad* para poder avanzar en todo lo señalado en las líneas precedentes. Por otra parte, con y en la Asamblea General del SUTCIESAS, se propuso y avanzó en un acuerdo en el que se planteó que los Delegados Sindicales que funcionan en las diferentes sedes del CIESAS, asumieran al mismo tiempo el papel de representantes sindicales en las Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para guardar coherencia con los cometidos que se han advertido líneas arriba y evitar la creación de nuevos esquemas de organización que difícilmente funcionarían.

Por otro lado, también se propuso, en este caso sin éxito, que la materia de protección civil quedara incorporada en el Contrato Colectivo de Trabajo, tal como se recomendaba en los lineamientos de Protección Civil mencionados antes. No se logró ese cometido, porque la comisión negociadora observó con ligereza una propuesta que le enviamos y al final simplemente se desdeñó la propuesta que, básicamente se reducía a incorporar el término "protección civil" tanto en las actividades de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene como en la Comisión Mixta de Capacitación. Asumimos que ello se debió a la poca claridad sobre la relevancia del asunto, tanto en los representantes sindicales (incluido el asesor legal) en la comisión negociadora del Contrato Colectivo, como de la administración del CIESAS a quienes se les había comunicado suficientemente nuestra intención.

Las explicaciones que recibimos para notificar la no aceptación de nuestra propuesta se limitaron a señalar que al tocar el tema en las negociaciones del Contrato Colectivo, no se consideró relevante y que el asesor legal no dio muestra alguna de interés en la relevancia del punto. Dadas esas explicaciones, difíciles de asimilar por la obvia importancia, además ya señalada, advertida, difundida, entre la parte sindical y la patronal, se concertó una reunión específica con el asesor legal del sindicato para tratar los asuntos relacionados con la base normativa y la importancia de lo que se perseguía, poniendo en relieve que, en materia de las normas de protección Civil (y desde luego en la de seguridad e higiene) el CIESAS se encontraba, desde siempre, en falta. También nos movió la esperanza de que, si se lograba alcanzar claridad en este punto, con nuestro asesor legal que además también lo es de varios sindicatos, la ganancia podría ser extendida, en términos de la esfera sindical, y allanaría el camino en futuras negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Estado actual

Actualmente estamos en espera de lograr la instalación formal de las Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para dar por establecida la infraestructura y proceder a elaborar un diagnóstico en todas las insta-

laciones del CIESAS. La etapa de diagnóstico involucra las siguientes fases: a) un diseño de cuestionario-lista de verificación; su aplicación, procesamiento, análisis e interpretación, donde intervienen la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y todas las Subcomisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, es decir instancias bilaterales, pero, adicionalmente y como resultado del recelo de las autoridades del CIESAS, propusimos que todo este proceso fuera abierto a quién quisiera participar.

Es importante advertir que en la etapa de planificación y en el propio ejercicio de los planes, se pretende englobar la parte de identificación y evaluación de riesgos, medidas de reducción, programas de capacitación permanente y lo relativo a los Programas Internos de Protección Civil, pero incorporando modificaciones y adaptaciones que derivarán de los análisis previos. Esta etapa se plantea bajo los siguientes principios que asumen la conciliación de las tareas de seguridad, higiene y protección civil dentro del concepto amplio de seguridad:

- 1- Claridad en las responsabilidades
- 2- Acción por interés propio, la seguridad es un asunto que demanda atención, vigilancia
- 3- No duplicación de las organizaciones (Comisión Mixta de Seguridad e Higiene-Unidad Interna de Protección Civil)
- 4- Preservar el papel del sindicato en la vigilancia y defensa de sus derechos
- 5- "Asegurar" la seguridad de los trabajadores del CIESAS

Bibliografía

- Blake, Roland. (1994). *Seguridad Industrial*. México. Ed. Diana. P-26.
- CCL, (2004). *Guía sobre seguridad e higiene en el trabajo*. México. Comisión para la Cooperación Laboral (CCL). 3pp.
- Dynes, Russell R. (1999). *Planificación de emergencias en comunidades. Falsos supuestos y analogías inapropiadas*. Cuadernos de Extensión. No. 2. CUPREDER-BUAP. 28 pp.
- Dynes Russell R. y Enrico L. Quarantelli. (1972). *Community Conflict: Its Absence and Its Presence in Natural Disasters*. Working Paper No. 34. Pp-11.
- Franco, Jesús.(1999). *Verificación, diagnóstico y vigilancia de la salud laboral en la empresa*. México. UAM-X. 134 pp.
- Kolluru, Rao, Steven Bartell, Robin Ptbao y Scott Stricoff. (1998). *Manual de Evaluación y Administración de Riesgos*. México. McGraw-Hill. 600 pp.
- Laurell, Asa Cristina y Mariano Noriega. (1989). *La salud en la fábrica. Estudios sobre la industria siderúrgica en México*. México. Ediciones Era.
- Macías, Jesús M. (1999). *Desastres y Protección Civil*. México. CIESAS. 156 pp.
- Ramírez, César. (2001). *Seguridad Industrial. Un enfoque integral*. México. Limusa. 506 pp.
- SEGOB.(1991). *Guía Técnica para la Elaboración e Implementación de Programas Internos de Protección Civil*. México. Secretaría de Gobernación. 37 pp.
- SEGOB. (2010). *Guía Práctica de Simulacros de Evacuación en Inmuebles*. México. Secretaría de Gobernación/Secretaría del Trabajo y Previsión Social/CENAPRED. 89 pp.
- STPS. (S/F). *Vigilancia del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo. Manual del participante*. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
En: www.stpc.gob.mx Acceso 22 de julio de 2013.
- STPS. (2013). *Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad e Higiene*. México. En: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
Acceso: 23 de mayo de 2013.

La reforma educativa y la resignificación del arreglo corporativo: El SNTE ante la evaluación de los maestros.¹

Abel Pérez Ruiz^{1*}

Introducción

El retorno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) a la presidencia en 2012, ha significado un renovado afán por introducir reformas estructurales como la ruta única y deseable para garantizar el desarrollo de nuestro país en el marco de la globalización. El denominado “pacto por México” se presenta a la luz pública como la piedra de toque sobre la cual se buscan aglutinar y movilizar voluntades políticas de transformación que requiere la sociedad mexicana para enfrentar los desafíos del nuevo siglo. Parte importante de esta pretensión descansa en la puesta en marcha de una reforma educativa que, en su componente fundamental, plantea elevar a rango constitucional la evaluación docente como un mecanismo garante de mejora en los procesos educativos a nivel básico. Dicha iniciativa impone nuevos criterios de regulación en los procedimientos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia de los docentes dentro del sistema educativo a partir de una modificación sustancial en las relaciones laborales establecidas entre el gobierno y el magisterio.

La bilateralidad en la negociación de las condiciones de trabajo, que había sido una constante entre las autoridades educativas y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), y que vino a funcionar por mucho tiempo como elemento clave del arreglo corporativo donde se concertaban prebendas a favor de la dirigencia sindical a cambio del control de los maestros, busca ser sustituida por disposiciones autoritarias y unilaterales que afectan la estabilidad laboral mediante procesos de validación del desempeño docente. Esta circunstancia expresa una reconfiguración en el tipo de arreglo institucional entre el gobierno y el SNTE, con efectos directos en las formas de apropiación y conducción política del magisterio de cara a las exigencias que distintos grupos de interés, tanto internos como externos, han impulsado para dar paso a la «modernización educativa». Con base en lo anterior, el propósito de la ponencia es revisar, por un lado, los elementos de cambio y continuidad que presentan las articulaciones entre el Estado y sindicalismo magisterial en el marco de las reformas neoliberales de tercera generación; y, por el otro, discutir las implicaciones políticas y laborales que supone la oficialización de la evaluación docente.

¹La presente ponencia recupera en buena medida las reflexiones hechas en el estudio: “Problemas del sindicalismo en México (el corporativismo y sus cambios en el siglo XXI)” realizado en conjunto con Sergio Sánchez, en el marco del proyecto binacional de la UCLA y la UAM-Iztapalapa, 2012; así como del artículo “Permanencia y quiebres en el arreglo corporativo: el SNTE ante la reforma educativa” de los mismos autores publicado en el Cotidiano, No. 179, 2013, pp. 89-98.

*abe28ruiz@gmail.com Universidad Pedagógica Nacional Unidad 098 Añil casi esq. Churubusco, Col. Granjas México. México D.F. Tel. Fax (55) 56497296

1. Los antecedentes: neoliberalismo y reformas educativas

En nuestro país, las políticas de ajuste económico promovidas desde los años ochenta del siglo XX significaron un reordenamiento de las bases institucionales que dieron forma y sentido al Estado de bienestar. La salida a la crisis del 82 supuso transitar de un modelo económico basado en la sustitución de las importaciones y la protección del mercado interno -a partir de un amplio esquema de regulaciones-, a un modelo basado en la exportación de bienes y servicios como parte de una política de mercados abiertos. Al tiempo, la contracción del aparato estatal se acompañó de procesos de privatización y una reducción del gasto público con el objeto de descender los índices inflacionarios. En este escenario, resultaba importante establecer un tipo de concertación entre el Estado y la sociedad mexicana para garantizar la legitimidad necesaria para darle viabilidad al proyecto neoliberal. Es así como se abren paso los denominados “pactos” a fin de darle estabilidad económica al país que, tanto en el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) como en el de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), buscaron concertar las voluntades entre el sector empresarial y las organizaciones obreras.

Entrados los noventa, se consuma el neoliberalismo como la ruta única para garantizar la modernización del país de cara a una creciente integración global de los mercados y sus efectos sociales concurrentes. Es con Salinas de Gortari donde esta nueva racionalidad, centrada en la lógica de mercado, se presenta como una aspiración legítima para llevar a México a los “umbrales del primer mundo.” Parte de esta estrategia modernizadora tuvo en la educación uno de sus referentes básicos. Es así como en el año de 1992 se establece el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB),¹ firmado entre el gobierno federal, a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el SNTE y los gobernadores de los estados. Dicho proyecto educativo se fijaba como propósito hacer una reestructuración de la educación básica a través de algunas acciones como la descentralización de las decisiones educativas, la profesionalización y actualización de los maestros, la creación de un esquema de promoción horizontal entre los docentes, el impulso de nuevos mecanismos de financiamiento educativo así como la reordenación curricular, entre otros aspectos.² A partir de entonces, se han instrumentado diversos ordenamientos de política pública orientados a favorecer una educación de calidad acorde a los imperativos de un escenario mundial permeado cada vez por la internacionalización de los mercados. La llegada al poder del Partido Acción Nacional (PAN) en el año 2000, después de 70 años de hegemonía priísta,³ significó la consolida-

¹Este Acuerdo fue una de las pretensiones modernizadoras del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, el cual justificaba la necesidad de reorientar el esquema de la educación básica a través de una serie de políticas que en el papel estaba encaminada a favorecer la calidad educativa y, con ello, ensanchar las oportunidades de movilidad social y participación productiva de las nuevas generaciones. Para ese efecto, Salinas propuso, entre otros aspectos, la federalización educativa como una estrategia para corregir el marcado centralismo burocrático en la toma de decisiones, posibilitando que las distintas entidades del país asumieran la responsabilidad de los servicios educativos; y aunque en principio esto último suponía que cada estado tuviese su propia representación magisterial, esto no se llevó a cabo por la presión política del SNTE, en particular por la intervención de su dirigente Elba Esther Gordillo quien logró negociar las implicaciones del Acuerdo a cambio de mantener la hegemonía de la representación sindical en buena parte de los estados y municipios del país.

²Al inicio del sexenio de Salinas de Gortari, éste consideró imperativo deshacerse de Carlos Jongitud Barrios, líder moral del SNTE en aquel entonces, para llevar adelante el “proyecto modernizador” dentro del sistema educativo. La decisión se fundamentó en percibir en este personaje un obstáculo para la conformación de una nueva institucionalidad alrededor de la educación básica. Fue así como Salinas erigió a Elba Esther Gordillo como secretaria general del sindicato, quien —como veremos más adelante— pagaría el mismo precio, aunque bajo circunstancias distintas.

³Previo a los comicios del año 2000, el mapa político mexicano había experimentado cam-

ción de la visión neoliberal en torno a los asuntos educativos fundada en el imperativo de la productividad, la competitividad y la eficiencia. En este proceso, el magisterio ha visto emerger una nueva retórica educativa centrada en la necesidad de mejorar los esquemas de enseñanza a través de una reorientación de los componentes constitutivos del sistema educativo nacional. Es así como los mecanismos de negociación entre la burocracia del SNTE y la autoridad gubernamental se rigen bajo una política colaboracionista, cuyo principio rector ha sido la erosión de la defensa de los derechos laborales a cambio del control hegemónico de la representación sindical (Street, 1992).

Esta condición le ha permitido al sindicato mantener un poder de interlocución y servir de agente catalizador en la definición de la política educativa. Así, por ejemplo durante la administración de Vicente Fox (2000-2006), el SNTE y el gobierno federal impulsaron conjuntamente en agosto de 2002 el “Compromiso Social por la Educación”, como parte de un acuerdo institucional a fin de promover políticas para elevar la calidad de la educación pública. A través de este arreglo, el sindicato dejaba constancia de su posición por establecer vías de interlocución con el gobierno panista, aun cuando su principal dirigente: la maestra Elba Esther Gordillo, tenía una filiación política con el PRI.⁴ Del mismo modo, esta asociación dejaba ver la anuencia sindical por la incorporación de un esquema eficientista de la educación traducido, entre otros puntos, en la asignación de presupuestos a las escuelas con base en indicadores de desempeño; en la flexibilización de los horarios laborales del cuerpo docente en función de las necesidades de las instituciones educativas; en la elaboración de estándares para evaluar los procesos de aprendizaje; en la transformación de la gestión escolar; en la introducción de mecanismos de selección para desempeñar la labor docente; y en el fomento de la participación social para intervenir y supervisar la calidad de la enseñanza en los centros escolares (Navarro, 2011: 48).

1.1 La Alianza por la Calidad de la Educación

Bajo el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012), esta inclinación del SNTE hacia la “directriz modernizadora” se cristalizaría con la firma en mayo de 2008 de la “Alianza por la Calidad de la Educación” (en adelante ACE). Dicho acuerdo formaría parte de un compromiso político –y no sólo educativo– entre la burocracia sindical y el gobierno de Felipe Calderón ante la necesidad, por un lado, de habilitar un mecanismo de control hacia el magisterio fundado en el imperativo de integrar la formación inicial y la formación continua de los docentes y, por el otro, de favorecer el reordenamiento de la gestión institucional encaminada a la conformación de un sistema educativo que responda satisfactoriamente a un entorno globalizado.⁵

bios notorios, de tal suerte que entre el Partido Acción Nacional (PAN) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) tenían bajo su gobierno a 44.6 millones de personas; es decir, poco más de la mitad de la población estaba gobernada por partidos de oposición. Adicionalmente, en el año de 1997 el PRI había perdido la mayoría absoluta en la Cámara de Diputados con lo cual se debilitó su hegemonía en materia legislativa. (Cfr. Gutiérrez, 2001).

⁴Esta situación se disolvió cuando, en el año 2003, la entonces dirigente del SNTE fue removida por su propio partido como coordinadora de la bancada del PRI en la Cámara de Diputados por la cercanía que estableció con el presidente Fox a propósito de la aprobación de la reforma hacendaria, circunstancia que la condujo eventualmente a separarse de este organismo político. Su lugar fue ocupado por Emilio Chuayffet, quien se desenvuelve precisamente como secretario de educación en el gobierno de Peña Nieto.

⁵Como parte de los efectos de la integración global, los contenidos de la política pública en países como el nuestro en materia educativa responden cada vez más a un conjunto de principios diseñados por agencias multilaterales; entre ellas el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), quienes refrendan una postura liberal de la educación a tono con los imperativos de la economía de mercado. Esto no significa, por supuesto, que nuestro país actúe como simple correa de transmisión de los ordenamientos de estos organismos. Finalmente, las líneas de acción emprendidas pasan por arreglos, negociaciones y ajustes de variado tipo entre distintos actores a nivel local, de donde se destaca sin duda el papel del SNTE en las posibilidades de concreción de la política educativa.

Para la consecución de ambos propósitos, el SNTE se constituyó en el interlocutor reconocido por las autoridades educativas al conservar el monopolio de la representación magisterial en buena parte del país. Previamente a este acuerdo, el sindicato hizo patente su respaldo político a la transformación educativa a partir de la incorporación de algunas propuestas desprendidas del Plan Sectorial de Educación 2007-2012 establecido por el gobierno de Calderón, y discutidas en su IV Congreso Nacional de Educación llevado a cabo en el año 2007. En él se planteó la necesidad de introducir la enseñanza del inglés desde el nivel preescolar, la incorporación del programa “escuelas de tiempo completo”, así como la certificación del magisterio a través de instituciones de educación superior (Torres, 2008). De este modo, el proyecto educativo del SNTE se imbricó dentro de un proceso de transformación alentado por concepciones de naturaleza neoliberal, pero sin que esto haya significado renunciar a su carácter autoritario, centralizador y corporativo como expresión típica de control hacia la base magisterial. Las bases de la Alianza se delinean en función de razonamientos de carácter operativo en tanto componentes de una política pública, tal y como se describen a continuación:

1. Modernización de los centros escolares.- Supone la instrumentación de un conjunto de acciones para dotar a las escuelas de equipos, materiales y una variedad de recursos para garantizar que los procesos de enseñanza-aprendizaje se lleven a cabo en escenarios propicios y adecuados.
2. Profesionalización de los maestros y autoridades educativas.- Implica establecer mecanismos de promoción del trabajo docente con base en la formación y actualización de los distintos miembros del quehacer educativo (maestros, directivos, supervisores, asesores, etc.).
3. Bienestar y desarrollo integral de los alumnos.- Orientado a lograr que los estudiantes desarrollen rendimientos educativos sobre la base de una mejora en sus condiciones de salud, alimentación y nutrición.
4. Formación integral de los alumnos para la vida y el trabajo.- A través de una reforma curricular se buscan incorporar conocimientos, actitudes, valores y habilidades en los alumnos con las capacidades suficientes para tener una participación asertiva como ciudadanos y como agentes productivos de la sociedad.
5. Evaluación para la mejora.- Establecida para instituir la necesidad de seguimiento y rendición de cuentas como fundamento para el diseño de políticas educativas encaminadas a la mejora.

Estas formulaciones parten de premisas políticas *ad hoc* a las condiciones derivadas de la integración global de los mercados, así como a un reordenamiento de las bases institucionales que dieron fundamento al estado de bienestar. La particularidad es que estos planteamientos no fueron resultado de una discusión amplia entre los distintos actores involucrados, sino más bien se asumieron como parte de un acuerdo corporativo entre la dirigencia del sindicato y el gobierno federal. Una vez firmada la ACE, la decisión cupular prontamente fue objeto de cuestionamientos

por parte de algunos gobernadores, en especial por no contemplar el otorgamiento de mayores recursos financieros y de infraestructura a fin de potenciar el desarrollo educativo en las distintas entidades. Frente a este escenario, tanto la dirigencia del SNTE como el subsecretario de educación básica de la SEP en aquel entonces, Fernando González Sánchez (yerno de Elba Esther Gordillo),⁶ tuvieron que hacer trabajo de convencimiento entre distintas fuerzas políticas y sociales para garantizar su operación. Así, la dirigencia del SNTE llevó a cabo reuniones con los representantes educativos de varias entidades del país con la finalidad de darle legitimidad al acuerdo, aún cuando en el papel la titular de la SEP durante la primera parte del sexenio de Calderón (Josefina Vázquez Mota) debería ser quien asumiera esta labor de cabildeo.⁷ Por otra parte, funcionarios de la SEP establecieron comunicación con distintos organismos, entre ellos la OCDE a fin de que éste le diera un seguimiento a la implementación de la ACE a partir de la elaboración de estándares para la evaluación del sistema (*ibid*: 140).

1.2 Profesionalización y evaluación docente

Desde la aparición pública de la ACE, se generó un empeño propagandístico realizado por las autoridades educativas, así como por el propio sindicato, por presentar este acuerdo político como la plataforma de un renovado modelo educativo acorde a las necesidades del nuevo siglo. El énfasis ha estado particularmente en uno de los aspectos centrales desprendidos de la ACE y que tiene que ver con la profesionalización y la evaluación del trabajo docente. El razonamiento fundamental, en este nivel, es el aseguramiento de la calidad de la enseñanza y el otorgamiento de estímulos para el mejor desempeño académico de los maestros. En el centro de esta reformulación se encuentra el progreso de la labor docente, en tanto principal elemento de cambio para responder a las nuevas formas de gestión del conocimiento y los aprendizajes entrado el siglo XXI. Esta circunstancia plantea, de inicio, modificar la visión convencional del maestro como depositario indubitable de los conocimientos manifestados en un currículum oficial, sustituyéndola ahora por un individuo capaz de hacerse responsable de su propia formación y, por ende, convertirse él mismo en un sujeto de aprendizaje permanente. Operativamente esto último se traduce en certificar el trabajo de los maestros como parte de una exigencia institucional para actualizar sus saberes y sus métodos de enseñanza.

Sobre este principio, se instituyó desde los años noventa del siglo pasado la posibilidad de contar con incentivos económicos para la mejora del desempeño profesional de los maestros a través del Programa de Carrera Magisterial.⁸ Bajo este esquema, los docentes incursionan en un escenario de promoción horizontal, cuyo fundamento se encuentra condicionado a la iniciativa desplegada para adquirir o enriquecer sus conocimientos, habilidades y aptitudes pedagógicas con base en criterios de recompensa salarial fundada en el mérito personal. Esta revisión de los principios escalafonarios ha implicado trastocar un ordenamiento instituido que compensaba la carrera docente en función de los años de servicio y los conocimientos adquiridos. Gradualmente la experiencia y el grado de saber acumulado dejan de ostentar un papel relevante, cediendo su lugar a un sistema de puntaje meritocrático promovido por la propia burocracia sindical, y cuyo grado de apropiación es diverso y desigual.

Sobre estos ejes, la profesionalización del magisterio se presenta oficialmente como la respuesta a dos demandas básicas alrededor de la actividad docente: por un lado, estimular la actualización para favorecer la calidad de la educación y, por el otro, establecer un procedimiento institucional para el mejora-

⁶ Como parte de las "facturas cobradas" de Elba Esther Gordillo a Felipe Calderón por el apoyo brindado en el proceso electoral del 2006 donde se utilizó la maquinaria sindical para favorecer el voto al candidato del PAN, la ex líder del magisterio negoció puestos importantes dentro del gabinete de Calderón; entre ellos la subsecretaría de educación básica de la SEP, la cual le fue otorgada a su yerno quien rápidamente se convirtió en el principal activista e impulsor de las reformas, logrando servir de vínculo operativo entre la dirigencia del SNTE y la SEP en las distintas formulaciones y revisiones que se dieron en función de los planteamientos de la Alianza.

⁷ La relación entre Elba Esther Gordillo y Josefina Vázquez Mota como titular de la SEP se caracterizó por no ser muy placentera. Las fricciones se fueron haciendo cada vez más evidentes al punto que para la primera la funcionaria sólo era "una empleada del señor Presidente", con lo cual desconocía su capacidad de interlocución como autoridad educativa. (Cfr. "Las escuelas normales en México son generadoras de desempleados," 9 de agosto de 2008).

⁸ Previo a la constitución del Programa de Carrera Magisterial en 1993, ya existía un instrumento de estímulos desde el año de 1987 denominado "Esquema de Educación Básica" negociado por el propio SNTE con autoridades de la SEP, el cual buscaba favorecer la calidad educativa mediante el otorgamiento de compensaciones salariales a los docentes que desarrollaran actividades de fortalecimiento curricular. Los maestros accedían a este beneficio en función de su preparación académica y de la antigüedad en el servicio, sin embargo no contaba con un mecanismo institucional de control y evaluación preciso que validara los criterios de categorización.

miento de los maestros en lo material y en lo socioprofesional. Mediante este mecanismo se evalúan y certifican las competencias docentes a partir de tres categorías laborales fundamentales: i) los maestros frente a grupo, 2) el personal con funciones directivas y de supervisión, y 3) los profesores con actividades de asesoramiento técnico-pedagógico (Hernández, 2009: 5).

Desde los planteamientos de la ACE, la incorporación de estas tres categorías socioprofesionales al esquema de estímulos debe repercutir no sólo en la posibilidad de una mayor retribución económica con base en el mérito,⁹ sino en un mejor aprovechamiento educativo de los alumnos. En la misma dirección, el ingreso y la promoción de las plazas de los maestros en servicio se fundamentan en la necesidad de establecer procesos de selección a través de un esquema de concurso nacional público. Bajo este procedimiento, se plantea "filtrar" la contratación de los egresados de las escuelas normales así como recompensar escalafonariamente a aquellos que tengan un determinado desempeño académico.

El otro eje vector, sobre el cual se pretende construir una nueva institucionalidad alrededor de la educación básica, lo representa la evaluación docente. Las estrategias de modernización educativa a este nivel se fundamentan en mecanismos de comparación del desempeño académico de los maestros. Los referentes de instrumentación de esta política se condensan en el rendimiento escolar del alumnado, especialmente en los distintos grados de la instrucción primaria y secundaria a través de pruebas estandarizadas como ENLACE¹⁰ o PISA.¹¹ Mediante estos dispositivos, los maestros se ven envueltos en una dinámica que pretende reconstituir su identidad docente a partir de la obtención de resultados comparables y medibles. Es bajo la incorporación de estándares de desarrollo curricular como se pretende valorar la calidad de sus métodos de enseñanza, cuya certificación está dada en función de los resultados de las pruebas de sus alumnos y compensada a través de los lineamientos de Carrera Magisterial. Esta circunstancia ha provocado una tensión en el quehacer docente ya que, por un lado, existe una exigencia institucional para la aprobación de las pruebas y, por otro, se presenta el imperativo de desarrollar de manera óptima la currícula oficial. De esta suerte, los maestros se ven enfrentados al problema de a qué aspecto darle mayor prioridad en términos de operación pedagógica.

En aras de favorecer la calidad educativa dentro de un esquema de rendimientos comparativos entre los países miembros de la OCDE, el Estado mexicano le ha otorgado un peso mayor a la aplicación de las evaluaciones estandarizadas. Esto último tiene un impacto particular en los cambios curriculares, en los materiales educativos, en la gestión de los centros escolares así como en el alcance del desempeño profesional de los maestros en servicio. Los criterios de la ACE en este punto apuntan a la certificación de los servicios educativos con base en elementos de cuantificación, clasificación y calificación de los aprovechamientos formativos por mediación de la prueba ENLACE, o bien de otros instrumentos de medición de los aprendizajes alcanzados a nivel básico. Sobre este fundamento normativo, es como en el año 2011 se planteó la necesidad de modificar el Programa de Carrera Magisterial como una de las derivaciones políticas de la Alianza.

Las nuevas directrices de este acuerdo recuperan los tres factores de evaluación del quehacer docente, integrando algunos rubros considerados para la obtención del estímulo. Así, los criterios de ponderación se estructuran de la siguiente manera: 1) *El aprovechamiento académico de los alumnos*, el cual equivale al 50% del total de la compensación y cuya obtención se determina en función de los resultados reportados por la prueba ENLACE; 2) *La formación continua de los docentes* expresada en los cursos de actualización de los maestros con un valor del 20%; y 3) *El desempeño profesional* el cual equivale al 30% restante y que se desglosa en dos campos: el primero se refiere a las actividades co-curriculares de los docentes llevadas a cabo fuera de su horario normal de trabajo, y manifestadas en actividades relativas al fortalecimiento de los

⁹ Dentro del esquema de promoción de Carrera Magisterial, los maestros, directivos y personal de apoyo técnico-pedagógico pueden inscribirse de manera voluntaria sobre la base de cinco niveles de estímulos; esto es, del nivel A al E, los cuales son seriados y consecutivos. Con base en la evaluación realizada, el docente que se incorpora al primer nivel recibe una compensación equivalente a poco más del 20% de su salario base, en tanto el docente que se incorpora al último nivel recibe el equivalente a poco más del 200%.

¹⁰ Siglas de Evaluación Nacional del Logro Académico en los Centros Escolares, el cual se realiza cada año en todas las escuelas primarias y secundarias del país para evaluar el aprovechamiento de los alumnos en áreas como Matemáticas, Español y Ciencias.

¹¹ Acrónimo de Programme for International Student Assessment; instrumento de evaluación auspiciado por la OCDE como una forma de medir y comparar entre los países miembros el rendimiento de los alumnos a nivel básico. A diferencia de ENLACE, la prueba PISA se realiza cada tres años y sólo se toma como referente de aplicación una muestra de la población estudiantil total.

aprendizajes de los estudiantes, la atención a los padres de familia, el fomento al hábito de la lectura, las tareas vinculadas con la comunidad educativa, etc.¹² Este nivel de desempeño posee un valor de 20%. El otro campo es la preparación profesional, cuya evaluación está basada, en un primer plano, en la certificación de los maestros a partir del dominio de los contenidos de los planes y programas de estudio con un valor de 5%; mientras que en un segundo plano se pondera la experiencia profesional; es decir, la antigüedad a la que se le confiere el 5% restante (Navarro, 2011: 74).

La otra directriz que se incorporó a esta política fue la obligatoriedad de todo maestro a ser evaluado en su ejercicio académico, independientemente si se encuentra inscrito o no en Carrera Magisterial.¹³ Esto se formalizaría a partir del Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio de Educación Básica, rubricado el 31 de mayo de 2011 tanto por la ex dirigente del SNTE como el Secretario de Educación en ese entonces, Alfonso Lujambio. El carácter del Acuerdo se perfilaba como una medida tendiente a homogeneizar las prácticas, subjetividades y culturas docentes alrededor de un dispositivo de clasificación del desempeño profesional. Para quienes sustentaban este compromiso, las motivaciones se basaban en la reiteración de las premisas que han estado resonando desde la firma del ANMEB en los años noventa del siglo pasado:

6. Con la evaluación universal se da un paso histórico, trascendental y de extraordinaria relevancia en la política educativa, ya que se evaluará a la totalidad de los docentes frente a grupo, directivos y docentes en funciones de Apoyo Técnico Pedagógico de educación básica, con el fin de proporcionarles un diagnóstico integral de sus competencias profesionales, así como del logro educativo de sus alumnos, para focalizar los trayectos de formación continua en las áreas de oportunidad que se detecten con base a sus resultados (SEP-SNTE, 2011).

La firma del Acuerdo entre el Estado mexicano y el sindicato reforzaban la intencionalidad política por redefinir decididamente el comportamiento magisterial. En razón de esta circunstancia, grupos de maestros disidentes organizados alrededor de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) pertenecientes a los estados de Michoacán, Guerrero y Oaxaca se opondrían de manera abierta al planteamiento establecido entre la SEP y el SNTE por considerarlo como un instrumento promovido por la OCDE para oficializar la selectividad y la exclusión entre los maestros. Pero en realidad la resistencia por la evaluación universal no residía únicamente entre los miembros de la CNTE, sino en buena parte del magisterio. Esto se advierte en la poca participación que hubo entre los docentes la inscripción a la prueba. Con base en el Acuerdo, los maestros de primaria tendrían que ser los primeros en someterse a la evaluación para junio del 2012; sin embargo sólo el 30 por ciento del total se había inscrito hacia finales del mes de abril. Esta circunstancia hizo que la dirigencia del SNTE tuviese que admitir

12 Todas estas actividades forman parte de lo que la cúpula sindical ha reconocido como "liderazgo social" de los maestros, lo cual ha suscitado tensiones y desacuerdos debido a que su realización implica invertir un tiempo excedente más allá de la jornada habitual de trabajo, ya sea en horarios extendidos o incluso en sábados o domingos con la finalidad de contribuir en la formación integral de los alumnos.

13 Hasta mayo de 2011 existían alrededor de 1 millón 400 mil maestros, de los cuales 774, 115 estaban inscritos en Carrera Magisterial. Véase Hernández Montalvo, 31 de mayo de 2011.

la necesidad de aplazar la prueba con el costo político correspondiente debido a ser copartícipe en la promoción del plan junto con el gobierno de Felipe Calderón.¹⁴ Además, se hizo patente la incertidumbre compartida entre la organización magisterial sobre el alcance efectivo de los exámenes, en razón de que para muchos no quedaba suficientemente claro cuáles serán las consecuencias en términos laborales si no se pasaba la prueba.

Bajo la impronta de mejorar la calidad en el servicio, tanto la profesionalización como la evaluación se han convertido, desde ese entonces, en lineamientos políticos que no sólo dan cuenta de una reforma educativa, sino en la práctica se convierten en la plataforma de una reforma laboral. La posibilidad, por un lado, de acceder a estímulos económicos forma parte de una diferenciación salarial de los maestros que está en línea directa con los denominados "bonos de productividad", los cuales son propios de la nueva gestión de los recursos humanos en el ámbito empresarial. Por otro lado, la realización de actividades co-curriculares más allá de las jornadas laborales habituales subvierte el principio condensado en la Fracción XI del artículo 123 constitucional, el cual establece que cuando exista la necesidad extraordinaria de aumentar las horas de trabajo, se deberá abonar salarialmente el tiempo excedente en un 100% más a lo fijado para las horas normales.

1.3 El papel de los organismos civiles

En la redefinición de lo educativo, sectores de la sociedad civil han entrado en escena como factores adicionales de presión para garantizar un nuevo modelo de educación que no esté sujeto a la atadura corporativista del SNTE. Grupos como Mexicanos Primero, Coalición Ciudadana por la Educación, Transparencia Mexicana, entre otros; se presentan en el escenario político como un "nuevo frente" alrededor de la disputa por el sentido de la educación en nuestro país. De hecho, el primero de ellos ha actuado a lo largo de estos últimos años como un organismo que compite con la propia SEP en el diagnóstico y difusión del aprovechamiento educativo a nivel básico a partir de análisis estadísticos en los diferentes estados del país.¹⁵ Dentro de su decálogo a favor de la calidad de la educación se destacan principios que siguen plenamente la vertiente liberal vinculada a los servicios educativos, por ejemplo: el formar, reclutar y evaluar continuamente a los maestros; el lograr certeza y autonomía de la educación; el garantizar un uso eficiente del gasto educativo; el establecer la plena autonomía de las escuelas; el ampliar la participación social para favorecer la rendición de cuentas sobre el alcance de la educación en cada centro escolar; etc.¹⁶

Por su parte, la Coalición Ciudadana ha hecho también públicas sus exigencias por una mejora del sistema educativo, y por declarar abiertamente su oposición a los arreglos político-corporativos entre las autoridades educativas y el sindicato. Dentro sus demandas al servicio docente se pueden citar las siguientes:

14La Jornada. "Aplaza el SNTE la aplicación universal de maestros" 22 de abril de 2012, p.7

15Son representativos sus informes anuales desde el 2009 del estado de la educación en México titulados con el nombre de "Brechas". Su intervención también se ha hecho evidente al ser una de las organizaciones patrocinadoras del documental "De panzazo", narrado por el conductor de Noticias de la empresa Televisa Carlos Loret de Mola y que aborda el problema de la educación en nuestro país desde una visión muy apegada a los intereses de grupos empresariales, quienes atribuyen en gran medida el rezago educativo a la cultura del magisterio así como al poder sindical que le sirve de soporte.

16Así se plantea en su página oficial www.mexicanosprimero.org

- La contratación, la capacitación, la promoción, los incentivos y la permanencia de todo el personal educativo con base en evaluaciones objetivas, generales, públicas, supervisadas por instancias de participación ciudadana de pleno derecho y auditadas por los órganos de fiscalización.
- El nombramiento y promoción de todos los supervisores y directores mediante concurso público, abierto, sin injerencia de la dirigencia sindical y calificado únicamente por el mérito profesional de cada docente.
- El uso de la evaluación para generar apoyos y medios de capacitación para favorecer el desarrollo profesional de los docentes y el fortalecimiento de la formación inicial y continua de los docentes.
- La eliminación de todas las disposiciones que permiten al sindicato controlar las comisiones mixtas, la carrera magisterial, el número de plazas, la asignación de contratos, el manejo del escalafón y cualquier otra medida que afecte el derecho de los maestros a recibir las promociones e incentivos que les correspondan.
- La prohibición de las prácticas de venta y la herencia de plazas en el sistema educativo.
- La creación de mecanismos de transparencia, acceso a la información y participación ciudadana en las comisiones mixtas.¹⁷

La incidencia de estos organismos se ha desarrollado esencialmente en un terreno declarativo. Sin embargo, no deja de tener relevancia el hecho de constituirse en un frente de confrontación simbólica hacia la conducción de la burocracia magisterial en lo general, y hacia el desenvolvimiento de los maestros en lo particular. La disputa de los contenidos y prospectivas de la educación se ponen de manifiesto en las recomendaciones hechas por estos sectores a las autoridades educativas, las cuales van muy a tono con los lineamientos establecidos por las agencias multilaterales como la OCDE o el Banco Mundial en un escenario de mercados abiertos e integración global.¹⁸ Desde esa óptica, su preocupación por lo educativo contiene una intencionalidad política clara al insistir en la necesidad de replantear los fundamentos del quehacer magisterial instituidos a lo largo del tiempo, y sobre los cuales el sindicato ha afianzado en gran medida su poder corporativo en su relación con otras fuerzas políticas tanto dentro como fuera del país.

Sobre esta directriz, estas asociaciones se han sumado al llamado oficial por implementar mecanismos de evaluación al trabajo docente, con lo que respaldan la introducción de la selectividad y clasificación de su desempeño profesional. De esta suerte, vieron con cierto beneplácito el compromiso de Elba Esther Gordillo por avalar el proceso de evaluación universal de los maestros; situación que devino prontamente en su opuesto cuando la dirigente anunció que sería mejor aplazar la prueba

¹⁷ Así se establece en la página oficial de esta organización, la cual puede consultarse en su portal <http://www.porlaeducacion.mx>

¹⁸ Esto no debe sorprendernos dado que detrás de estas asociaciones están figuras pro-empresariales, como Claudio X González para el caso de Mexicanos Primero, quien ha sido uno de los principales críticos del poder corporativo del SNTE y del actuar político de su dirigente Elba Esther Gordillo.

al no existir las condiciones para ello. Para David Calderón –presidente de Mexicanos Primero- lo anterior constituye una especie de “afrenta” hacia la propia autoridad: “[el no acudir a la prueba es] para consternarnos a todos porque efectivamente es un desafío muy grave a la autoridad establecida, pero también es una enorme falta de respeto a los ciudadanos y a los mismos maestros.... [la dirigente] empeñó su palabra públicamente (...) al menos, de esto que siempre se ha ufano la profesora, de que cumple su palabra, al menos aquí hay una evidencia masiva que está en la película. Todo mundo lo vio en pantalla enorme, cuando ella dice ‘yo me comprometo’ cuando le da la mano a Carlos Loret”.¹⁹

Es de esta manera como la educación se vuelve el centro de una controversia entre particulares grupos de interés, y dentro de esta disputa el SNTE se erige como el agente primordial con poder de veto hacia las orientaciones políticas en materia educativa, incluidas las que promueve en conjunto con el propio gobierno federal. El grupo que controla corporativamente el proyecto sindical del magisterio ha demostrado utilizar distintos medios para hacerse de más poder y prebendas. Esta circunstancia les ha generado diferentes críticas por cuanto la educación constituye el pretexto perfecto para recibir y concentrar recursos, muchos de los cuales no se sabe realmente su destino al no existir una clara rendición de cuentas sobre su uso. Como dato, tan sólo en el primer trimestre del año 2011 el SNTE recibió del gobierno federal la suma de 824 millones 711 mil 415 pesos bajo el rubro de “prestaciones de condiciones generales y contratos colectivos” y poco más de 436 millones para “remuneraciones extraordinarias”. El caso es que para algunos maestros sus prestaciones no han variado desde hace tiempo tanto en monto como en el tipo de compensación expresada en sus recibos de nómina.²⁰ Es bajo esta situación como otra de las organizaciones de la sociedad civil como la Coalición Ciudadana por la Educación se ha pronunciado por establecer un esquema de rendición de cuentas como un elemento de fiscalización al manejo de los recursos hecho por el sindicato. Desde la perspectiva de esta agrupación, el uso de estos montos no va destinado al fortalecimiento del magisterio para mejora de la educación, más bien sirven en la práctica para financiar comisiones sindicales con fines electorales o políticos. De ahí la exigencia, por un lado, de erradicar estas comisiones y, por otro, de hacer públicas las erogaciones y transferencias directas o indirectas a la dirigencia, incluidas las relativas a prestaciones o beneficios para los trabajadores de la educación.²¹ Sin embargo, estas demandas –aun cuando sonaban plenamente justificadas- no dejaban de tener un enfoque ingenuo y voluntarista de la complejidad que rodea el funcionamiento del SNTE en la vida política del país, dado que el actuar del agrupamiento magisterial no responde simplemente a un mecanismo de gestión institucional susceptible de “certificación” para valorar su desempeño acorde a criterios de transparencia o eficiencias administrativas; más bien obedece a un ordenamiento de carácter político en el que convergen culturas, prácticas, ideologías, subjetividades y relaciones de poder históricamente constituidas. Esta condición va más allá de las propias dirigencias y el manejo de su poder político;²² es parte de una maquinaria instituida a lo largo de los años a

¹⁹ Entrevista con Denise Maerker en Telefórmula, 23 de abril de 2012.

²⁰ Eunice Albarrán “Entregan a SNTE 824 mdp; incluyen dote matrimonial”. Periódico *La Razón*, 13 de mayo de 2011, p.3.

²¹ Así puede verse en su portal de internet *Coalición Ciudadana por la Educación* [Disponible en: <http://www.porlaeducacion.com/portal/index.php/que-exigimos/transparencia-de-recursos-al-snte>].

²² Fernández Marín, Karla. “Diseño institucional del SNTE: base del poder político de sus dirigentes”. Revista *El Cotidiano*, UAM-Azcapotzalco, No. 168, jul-agos, pp.5-15.

partir de la cual se establecen alianzas, se confrontan posturas, se negocian prebendas y se chantajea voluntades con las autoridades respectivas en donde lo educativo actúa como el medio y no como el fin.

2. La actual Reforma Constitucional sobre Educación

Los cambios que en el 2013 se llevan a cabo en materia de educación básica, deben analizarse en un contexto específico: el del retorno del PRI al gobierno federal. Este regreso se dio en medio de cuestionamientos por parte de algunos sectores de la sociedad sobre la legitimidad del proceso electoral a través del cual ganó Enrique Peña Nieto las elecciones del 2012, mientras la oposición de izquierda (el PRD y sus aliados, cuyo candidato fue Andrés Manuel López Obrador) quedaba en segundo lugar en las preferencias electorales, en tanto el Partido de Acción Nacional (PAN) veía descender las mismas a un dramático tercer lugar después de haber sido el partido gobernante.

Aunque los cuestionamientos a la legitimidad de la votación captada por el PRI no fueron muy extendidos, sí fueron suficientes para que el PRI, junto con su aliado: el Partido Verde, reforzaran su postura como los impulsores de las “grandes reformas” que necesitaba el país para avanzar hacia el progreso definitivo. El nuevo gobierno federal tenía ante sí esta tarea ineludible: legitimarse ante la mayoría del país. Tal vez por la urgencia de legitimidad, o porque el PRI ya tenía este tipo de planes antes de las elecciones, algunos de ellos pactados con las élites; esta fuerza política rápidamente promovió algunas de sus primeras “reformas”, las cuales se presentaban como necesarias para “poner en movimiento” a nuestro país. Dentro de este paquete “reformista” ha jugado un papel fundamental la reforma educativa, además de otras reformas como la de telecomunicaciones, la hacendaria o la energética, esencialmente.

Como gran estrategia política, que permitía este ambiente de compulsión reformista, estaba el acuerdo con los principales partidos de oposición: el PRD y el PAN. Así, recién “estrenado” como gobierno federal, el PRI convocó al “Pacto por México”, declaración de tipo corporativo (*corporativo partidario*), la cual le permitiría a este partido concertar con sectores organizados los cambios que le significarían presentarse como el impulsor del progreso nacional. De esta manera, el “Pacto por México” se ha manejado como un avance ineludible en la democratización del país, aunque, desde luego, no han faltado las voces que advierten los riesgos de este *corporativismo partidario*, el cual, en los hechos, sustituye al Congreso de la Unión. Este carácter vertical y autoritario del “Pacto por México” pronto sería evidente con la reforma educativa a principios del

2013 y que luego fue avalada, muy rápidamente, por las Cámaras de Diputados y Senadores.

De este modo, el 25 de febrero de 2013, en un acto protocolario (al que por cierto no se invitó a la dirigencia del SNTE) se promulgaría oficialmente la Reforma Educativa. En ella se establece la necesidad de reformar el Artículo 3º. Constitucional a fin de instituir la evaluación obligatoria para los docentes en servicio; así como la creación de un servicio profesional docente que habilite los concursos de ingreso, promoción y reconocimiento; junto con el otorgamiento de autonomía al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) con el propósito de fijar las directrices institucionales orientadas a evaluar el trabajo de los maestros de educación básica en los distintos estados del país. De esta suerte, se le da continuidad a una política orientada a regular los procesos de certificación del trabajo docente, que ya desde el gobierno de Salinas a través del ANMEB y con el gobierno de Calderón a través de la ACE, se venían consumando. La adición importante que se contempla en esta propuesta oficial es la relacionada con la *permanencia*; es decir, se condiciona ahora la continuidad del docente en función de los resultados de la evaluación a que se verá sometido regularmente; lo cual constituye en la práctica una modificación a las condiciones generales de trabajo.

Para el gobierno de Peña Nieto, la posibilidad de llevar adelante la Reforma supuso aprovechar el ambiente de rechazo social hacia la organización magisterial, particularmente hacia la figura de Elba Esther Gordillo, quien fue el flanco de las principales críticas en torno al rezago educativo como producto de los resultados de las pruebas PISA y ENLACE, así como por la difusión pública de un documental

llamado “De panzazo.”²³ Pero el gran golpe mediático estaba por venir. El 26 de febrero, un día después de la promulgación de la Reforma, se encarcela a la “maestra” bajo la acusación de desvío de recursos provenientes de las cuotas sindicales del SNTE por una cantidad superior a los 2 mil millones de pesos. Aún cuando se insistió en su detención como un acto estrictamente “legal”, resultó evidente que respondía a una motivación política derivada de la negativa de Elba Esther en apoyar la reforma, especialmente en lo relativo al condicionamiento de la permanencia del docente en función de los resultados de las evaluaciones. Su aprehensión fue un mensaje claro al magisterio a fin de dejar constancia que, en ciertas coyunturas, el Estado se puede desprender de sus *propias criaturas*; es decir, hacer uso de la fuerza para deshacerse de aquellos a quienes ya no se les considera de utilidad, por mucho poder que hayan acumulado al cobijo y complicidad del mismo aparato estatal.

2.1 Las derivaciones de la Reforma

En términos de su operación jurídica, la Reforma Educativa plantea la instrumentación de un conjunto de lineamientos expresado en una ley reglamentaria con el propósito de regular el desempeño docente. En su parte sustantiva, se propone que los maestros se sujeten a cuatro tipos de evaluación: el primero relacionado con el ingreso al sistema educativo, el segundo para su garantizar su permanencia, el tercero para promoverse en escalafón, y el último para obtener un reconocimiento que se traduzca en una compensación salarial adicional. Las dos primeras evaluaciones serán de carácter obligatorio, en tanto las dos restantes serán voluntarias. En lo referente al ingreso, éste tendrá una vigencia inicial de tres años siempre y cuando el aspirante apruebe la evaluación mediante concurso de oposición. La permanencia definitiva, por su parte, se logrará si el maestro comprueba sus capacidades y conocimientos a través de evaluaciones creadas *ex profeso* durante esos primeros tres años; en caso de registrar un nivel “insuficiente” se le darán dos oportunidades para pasar la prueba por medio de cursos de capacitación; si mantiene este nivel entonces será separado de la función sin que el periodo laborado implique alguna responsabilidad para la autoridad educativa. Con ello, se condiciona la definitividad de las plazas en función de los méritos desplegados por cada maestro, lo cual clausura en definitiva la posibilidad de ingreso automático a los egresados de las escuelas normales. Del mismo modo, se plantea sancionar la venta de plazas

²³ El documental “De panzazo”, narrado por el conductor de Noticias de la empresa Televisa Carlos Loret de Mola, aborda el problema de la educación en nuestro país desde una visión muy apegada a los intereses de algunos grupos empresariales, destacando claramente “Mexicanos Primero”, quienes atribuyen en gran medida el rezago educativo a la cultura del magisterio así como al poder sindical que le sirve de soporte.

y destituir a los maestros que presenten tres faltas en un mismo mes sin justificación alguna. Con esto, se pretende erradicar manejos discrecionales al interior del magisterio, y restarle al SNTE la oportunidad de obtener fuentes adicionales de ingreso al actuar como una “agencia de colocación” para engrosar las filas del cuerpo docente. Mediante estas acciones, el gobierno de Peña Nieto busca cercar algunas lógicas de acción sindical que definieron por mucho tiempo al SNTE con la complacencia y complicidad de distintos agentes políticos, incluidas las propias autoridades educativas.²⁴

Bajo estas circunstancias, la llamada “reforma educativa” actúa en la vía de los hechos como una reforma laboral de gran calado que abarca al sistema de educación básica; es decir, desde preescolar hasta el bachillerato; en tanto el aspecto propiamente pedagógico-curricular ni siquiera se menciona en la actual discusión. Esta disposición, por tanto, debe examinarse no en términos estrictamente educativos, sino en términos de una relación laboral entre gobierno y sindicato, donde este último —a diferencia del mercado protagonismo que obtuvo en los dos gobiernos panistas— prácticamente no ha tenido algún tipo de injerencia en la definición de las reglas de operación para poner en marcha la “calidad del trabajo docente” que exigen los nuevos tiempos.

Por otra parte, la “reforma educativa” ha suscitado reacciones y la oposición de sectores agrupados en torno a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), sobre todo en

²⁴ Adicionalmente, el proyecto propone establecer el Servicio Profesional Docente que vendría a sustituir al programa de Carrera Magisterial a partir del año 2015. Con este mecanismo se busca reordenar los criterios de promoción y reconocimiento de los docentes, a fin de acceder a estímulos complementarios a su percepción salarial. Véase “Definen reglas de evaluación”, 18 de abril de 2013.

estados como Guerrero, Oaxaca,²⁵ Michoacán y Chiapas. Enseguida fue denunciada como una iniciativa “privatizadora”. Se advertía el retiro del Estado del financiamiento a la educación, al momento de dejar en manos de padres de familia y directores atender los problemas de funcionamiento de las escuelas. Mientras tanto, en otros estados hubo incipientes movilizaciones, como en Chihuahua, pero las acciones con mayor continuidad se dieron en los primeros estados mencionados.

En Guerrero, desde mediados de febrero, sectores del magisterio se han lanzado a un paro que, al momento de escribir estas líneas, aún continúa. En Guerrero y Oaxaca, la CNTE logró generar documentos reivindicativos que buscan reformas educativas a nivel estatal que impidan la aplicación directa de la reforma federal. Para ello han recurrido a la negociación con los gobernadores de ambos estados, llegando a presentar sus iniciativas ante los Congresos estatales respectivos, pero en ambos casos, sus propuestas se han visto rechazadas por las mayorías de los diputados estatales.

En esas iniciativas se busca salvaguardar los derechos laborales adquiridos, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral, es decir, que la permanencia o el trabajo de por vida no sea afectada por las evaluaciones, y que las evaluaciones tomen en cuenta las especificidades regionales. También se plantea que sean institutos estatales los que establezcan los criterios de evaluación del trabajo docente con la participación de representantes del magisterio.

Hasta el momento en que escribimos estas líneas, las movilizaciones de estos sectores continúan. En Guerrero incluso se ha conformado un movimiento popular más amplio, que recuerda las acciones de los maestros en Oaxaca en 2006, cuando se formó la Asamblea Popular de los Pueblos de Oaxaca (APPO), con el fin de destituir al Gobernador del PRI, Ulises Ruiz. Ahora, en Guerrero pueden verse de nuevo las armas, en manos de las policías comunitarias que vienen proliferando en diversas regiones del país, como acciones de autoprotección de las comunidades ante las amenazas del crimen organizado.

Entre tanto, desde el gobierno federal, especialmente a través de la Secretaría de Educación Pública en voz de Emilio Chuayffet, se ha insistido en que esta es una “reforma educativa democrática”, lo curioso es que las iniciativas de las leyes reglamentarias han sido preparadas de manera no muy democrática que digamos, en las mismas oficinas de la SEP. Iniciativas que, para el 18 de abril del 2013, ya estaban listas para ser entregadas a las Cámaras para su “discusión” y aprobación.

Conclusiones

Los cambios implementados al Artículo 3º. Constitucional apuntan a una reordenación en materia de control del trabajo docente, lo cual en la práctica supone la modificación de las condiciones de ingreso, permanencia y promoción de los maestros al amparo de una narrativa centrada en la “calidad educativa” acorde a las exigencias de los nuevos tiempos. No han sido pocos lo que han celebrado estos cambios. Se presume que con esto se pone término a la injerencia del SNTE en el proceso educativo, injerencia que se veía como nociva para la calidad de la educación. Por fin, se dice, el proceso educativo “vuelve a manos del Estado”, y se deja atrás la intervención del sindicato. Sin embargo, como hemos visto, estas modificaciones se vienen llevando a

²⁵En este estado, la CNTE está a la cabeza de la Sección 22 del SNTE.

cabo en realidad desde la implementación del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1992, y posteriormente con la puesta en marcha de la Alianza por la Calidad de la Educación en el 2008; en ambos procesos la dirigencia del SNTE estuvo dispuesta a hacer concesiones a favor de un proyecto neoliberal en la materia, a costa de los derechos laborales de sus propios representados. De hecho podemos afirmar que esta complacencia sindical, ejercida a lo largo de los últimos años, es la que ha favorecido al gobierno priísta la posibilidad de impulsar las actuales reformas con la inmovilidad y disciplinamiento de los maestros agrupados en torno al SNTE. La ruptura entre el gobierno de Peña Nieto y la maestra, por tanto, no fue por el enfrentamiento de visiones contrarias acerca de lo educativo, sino porque esta última constituía un “fardo” para las pretensiones de legitimidad del proyecto modernizador del país, y porque políticamente la ex líder vitalicia no podía escapar del “ajuste de cuentas” a manos de quienes, en su momento, la encumbraron y protegieron al amparo de los acuerdos corporativos que han definido el actuar público entre el Estado y la organización magisterial.

Bibliografía

Gutiérrez, R. (2001) "Cultura política y transición a la democracia" en Salazar, Luis (Coord.) México 2000. *Alternancia y transición a la democracia*. (pp. 265-282). México: Cal y Arena.

Hernández Amador, J.C. (2009) *La Alianza por la Calidad de la Educación: modernización de los centros escolares y profesionalización de los maestros*. México: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Navarro, C. (2011) "La Alianza por la Calidad de la Educación" en Navarro, César (Coord.) *El secuestro de la educación. El sexenio educativo de Elba Esther Gordillo y Felipe Calderón* (pp. 43-91) México: Nuestro Tiempo-La jornada Editores-UPN.

SEP-SNTE (2011) *Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio en Educación Básica*. México: SEP.

Street, S. (1992) "El SNTE y la política educativa 1970-1990". *Revista Mexicana de Sociología*, (pp. 45-72), Vol. 54, No. 2, abr-jun.

Torres, C. (2008) "La Alianza por la Calidad de la Educación: una fuente de discordias". (pp. 137-148) *Revista Cero en Conducta*, año 23, No. 55, agosto.

Audelo Cruz, J. M. (s/f) "Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual" Recuperado de <<http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1627/5.pdf>> (Consultado el 28 de septiembre de 2012).

"Definen reglas de evaluación", 18 de abril de 2013. Recuperado de <<http://www.eluniversal.com.mx/notas/917498.html>> (Consultado el 24 de abril de 2013).

"Discurso Elba Esther Gordillo Presidenta del Comité Ejecutivo Nacional del SNTE", 11 de junio de 2008. Recuperado de <<http://es.scribd.com/doc/4868560/Discurso-Elba-Esther-Gordillo-Presidenta-del-Comite-Ejecutivo-Nacional-del-SNTE>> (Consultado el 25 de octubre de 2012).

Hernández Montalvo, L. (2011, 31 de mayo). "Carrera Magisterial ¿callejón sin salida?" Recperado de <<http://www532.blogspot.mx/2011/05/carrera-magisterial-callejon-sin-salida.html>>. (Consultado el 19 de abril de 2012).

"Las escuelas normales en México son generadoras de desempleados", 9 de agosto de 2008. Recuperado de <<http://www.jornada.unam.mx/2008/08/09/index.php?seccion=sociedad&article=035n1soc>> (Consultado el 7 de marzo de 2013).

La recomposición corporativa del SNTE a través del control sobre la asignación de plazas docentes



Julio Ruvalcaba¹

Resumen

La asignación de plazas docentes por parte del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE) fue una concesión del Estado que se establece desde El Reglamento de Condiciones de Trabajo (1946), y se consolida en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (1963). El control sobre la asignación de plazas por parte del SNTE significó su fuente de poder clientelar, que durante el esplendor del sistema corporativista, característico del Estado social mexicano, se tradujo en un mecanismo de movilización política a favor del partido oficial.

Tras el agotamiento del modelo de Estado social y la crisis del corporativismo, aparecieron políticas educativas destinadas a fragmentar la unidad del SNTE y a disminuir sus cotos de poder, entre ellos se pretende eliminar el control sobre la asignación de plazas. Sin embargo, y pese a la consolidación del modelo de Estado neoliberal y a la alternancia política, el SNTE logró incrementar de manera significativa su zona de influencia y su capacidad de intervenir en el diseño de políticas públicas, al grado de rebasar la estructura corporativa estatal y convertirse en un verdadero grupo de presión durante los gobiernos de la alternancia. Con el regreso del Partido Revolucionario Institucional (PRI) a la presidencia de la república se da un duro golpe al SNTE al enjuiciar a su lideresa y al plantear una Reforma Educativa con la que se vuelve a intentar quitarle el control sobre la asignación de

¹ Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Aguascalientes en el área de Sociología. Correo electrónico julioruvalcaba1977@hotmail.com

plazas docentes por medio de la creación del Servicio Profesional Docente; estos acontecimientos fueron tomados como verdaderos actos de justicia, pero también fueron clara muestra de la vigencia del control que se ejerce desde el poder ejecutivo y de la recomposición corporativa que se hace de la vieja estructura del PRI.

El debate político actual sobre el control que tiene el SNTE en la asignación de plazas docentes, va más allá de lucha por un recurso público; se trata de la recomposición política del modelo corporativo que aún se mantiene bajo el Estado neoliberal, en este contexto, se han desarrollado múltiples tensiones y paradojas alrededor de esta problemática, que pone en riesgo no solamente la continuidad de un sistema, sino la vigencia de pactos e instituciones que fueron creadas bajo el modelo de Estado social y que hoy no encuentran cabida en el proyecto de Estado vigente.

Esta ponencia se desprende de la investigación “Las implicaciones políticas en la asignación de plazas docentes, del nivel de primaria, en el estado de Aguascalientes”, que se realiza en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Tiene como objetivo hacer un análisis de las implicaciones que se generan a partir de la asignación de las plazas docentes y de sus repercusiones en los distintos ámbitos.

Palabras clave: Sindicato, plazas docentes, clientelismo, corporativismo, Estado social

Introducción

El proyecto político posrevolucionario en México se empieza a construir desde el diseño y consolidación de la Constitución de 1917, en donde de manera general los poderes del Presidente de la República aumentaron de tal manera que se permitía la intervención activa del Estado en todos los campos de la estructura social y económica (Meyer, 1995). Junto con la consolidación de un fuerte presidencialismo, el grupo en el poder inicio un proceso de reconstrucción del Estado que se centró principalmente en la institucionalización de las relaciones con la sociedad, para ello se creó en 1929 el Partido Nacional Revolucionario (PNR).

Con estas bases, se comienza a implementar a inicios de la década de 1930 un nuevo modelo de Estado: el Estado social. Este tipo de Estado se caracterizó por una conducción estatal del proceso económico social por medio de funciones de producción, regulación y dirección del proceso de acumulación mediante estrategias de planeación (Luna, 1988). En el caso mexicano, el Estado social se consolida en el proyecto político del Ing. Lázaro Cárdenas (1934-1940), que se caracterizó por un Estado fuerte e interventor, por un presidencialismo que centralizaba la toma de decisiones, por un partido de Estado que regulaba las relaciones con

el Estado, por un régimen autoritario y por un sentimiento nacionalista heredado de la Revolución Mexicana.

Así, en este mismo periodo se construye la estructura corporativa que significó un sistema de relaciones entre una sociedad rígidamente organizada, controlada y subordinada por la Presidencia de la República a través de un partido-Estado. La relación del Partido Revolucionario Institucional (PRI) con el sistema corporativo en el México posrevolucionario no solamente tuvo el propósito de que fuera un medio para ganar elecciones y legitimar el ejercicio del poder, sino también para integrar bajo su dominio a las masas, cuya organización se volvió forzosa en un marco de corporativismo político de tipo estatal. (Armenta, 2011). La forma de pago que utilizó el PRI dentro de la estructura corporativa fue el otorgamiento de cuotas de poder dentro del partido y candidaturas a puestos de elección popular, a cambio los dirigentes, proporcionaron votantes cautivos, promotores permanentes, control político y apoyo financiero; esto dio origen a un sistema de intercambio de favores conocido como clientelismo político.

El Estado social mexicano tuvo su auge en la época conocida como el desarrollo estabilizador (1955-1970), este periodo se caracterizó por la estabilidad de precios, el incremento real de los salarios y el crecimiento económico alto y sostenido; pilares que apuntalaron la economía nacional. Sin embargo, otra característica ineludible del periodo fue la naturaleza autoritaria del régimen que tendía a minimizar los conflictos políticos y a regular las demandas sociales a través del partido-Estado. La estabilidad política fue garantía del crecimiento económico (Reyna, 2006).

Sin embargo, para la década de 1970 el modelo de Estado social entra en crisis a nivel mundial y para 1982 se traducía en México en una crisis económica brutal tras el colapso de los precios internacionales del petróleo terminando por desmoronarse el modelo de Estado social que años atrás mostraba indicios de caducidad.

A partir de 1985 se da inicio al desmantelamiento del viejo modelo económico y a su sustitución por otro, impulsado por economías centrales como Estados Unidos y por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), nació pues, el modelo de Estado neoliberal. Esta nueva economía en México significó requisitos demasiado estrictos que limitaron el gasto público, forzaron a la privatización de gran parte del sector paraestatal y exigieron el desmantelamiento del sistema proteccionista (Crespo, 1992).

Sobre la transición del modelo de Estado, Denise Dresser decía que se trataba de una nueva forma de estatismo de carácter dual, que por una parte promovía la política económica neoliberal, y por otra, aplicaba una política social “neopopulista” para asegurar la supervivencia política del grupo en el poder; promueve la desregulación y la liberación en nombre de la eficiencia, y al mismo tiempo aumenta las asignaciones discrecionales del gasto público para apoyar a sectores “ineficientes”, es decir, no productivos. El objetivo de esta canalización “ineficiente” de recursos es asegurar el consenso político en un contexto de ajuste estructural del que no se quiere perder el control (Dresser, 1992).

En este sentido, se encuentra una gran paradoja al mantener viejas prácticas del sistema corporativo dentro del nuevo paradigma económico, y sucede así, porque la elite política actual no encuentra con que reemplazar esa pieza central, del aún vigente, sistema de dominación

autoritaria (Meyer, 1989). En esta nueva reforma de Estado se encuadra la idea de modernizar el sector público, tratando de adelgazar su estructura burocrática; en este sentido, la reorganización de las instituciones enmarcan el supuesto de hacer un uso más eficiente y eficaz de los recursos públicos, la rendición de cuentas y la participación ciudadana en el diseño de las políticas públicas; tales ideales se confrontan, con la reproducción de prácticas y rutinas corporativas y autoritarias, creando tensiones en múltiples escenarios (Belmont, 2011).

La tesis central de esta propuesta va en este sentido, el control sobre la asignación de plazas docentes es una práctica heredada del corporativismo característico del Estado social del México posrevolucionario, que ha sostenido el sistema clientelar del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE); con el cambio al modelo de Estado neoliberal los usos y prácticas del modelo corporativo entran en conflicto bajo valores más democráticos y productivos que se tratan de imponer en el sector público. Las tensiones se acumulan al tratar de mantener la estructura del viejo modelo de Estado intentando garantizar el control político de ciertos sectores de la sociedad dentro de un nuevo paradigma que demanda transparencia y rendición de cuentas en el uso de los recursos.

El SNTE ha sobrevivido a la transición del modelo de Estado y a la política antisindical que trajo consigo, incluso a la crisis del corporativismo que implicó el desmantelamiento del Estado social; durante la alternancia política vio incrementada sobremanera su influencia política en el sector educativo y en otros espacios de la administración pública gracias a la alianza estratégica con los gobiernos del Partido de Acción Nacional (PAN) al grado de rebasar la estructura corporativa del Estado con la creación de su propio partido político en el 2005, el Partido Nueva Alianza (PANAL).

El debate actual sobre la asignación de las plazas docentes en el nivel básico va más allá de la disputa sobre el control de este recurso, aún en manos del SNTE, se trata de la recomposición corporativa de uno de los sindicatos más grandes e influyentes; no solo del establecimiento de procedimientos más transparentes para el acceso a una plaza docente, sino de la vigencia de prácticas corporativas como mecanismos de control político pese al discurso modernizador del Estado neoliberal y su proyecto educativo.

El SNTE y el corporativismo

El SNTE es una de las instituciones fundamentales del sistema político posrevolucionario, esencial en la construcción de la estructura corporativista del Estado social como instrumento de control y difusión política al

servicio del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Ha sido definido (Muñoz Armenta, 2008) como un sindicato corporativo por la representación monopólica que tiene de los trabajadores de la educación, como una organización oligárquica por la constitución de su estructura basada en liderazgos regionales girando en torno a una élite política comandada por una figura dictatorial¹, y como un grupo de interés que de manera constante pretende incidir en la construcción de la política educativa tratando de mantener su posición política y sus privilegios administrativos.

Este sindicato nace como único representante de los trabajadores de la educación pública en los ámbitos nacional y estatal, defensor del nacionalismo revolucionario, promotor del artículo tercero constitucional y forjador de la ideología del normalismo mexicano, asumiendo desde su origen un rol activo en la reconstrucción del nacionalismo revolucionario (Ornelas, 2008).

El SNTE se constituye en diciembre de 1943 y su origen es promovido por el presidente Manuel Ávila Camacho y su deseo de lograr la unificación del gremio magisterial a toda costa, desde un inicio el SNTE se integra a la estructura corporativa del Estado a través de su inclusión en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que pertenecía al sector popular del PRI representado en la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP). El sindicato pronto se convirtió en un mecanismo de acceso a posiciones de poder dentro del PRI, de la administración pública y de candidaturas a puestos de elección popular, rápidamente se volvió el brazo político más fuerte del PRI

¹ Gerardo Peláez Ramos divide la historia del SNTE en tres periodos a los que él le llama "cacicazgos", que corresponden a los periodos de gobierno y de influencia de los tres líderes más emblemáticos Jesús Robles Martínez (1949-1972), Carlos Jonguitud Barrios (1972-1989) y Elba Esther Gordillo (1989-2013) (Peláez, 2002)

en la movilización política de trabajadores para obtener votos para el partido, incluso, financiando sus campañas (Cortina, 1989).

Al igual que muchas otras instituciones, el SNTE se constituyó gracias a la intervención del Estado, para posteriormente ser incorporado al sistema político del cual se mantenía control a través del partido-Estado. El PRI estableció una dominación corporativista cuyo objetivo fundamental era el control de las elecciones; cooptó y controló desde su creación al sector obrero, campesino y popular de la sociedad civil organizada para asegurarse el control político, gobernando bajo ciertas características consideradas como antidemocráticas, pero que en su momento fueron legitimadas por el mismo sistema (Audelo, 2005).

Al sistema de relaciones que se articulan entre el Estado y la sociedad organizada teniendo como intermediario al PRI se le conoce como el corporativismo mexicano, y más que una representación de intereses, el objetivo principal fue el control político que por un lado mantenía en orden a la sociedad, y por otro, aseguraba la continuidad de la élite política en el poder. En este sentido, el SNTE es una institución fundamental en la red corporativa del control del PRI, es producto del diseño político promovido desde el gobierno, se constituyó en un instrumento de organización corporativa de los sectores más relevantes en el ámbito de la economía, donde desde el principio los trabajadores sindicalizados tuvieron un papel fundamental.

En un sentido clásico, el corporativismo se define como un modelo típico ideal de representación de intereses dentro de una pluralidad; Schmitter propone esta definición: "El corporativismo puede definirse como un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado y a las que se les garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas" (Schmitter, 1974).

Sin embargo, este sistema de representación de intereses presenta una clasificación de acuerdo a su origen. El corporativismo social, que se compone a partir de sistemas políticos democráticos, y el corporativismo estatal que se forma a partir de sistemas políticos autoritarios, subordinados al poder burocrático central, con elecciones inexistentes, con un sistema de partidos dominado o monopolizado por un partido único (Pereyra, 1986).

En México se desarrolló un corporativismo de tipo estatal, es decir, de un corporativismo surgido de la poca

autonomía del sistema político respecto al Estado; de un sistema impuesto por la vía autoritaria para institucionalizar los derechos populares, y estimular la creación de organizaciones sindicales, campesinas y populares para incorporarlas al sistema político que controla por medio de un partido dominante (Bizberg, 2012). Esta última característica es lo que distingue al corporativismo en México, finalmente, lo que ha definido al sistema (aunque la alternancia es evidencia tácita de una vida más dinámica del sistema de partidos) es la existencia de un partido-Estado.

La existencia de un partido de Estado hace referencia a un régimen en donde no existe separación entre el poder y el partido. Esto limitó por mucho tiempo la posibilidad de una alternancia política, que junto con la dominación de la estructura corporativa y la cooptación de grandes sectores de la sociedad en beneficio del PRI; esto ha constituido uno de los grandes obstáculos de la transición democrática en México.

La importancia política del SNTE dentro del PRI y del sistema político, se entendería mejor al comprender la naturaleza de las organizaciones a las cuales pertenecía. El SNTE formó parte de la CNOP y fue el miembro más numeroso y poderoso de la FSTSE, su verdadera importancia radicaba en su gran estructura vertical, compuesta por 56 secciones distribuidas en todo el territorio nacional, divididas a su vez, en 7000 delegaciones sindicales. Este sindicato agrupa al 40% de los trabajadores públicos de México y es el único que aumenta constantemente el número de sus afiliados, la razón, es la continua expansión de la educación pública en nuestro país (Cortina, 1989).

Entre Estado y SNTE se creó una articulación orgánica interdependiente: ambas partes obtenían beneficios de su alianza. El Estado se

beneficiaba con el apoyo político directo del sindicato y con el uso de éste como instrumento de “control social”. Por su parte, el SNTE se beneficiaba con acceso a puestos políticos: el Estado, a través del PRI, periódicamente entregaba al SNTE alcaldías, diputaciones, senadurías y, eventualmente, gubernaturas. Además, el sindicato se hizo acreedor de ciertos privilegios legales (Guevara Niebla, 2012)

El sistema de pago que utilizó el PRI dentro de la estructura corporativa fue el otorgamiento de cuotas de poder dentro del partido y candidaturas a puestos de elección popular, a cambio los dirigentes, proporcionaron votantes cautivos, promotores permanentes, control político y apoyo financiero; esto dio origen a un sistema de intercambio de favores conocido como clientelismo político.

El clientelismo es una práctica estructurada en la que confluyen factores subjetivos que van más allá del simple y estereotipado trueque de favores por votos. Javier Auyero, entendía las relaciones clientelares como el intercambio personalizado de favores, bienes y servicios por apoyo político y votos entre masa y elites, a través de un tipo de “lazo social” que algunas veces podía ser dominante y en algunas otras marginal (Auyero, 2002). El clientelismo político es lo que otorga cohesión, da forma y sostenimiento a la estructura corporativa.

El régimen del PRI fue la expresión institucionalizada de ese arreglo político basado en el intercambio de protecciones particulares por apoyo político, del reparto de rentas públicas para beneficio de grupos particulares, clientelas, a cambio de consentimiento del dominio, de favores por votos (Romero, 2007). El autoritarismo electoral del México posrevolucionario se suele describir como una enorme pirámide clientelista multiescalonada, sostenida por el corporativismo del PRI y presidida por un presidencialismo.

La red clientelar del corporativismo hizo que el SNTE empezara a ocupar espacios y a ganar ciertos privilegios legales que a la postre le ayudarían a convertirse en una de las organizaciones sindicales con mayor poder dentro de la estructura estatal y con más influencia dentro de la administración pública. Sin lugar a dudas, el privilegio administrativo más importante que el SNTE hereda del corporativismo, y que de hecho se convierte en la piedra angular de la red clientelar al interior de la organización, es el control sobre la asignación de plazas docentes.

Legalmente, se establece en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de 1946, que está todavía vigente, la facultad del SNTE de intervenir en la contratación de los maestros, mediante una cláusula en donde “la SEP se obliga a contratar su personal de base a través del SNTE” (SEP, 1946). En este documento se entrega la administración casi completa de los recursos humanos que componen a la educación pública básica, si un maestro aspiraba a una plaza a quien debía acudir era a la estructura sindical y no a las autoridades educativas (Raphael, 2007). Años después, esto se consolida en el Artículo 62 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, “Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato” (Legislativo, 1963). El control del 50% de las plazas vacantes y de nueva creación se convirtieron en la

fuerza del poder clientelar que posee el SNTE (Niebla, 2012).

Bajo este marco, se establece la negociación 50-50 en donde el SNTE adquiere el derecho de asignar el 50% de las plazas docentes y las autoridades educativas el otro 50%, pero que en la práctica el sindicato interviene de manera decisiva en la asignación de casi todas las plazas, ya que muchos directivos del sistema educativo nacional deben sus cargos y su permanencia a la influencia sindical (Arnaut, 1996).

Esta prerrogativa cobra mayor significado y relevancia en 1992 con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), esta política educativa impulsada por el gobierno de Carlos Salinas de Gortari pretendía, entre otras cosas, la descentralización administrativa de la educación; la idea era transferir a las entidades las responsabilidades y algunas facultades administrativas en materia educativa, entre ellas, una de las más importantes fue la contratación de su personal docente del nivel básico.

El ANMEB significó una coyuntura política en este sentido, hasta antes de la descentralización educativa, la plaza laboral para los egresados de las distintas Escuelas Normales del país estaba asegurada, se daba de forma automática, por eso resultaba tan atractiva la carrera de la docencia. Al trasladar la responsabilidad administrativa de la educación a los estados, también se entregó la facultad de contratar su propio personal docente, eliminando de esta forma la plaza automática para los egresados normalistas.

Con la descentralización educativa, el poder del SNTE generado a partir de la asignación de plazas se vio acrecentado de manera impresionante, ya que al transferir a los estados las relaciones laborales junto con las plazas se eliminaba la automaticidad de la plaza docente al egresar de una Escuela Normal, anteriormente la asignación de plazas a los egresados normalistas se daba de manera automática, esto significó un gran desbalance entre la oferta y la demanda de docentes en los estados y la consolidación de feudos políticos en las secciones sindicales. (Latapi, 2004)

La estrategia del ANMEB con la descentralización administrativa de la educación era fraccionar la unidad política del SNTE, minimizar su poder al dividirlo en secciones encargadas de negociar las concesiones magisteriales con cada gobierno estatal, que junto con el desmantelamiento del grupo político Vanguardia Revolucionaria² y la caída de su líder Carlos Jonguitud Barrios³ formaron parte de la política antisindicalista del gobierno de Carlos Salinas de Gortari en contra del SNTE; sin embargo, se mantuvieron ciertos privilegios y se respetaron algunas concesiones, entre ellas, el control sobre la asignación de plazas docentes.

La importancia que tiene el control sobre la asignación de plazas docentes es en verdad significativa para el SNTE, ello le ha permitido mantener su estructura clientelar y garantizar el control político que durante mucho tiempo lo ha sabido traducir en votos que oferta al mejor postor en tiempos electorales. El control sobre la asignación de plazas docentes es una herencia del corporativismo, es una concesión del Estado que le ha permitido al SNTE colonizar áreas estratégicas de la administración pública, incrementar su influencia en la construcción de políticas educativas, sobrevivir y salir fortalecido ante condiciones adversas y mante-

² Vanguardia Revolucionaria fue un grupo político al interior del SNTE, cuyo líder y fundador era Carlos Jonguitud Barrios

³ Jonguitud Barrios fue destituido por el presidente Carlos Salinas de Gortari en abril de 1989, y en su lugar se impuso a Elba Esther Gordillo

ner su relación corporativa vigente ante el nuevo Estado neoliberal.

La recomposición corporativa del SNTE y el control sobre la asignación de plazas docentes

El SNTE nace a consecuencia de la intervención del Estado, su origen obedeció a que el entonces presidente Manuel Ávila Camacho pretendía controlar un sindicalismo magisterial que comenzaba a salirse de cause. El primer Secretario General del SNTE fue el Prof. Luis Chávez Orozco (SNTE, 1989), pero el primer líder emblemático de la organización, o como lo llamara Gerardo Peláez Ramos “El primer cacicazgo” llegaría tres años después del surgimiento de la institución en la persona de Jesús Robles Martínez, quien se encargaría de someter al gremio a los intereses del Estado (Herrera, 2004).

La influencia de este líder sindical se prolongó por más de dos décadas (1949-1972), durante este periodo, lo primero fue acabar con las controversias y pugnas ideológicas al interior de la organización, comunistas y lombardistas debieron de convivir armónicamente bajo la dirección de Jesús Robles Martínez. Otro rasgo característico del periodo fue la cercanía con el presidente en turno, y la represión a los movimientos disidentes; situación que iba permitiendo imponer sucesores cómodos que siguieran aceptando la influencia política de su líder moral. Robles Martínez fue diputado federal, líder de la FSTSE y director del Banco Nacional de Obras Públicas (Cortina, 1989)

Durante este periodo la alta burocracia sindical encontró en el corporativismo la fuente para enriquecerse: los fraccionamientos, las tiendas de consumo, la venta de plazas, los hoteles, los préstamos hipotecarios, el control de bancos, fueron algunos de los muchos negocios en los que las dirigencias del SNTE pronto alcanzaron niveles de corrupción inimaginables (Carrillo, 2004). A cambio, el SNTE, consolidaba su proceso de institucionalización y su adhesión corporativa al PRI, en enero de 1951, en el VI Consejo Nacional Ordinario, proclamaba a Miguel Alemán como “amigo fraternal del maestro” y se acordaba lanzar y apoyar la candidatura presidencial de Adolfo Ruiz Cortines; estos eran los inicios de la maquinaria electoral del SNTE-PRI.

Para la década de 1960 el SNTE continuaba apoyando los candidatos del PRI, ahora, se integra a la campaña presidencial de Gustavo Díaz Ordaz. Como recompensa el sistema corporativo ponía a varios maestros como candidatos a puestos de elección popular. En la revista “Magisterio”, de abril de 1964, en un editorial se habla de los maestros que participarán como candidatos a puestos de elección popular: Jesús Robles Martínez, candidato a senador por Colima; Enrique W. Sánchez, candidato a senador por Durango; Manuel Contreras Carrillo, a diputado federal por el D.F.; Manuel Sánchez Vite, a senador por Hidalgo y Aurora Navia Millán, diputada federal por Zacatecas (Carrillo, 2004)

El fin de la era de Robles Martínez como dirigente del sindicato magisterial se da la noche del 22 de septiembre de 1972, mediante un golpe de estado a la Secretaría General, encabezada por Carlos Jonguitud Barrios y casi todos los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTE, Con el respaldo del presidente Luis Echeverría, Jonguitud Barrios encabezó un grupo, denominado “movimiento 22 de septiembre”, que tomó por la fuerza las instalaciones del sindicato y que a la postre se convertiría en el grupo

Vanguardia Revolucionaria del cual Jonguitud fue declarado líder vitalicio (Herrera, 2004).

Al principio se trata de la sustitución de una camarilla que había mantenido y capitalizado el control sobre el SNTE durante cerca de 23 años, por otra camarilla (Espinosa, 1982). Es decir, con apoyo del Estado se estaba renovando la elite sindical; un cacicazgo por otro igual, pero que sirviera a los intereses del Estado.

Durante el periodo en que Vanguardia Revolucionaria controló la dirección del SNTE, se apoyó de manera abierta la planeación, evaluación e instrumentación de la política educativa del Estado (Carrillo, 2004), a cambio, Carlos Jonguitud ocupó varios puestos administrativos y políticos gracias a su relación con el PRI; fue secretario de Acción Social del PRI, secretario general de la FSTSE, presidente del Congreso del Trabajo, director del ISSSTE, además de senador y gobernador del estado de San Luis Potosí (Cortina, 1989)

El SNTE fue visto principalmente, como un recurso electoral muy participativo y eficiente; por ejemplo, para la campaña presidencial de José López Portillo, el SNTE, había aportado la integración de 50 mil brigadas de educación política en favor del candidato del PRI (Espinosa, 1982). Para la campaña política de Miguel de la Madrid, el SNTE, también ofrecía la creación de brigadas de educación política para que los maestros trabajaran en la difusión de los principios y los programas del PRI, tratando de estimular el voto a favor del candidato oficial (Cortina, 1989)

Para la campaña electoral presidencial de 1988 la dirección del SNTE entró de lleno. El 31 de octubre de 1987, en el estadio Cuauhtémoc de Puebla, se materializó un gran acto de masas de Vanguardia Revolucionaria, ante el precandidato del PRI, Carlos Salinas de Gortari. Éste, al calor de la demagogia electoral, hizo alarde del compromiso con Jonguitud Barrios. El 10 de noviembre, el CEN del SNTE fue al edificio del partido oficial para hacer su aportación económica a la campaña de Carlos Salinas de Gortari: mil millones de pesos; esta aportación provenía de las cuotas que los maestros hacían quincenalmente al sindicato (Raphael, 2007). Para no quedar mal con el que sería ungido nuevo presidente de la República, el CEN del SNTE se comprometió a formar 800 mil brigadas de educación política y promoción social, y a ganar 8 millones de votos para Salinas de Gortari, a cambio de lo cual sólo pedía 58 curules y escaños. (Peláez, 2011)

A cambio el SNTE incrementaba su presencia política en órganos de gobierno y en la participación por puestos de elección popular, el aumento de su influencia y poder hasta antes de 1989 era muy evidente. En la siguiente tabla se mostraran los escaños otorgados al SNTE por el PRI, y su relación con otras corporaciones.

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS ¹ (PRI)				
Corporaciones Sindicales	1979	1982	1985	1988
PRI	296	299	289	260
CTM	45	50	51	51
SNTE	12	15	14	16
CROC	11	12	11	11
FSTSE	9	6	7	6
CROM	2	3	3	3

Sin embargo, para la década de 1980, el modelo de Estado Benefactor había entrado en crisis, el gobierno mexicano perdía legitimidad en las elecciones presidenciales de 1988 y el sindicato del magisterio se envolvía en un movimiento democratizador a su interior que fue causa del fin del segundo cacicazgo y de su grupo político Vanguardia Revolucionaria.

Desde la década de 1970, en los países de primer mundo se empezó a hablar de la necesidad de reformar o reestructurar el Estado cuando, bajo la influencia de la ideología neoliberal, se pensó que las causas de la crisis imperante se encontraban en las políticas seguidas por el Estado Benefactor, cuyo exceso de gasto generaba déficit e inflación. Por lo tanto, si el problema era el Estado, había que reformarlo y reducirlo, al igual que sus funciones (Revueltas, 1993)

Tras la crisis económica de 1982, el Estado mexicano inició el cambio de modelo económico, que implicó extensas privatizaciones, la retirada del Estado de la inversión productiva, desregulaciones, apertura al mercado externo, etc. (De la Garza, 2003) En el nuevo Estado neoliberal, se afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio (Harvey, 2007).

De esta forma, el corporativismo que formó parte del Estado benefactor y que en su momento significó paz social, tranquilidad laboral, votos para el PRI; entró en crisis tras la consolidación del modelo neoliberal en la década de los noventa, representando una seria crisis para el sindicalismo corporativo en sus prácticas, en sus sistemas de intercambio y en su ideología (De la Garza, 2003). Incluso, hay elementos para decir que el fin del siglo XX marcó el principio de la decadencia del corporativismo como eje de la política social del Estado mexicano.

En el caso del SNTE, la llegada de las políticas neoliberales vino a sumergirlo en una profunda y severa crisis existencial. Por un lado sufría una seria ruptura de legitimidad con la base magisterial producto de la caída estrepitosa del salario del docente, aunado a ello, el surgimiento años atrás del grupo disidente denominado la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) con gran influencia en el D.F., Guerrero, Oaxaca y Michoacán; que ganaba espacios al pugnar por la democratización del sindicato. Todo ello devino en una crisis institucional en 1989 que se manifestó en el movimiento magisterial más importante en nuestro país.

El fin de la era de Jonguitud Barrios y de Vanguardia Revolucionaria al frente del SNTE llegó el 22 de abril de 1989, cuando el presidente Salinas de Gortari decidió sustituirlos por una líder que recuperara el control del magisterio y volviera a someterlo a los intereses del Estado. Después de más de 15 años de cacicazgo sobre el SNTE, Carlos Jonguitud Barrios, con una movilización de masas sin precedentes y bajo presión oficial dejaba la presidencia vitalicia de Vanguardia Revolucionaria y la asesoría permanente del CEN del SNTE. Esta estruendosa caída significó una gran victoria de la CNTE, del sindicalismo democrático y de la sociedad civil. La imposición de Elba Esther Gordillo correspondía a un proyecto sindical del gobierno de Salinas de Gortari que, sin renunciar al corporativismo en las organizaciones sociales, buscaba remozar al anquilosado liderazgo de los sindicatos, federaciones y centrales, permitir

cierto juego interno y mantener el control oficial bajo nuevas formas. Se trataba, en otras palabras, de acabar con los caciques sindicales más odiados y conservar los aparatos burocráticos para poder implantar la llamada política de modernización (Peláez, 2002)

Si bien durante el sexenio salinista la reestructuración del Estado mexicano se aceleró y profundizó, las transformaciones en curso habían empezado a gestarse a finales de 1982. El colapso financiero de aquel año no sólo marcó el agotamiento de un modelo de crecimiento (sustitución de importaciones), sino que puso de manifiesto el desgaste del sistema político que domina desde hace más de 70 años. Fue con Salinas de Gortari donde se adoptaron las propuestas neoliberales asumiéndolas como programa de gobierno (Revueltas, 1993).

El proyecto neoliberal para la modernización de la educación en México llegó casi de inmediato, la reforma educativa propuesta por Salinas de Gortari llegaba en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en mayo de 1992. El proyecto modernizador pretendía cuatro políticas del Estado mexicano: la descentralización de la enseñanza básica; la renovación curricular y la producción de materiales y libros de texto; las reformas al magisterio; y la participación social en la educación.

Pero el punto más importante del ANMEB consistía en la descentralización administrativa del sistema educativo nacional, es decir, del traspaso a los gobiernos estatales por parte del gobierno federal de la operación de los establecimientos de educación básica y normal que hasta entonces habían estado bajo su control, esto significó una nueva distribución de funciones entre gobierno federal y gobiernos estatales, en la que todo mundo apostaba por la desfragmentación de la unidad sindical del SNTE (Loyo Brambila, 2008)

El proyecto político para la modernización de la educación era más que claro, se pretendía disminuir el poder del SNTE; primero al cortar la cabeza e imponer una acorde a los intereses del Estado, y segundo, fragmentando esa gran corporación en 32 unidades pequeñas sometidas al control administrativo de cada una de las entidades. El ANMEB significó una gran coyuntura política en la reestructuración del SNTE, más aún, cuando se pretendió arrancarle el poder corporativista al sindicato al eliminar la plaza automática para los egresados de las Escuelas Normales, que hasta ese momento era lo que hacía atractiva la profesión de docente.

En todo este proceso se observó la impresionante capacidad adaptativa del sindicato. La que la dirigencia encabezada por Elba Esther Gordillo utilizó los cuantiosos recursos económicos y organizativos para operar una "modernización sindical" que introdujo mayor pluralismo al desincorporar paulatinamente al SNTE del PRI, y ampliando hasta cierto punto el rango de acción de las secciones sindicales (Loyo Brambila, 2008). La capacidad que adquirió el SNTE con el ANMEB para asignar plazas a discreción incremento su poder, no solo para sobrevivir a la política neoliberal antisindical de Salinas de Gortari, sino para traspasar la estructura corporativa del Estado y evolucionar como grupo de interés.

Con el poder que le otorgó la ANMEB al SNTE con la asignación de plazas docente se fortaleció su red clientelar basada en relaciones de intercambio político (Armenta, 2008) que supo traducir muy bien en mayor control. Esto en el terreno político significa poder, mismo que le sirvió al SNTE para irse independizando de su relación con el PRI y con

el Estado, evolucionando su condición corporativista a un grupo de interés que establece reglas, sanciones, derechos y deberes en su interior mientras mantiene una estructura que reproduce una dinámica de poder. (Bensusán, 2011)

Tras la implementación de las políticas neoliberales en la educación, se viene en México un momento coyuntural en el proceso democrático de la vida pública. La caída electoral del PRI en una contienda por la presidencia de la república después de más de 70 años en el poder y la llegada de la alternancia política con la asunción de un candidato del Partido de Acción Nacional (PAN) significó una recomposición del sistema político, de su estructura corporativa y por supuesto del mismo SNTE.

¿Cuál fue la estrategia política del SNTE para continuar vigente, aún, en la alternancia? Me parece que fueron varios factores los que influyeron no solo en la permanencia del SNTE dentro de la zona de influencia y poder del Estado, sino, en el crecimiento continuo y desmesurado que obtuvo con el gobierno de Vicente Fox Quezada. En primer lugar, está la capacidad política del SNTE para adaptarse a diversos contextos; segundo, para la sobrevivencia que tiene el SNTE en la alternancia política fue muy importante el distanciamiento que toma del PRI, aunado, al cuento que le vende la profesora Elba Esther Gordillo al primer presidente de la oposición, al decirle que ella había sido pieza clave para su triunfo (Raphael, 2007); tercero, la relación que logra establecer la profesora Elba Esther Gordillo con la primera dama Martha Sahagún, y que se consolidaría con el proyecto “Escuela para Padres” entre el SNTE y la organización “Vamos México” (Leyva Piña, 2004)

El gobierno de la alternancia de Vicente Fox Quezada le otorgó al SNTE la dirección del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) (Raphael, 2007). Además, le ayudó a consolidar su proyecto político que habría de recomponer su relación con el propio Estado. La creación del Partido Nueva Alianza (PANAL) en el 2005 le otorgaría autonomía y poder político frente al Estado, la dependencia corporativa se transformaba en una relación de poder; aunque se seguía manteniendo y reproduciendo la vieja estructura sindical. La relación corporativa en donde el Estado dominaba a los sindicatos a través del partido oficial abre paso a una nueva relación en donde el sindicato a través de su propio partido ejerce presión al Estado para velar por sus propios intereses (Armenta, 2008) (Bensusán, 2011).

Sin embargo, la política neoliberal para la educación en nuestro país reclamaba a través de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la no intervención del SNTE en la política educativa nacional y la flexibilización laboral del docente a través de recomponer el sistema de contratación, poniendo como pretexto el asunto de la calidad de la educación. La forma de conseguir ambas cosas de un solo golpe era quitarle al SNTE la capacidad de intervenir en la asignación de plazas docentes.

En el 2002 se firma un acuerdo por la calidad educativa entre el SNTE y el gobierno de la república denominado “Compromiso Social por la Calidad de la Educación”, en este documento se explica un conjunto de consideraciones sobre la importancia de la educación y los factores que explican que ésta sea de mala calidad en nuestro país (Loyo Brambila, 2008). Aunque nunca logro trascender este acuerdo y todo se quedó en buenas intenciones, lo importante fue que aparece por primera vez la intención del SNTE a establecer exámenes de oposición para regular el ingreso a las plazas docentes (SEP, 2002)

Para las elecciones presidenciales del 2006 la profesora Elba Esther Gordillo, pese a tener un candidato a la presidencia de la república por el PANAL,

establece un pacto con el PAN y su candidato Felipe Calderón Hinojosa para movilizar el voto en su favor. Tras el proceso electoral, con la reducida victoria de Felipe Calderón sobre Andrés Manuel López Obrador, la maestra y el SNTE resultaron muy beneficiados logrando posiciones estratégicas dentro de la administración federal. El SNTE y PANAL lograron consolidarse como una verdadera fuerza política que bajo ciertas condiciones marcarían la diferencia en cualquier contienda electoral; esto le redituó al SNTE el control de la Subsecretaría de Educación Básica (Fernando González Sánchez), la dirección general del ISSSTE (Miguel Ángel Yunes), la dirección de la Lotería Nacional para la Asistencia Pública (Francisco Yáñez Herrera) y el secretario ejecutivo del sistema nacional de seguridad pública (Roberto Campa Cifrián). (Raphael, 2007)

Para mayo del 2008 vuelve a aparecer otro acuerdo por la calidad educativa en México, en el mes de mayo se firma la “Alianza por la Calidad de la Educación” que contenía 5 ejes rectores: la modernización de los centros escolares, la profesionalización de los maestros y las autoridades educativas, bienestar y desarrollo integral de los alumnos y formación integral de los alumnos para la vida y el trabajo; algo de lo destacado es que vuelve a aparecer la intención de establecer la contratación del personal mejor calificado a través de promover las plazas docentes mediante un concurso nacional público de oposición convocado y dictaminado de manera independiente, (SEP, Alianza por la Calidad de la Educación, 2008)

La diferencia es que ahora aparece un mecanismo de incorporación al servicio docente, de la Alianza por la Calidad de la Educación se desprende el Concurso Nacional de Plazas Docentes, como un mecanismo con procedimientos que fortalecen la transparencia e imparcialidad en la selección del profesorado mejor calificado para su contratación en Educación Básica (SEP, 2010). Aunque en la práctica las cosas permanecieron casi igual, la politización de este mecanismo lo convirtió en una pantalla que libró de presión a la parte oficial y sindical de compromisos establecidos con amigos, diputados, familiares y maestros. Prueba de ello, es que el SNTE no pone a disposición del Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes el 50% de plazas que le corresponden; y la SEP solo otorga el 18% de su mitad. (Myers, 2011) (Rojas, 2012)

Para la campaña por la presidencia de la república del 2012 el PANAL pacta una coalición con el PRI en favor del candidato Enrique Peña Nieto, pero poco después la alianza se viene abajo por la inconformidad de cierto sector del PRI que se mostraba inconforme con la negociación pactada, en la cual se le entregaría al PANAL 24 candidaturas a diputados federales y cuatro senadurías; de ellas, una sería para la hija de Gordillo, Mónica Arriola, y la otra para su yerno Fernando González (Proceso, 21 de enero del 2012)

La estrategia de la maestra Elba Esther Gordillo se planteó como en ocasiones anteriores, presentar un candidato por el PANAL pero movilizar el voto en favor de otro, y así sucedió. La apuesta siguió con el candidato del PRI, para lo cual la maestra implemento el operativo electoral denominado “Ágora” que incluía estrategias de inteligencia y de comunicaciones para la captación de 5 millones de votos a favor de Enrique Peña Nieto con un costo aproximado de 151 millones 277 mil 750 pesos (Avilés, 2012)

El regreso del PRI a la presidencia de la república no significó para el SNTE el reencuentro amistoso que esperaba, de entrada el presidente Enrique Peña Nieto anunciaba un acuerdo multipartidista alrededor de una serie de objetivos comunes, al cual se le denominó “Pacto por México”, y en el cual solo participaban las tres principales fuerzas políticas del país: PRI, PAN y PRD

(PANAL quedaba excluido del acuerdo) (República, 21). El primer reto que anunciaba el “Pacto por México” era una Reforma Constitucional en materia educativa.

Entre otras cosas la Reforma Educativa de Peña Nieto, a través de la creación de un Servicio Profesional Docente, veía la posibilidad de que el ingreso a la profesión docente dejara de estar regido por el tráfico de influencias como lo había estado hasta el momento y, que en el futuro cercano, el mérito y el desempeño académico fueran el criterio más importante para adquirir una plaza (Estévez, 2013). Se volvía a poner al centro del debate el problema de la asignación de plazas, aludiendo sobre todo a la capacidad que tiene el SNTE sobre el control de este recurso; pues se argumentaba que el poder acumulado por tanto tiempo del SNTE y buena parte de su control sobre la política educativa se había sustentado en el control de las plazas y las carreras de los docentes (Heredia, 2013)

Se podría afirmar, bajo este contexto, que la parte sustancial de la Reforma Educativa se ocupa de eliminar los mecanismos viciados de ingreso a la profesión docente (por compadrazgos o bautizos políticos, por venta o por herencia de plazas, etcétera) e impone un procedimiento que coloca el mérito (intelectual, pedagógico, moral, vocacional) como recursos para ocupar plazas (Niebla, 2013). Esto significaba un enfrentamiento directo en contra de los intereses del SNTE, la eliminación de la relaciones clientelares y de la estructura corporativa que alimentaba el poder del que hasta eso momento se había convertido en una de las organizaciones más influyentes de la política nacional.

Tras el inicio de la gestión presidencial de Peña Nieto fueron varios los indicadores sobre un distanciamiento entre el PRI y el SNTE, sobre un divorcio total entre Elba Esther Gordillo y Enrique Peña Nieto. Primero, la designación de Emilio Chuayffet¹ como secretario de educación; segundo, la exclusión del PANAL en el “Pacto por México”; tercero, la exclusión del SNTE en la Reforma Educativa; y por último, la persecución política en contra de la maestra Elba Esther Gordillo.

Un día después de haber sido publicada la Reforma Educativa en el Diario Oficial de la Federación, fue detenida la maestra Elba Esther Gordillo por un grupo de marinos y policías federales en el aeropuerto internacional de Toluca cuando llegaba de San Diego en un vuelo privado. Las autoridades competentes presentaron una orden de aprehensión contra la profesora bajo cargos de uso de dinero de procedencia ilícita y delincuencia organizada, el desvío de fondos sumaba alrededor de 2 mil 600 millones de pesos procedentes de las aportaciones que hacen los maestros al SNTE (Carrasco, 2013)

Ante el agravio, el PANAL admitió el papel jugado por Elba Esther Gordillo en la conformación de esa institución política pero mediante un comunicado se deslinda de ella. El SNTE no tuvo más opción que guardar silencio, aceptar la Reforma Educativa, paralizar cualquier tipo de manifestaciones y elegir como nuevo dirigente a Juan Díaz de la Torre en la XXXVI Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional celebrada en la ciudad de Guadalajara; de esta forma se terminaban 24 años de cacicazgo de la que en su momento fuera considerada la mujer más poderosa e influyente de México.

¹Emilio Chuayffet es un adversario político de la maestra Elba Esther Gordillo desde que ésta fue destituida de la coordinación de la fracción parlamentaria del PRI por querer aplicar el IVA en alimentos y medicinas en el 2003.

Conclusiones

El SNTE es una de las organizaciones provenientes del viejo Estado social, es una de las instituciones más emblemáticas del corporativismo mexicano, sin lugar a dudas, se trata de uno de los sindicatos más influyentes de la política nacional, debido a la gran cantidad de relaciones que ha construido dentro de la administración pública y por la gran cantidad de miembros que ha colocado en puestos de elección popular, en partidos políticos y en lugares estratégicos dentro de los gobiernos en turno.

Con el desmantelamiento del Estado social, la crisis del corporativismo, la alternancia política y el nuevo esquema del paradigma económico; el SNTE ha entrado en una dinámica de recomposición corporativa, es decir, sin dejar de estar subordinado al Estado ha tratado de mantener su posición y sus privilegios, así como su capacidad de influir en la construcción de la agenda pública, sobre todo, en materia educativa. Para lograrlo ha tenido que modificar su discurso, flexibilizar algunas posiciones y ceder en algunas concesiones obtenidas con anterioridad; todo para sobrevivir y continuar vigente.

Uno de los temas importantes y pendientes dentro de la política educativa ha sido el control sobre la asignación de plazas docentes, la disputa de este recurso va más allá del debate que se establece sobre la calidad de la educación en México a través de despojar al SNTE de esta facultad y someter a concursos nacionales de oposición la asignación de las plazas docentes tratando de garantizar un proceso transparente y democrático que abone a la selección en base al mérito de los mejores docentes para la educación en México.

La disputa sobre el control de la asignación de plazas docentes se ha convertido en uno de los tantos escenarios en transición hacia el modelo de Estado neoliberal que no ha terminado por desprenderse de su viejo esquema corporativo, ni de aceptar a totalidad el nuevo esquema neoliberal. El SNTE es un organismo creado para funcionar bajo un sistema corporativo, aún vigente; diseñado para salvaguardar la educación pública y los viejos valores que sustentaron el Estado social, con una estructura cimentada en el clientelismo que pudiera traducir en movilidad política en beneficio del propio sindicato.

La facultad que tiene el SNTE sobre la asignación de plazas docentes continúa vigente, porque el corporativismo en México también lo sigue siendo; porque la asignación a discreción de plazas continúa funcionando como un dispositivo de control político sobre los agremiados, que el SNTE lo ha sabido traducir en votos y movilidad política en beneficio del mejor postor. El SNTE continúa siendo funcional en procesos electorales, ya no especialmente para las campañas del PRI, sino para gobiernos en turno que pretenden garantizar la continuidad de su gobierno.

La crisis que se vive en este escenario de disputa genera demasiadas implicaciones políticas en distintos ámbitos de la sociedad, existen paradojas en la construcción de reformas educativas que contemplan transparentar el proceso de asignación de plazas para los nuevos docentes; existen conflictos entre actores que se debaten por el control de este recurso, resistencias que se construyen ante las nuevas políticas que se construyen atendiendo las recomendaciones de organismos internacionales. La crisis política que se abre sobre la asignación de plazas docentes radica en el momento en que se trata de mantener la estructura corporativa del Estado como instrumento de control bajo parámetros institucionales basados en valores económicos y de mercado impuestos por el vigente paradigma mundial.

Bibliografía

- Francisco Deceano. (2004). *Atraer, formar y retener profesorado de calidad*. México: OCDE.
- Armenta, A. M. (2008). *Escenarios e identidades del SNTE. Entre el sistema educativo y el sistema político*. *Revista mexicana de investigación educativa*, 377-417
- Armenta, A. M. (2011). *El SNTE y Nueva Alianza: del control político del magisterio a la cohabitación pragmática electoral*. *El Cotidiano*, núm. 168, 95-107.
- Arnaut, A. (1996). *Historia de una profesión*. México: SEP.
- Audelo, Jorge Mario. (2005). *Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual*. En D. C. López, *Estudios en homenaje a Don Jorge Fernández Ruiz*. México: UNAM.
- Auyero, J. (2002). *Clientelismo político en Argentina: doble vida y negociación colectiva*. *Perfiles Latinoamericanos* num. 20, 33 - 52.
- Avilés, K. (25 de junio de 2012). *Al descubierto, plan del SNTE para captar 5 millones de votos*. *La Jornada*, pág. 3.
- Bensusán, G. y. (2011). *El SNTE: una experiencia singular en el sindicalismo mexicano*. *El Cotidiano* núm. 168, 17 - 32.
- Bizberg, I. (2012). *La crisis del corporativismo mexicano*. *Foro Internacional* vol. 30, num. 4, 695-735.
- Carrasco, J. (2013). *Viejos delitos, consignación relampago*. *Proceso* 1896, 7-11.
- Carrillo, E. Á. (2004). *Génesis y actualidad del sindicalismo magisterial*. *Rebeldía*, 65-76.
- Casar, M. A. (1989). *Corporativismo y transición*. Nexos.
- Cortina, R. (1989). *La vida profesional del maestro mexicano y su sindicato*. México: Colmex.
- Crespo, J. A. (1992). *Crisis económica, crisis de legitimidad*. En C. Bazdrec, *México: auge, crisis y ajuste*. Vol. V. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2003). *Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México. La sociedad civil y el modelo neoliberal en México*. México: Colegio de México.
- Dresser, D. (Noviembre de 1992). *El Leviatán paradójico: el nuevo Estado mexicano*. *El Financiero*, suplemento Zona Abierta.
- Espinosa, J. A. (1982). *Los maestros de los maestros: las dirigencias sindicales en la historia del SNTE*. *Historias*. Núm. 1, 67-101.
- Estévez, E. (28 de enero de 2013). *El potencial de la reforma educativa*. *Excélsior*.
- Guevara Niebla, G. (2012). *Leyes que sustentan el poder del SNTE*. Nexos.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. México: Akal.
- Heredia, B. (19 de enero de 2013). *Habemus reforma constitucional en educación*. Obtenido de *Educación a Debate*: <http://educacionadebate.org/42142/habemus-reforma-constitucional-en-educacion/>
- Herrera, C. (31 de marzo de 2004). *La estructura del SNTE es idónea para crear caciques*. *La Jornada*.
- Latapí, P. (2004). *La SEP por dentro. Las políticas de la Secretaría de Educación Pública comentada por cuatro de*. México: FCE.
- Legislativo, P. (28 de Diciembre de 1963). *LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO*. Obtenido de *Diario Oficial de la Federación*: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc
- Loyo Brambila, A. (2008). *LOS PACTOS COMO ESTRATEGIA SINDICAL: EL CASO DEL SNTE*. En *Sindicatos Docentes y Reformas Educativas en América Latina*. Rio de Janeiro.
- Luna, M. (1988). *La administración estatal y el régimen político*. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3, 247-268.
- Meyer, L. (1989). *El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- Meyer, L. (1995). *El Estado mexicano contemporáneo*. En C. d. Internacionales, *Lecturas de política mexicana*. México: Colegio de México.
- Muñoz Armenta, A. (2008). *Escenarios e identidades del SNTE. Entre el sistema educativo y el sistema político*. *Revista mexicana de investigación educativa*, 377-417.
- Myers, I. B. (2011). *Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate*. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL).
- Niebla, G. G. (2012). *Leyes que sustentan el poder del SNTE*. Nexos.
- Ontiveros, M. (2003). *La descentralización de la educación básica, sus efectos sobre la oferta, la calidad educativa y los salarios magisteriales*. *Análisis Económico* núm. 37, 81-95.
- Ornelas, C. (2008). *Política, poder y pupitres. Crítica al nuevo federalismo educativo*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Peláez, G. (2002). *El sindicalismo magisterial, desde 1935 a 2002*. México: UNAM-STUNAM.
- Pereyra, C. (1986). *Dos variantes de corporativismo*. México: UNAM.
- Proceso. (21 de enero del 2012). *Rompe PRI alianza con el partido de Elba Esther Gordillo*.
- Raphael, R. (2007). *Los socios de Elba Esther*. México: Planeta.
- Rendón, A. (2001). *El corporativismo sindical y sus transformaciones*. *Nueva Antropología*. Núm 59, 11-30.

República, P. d. (2013 de enero de 21). Pacto por México. Obtenido de El acuerdo como base de la gobernabilidad democrática: <http://pactopormexico.org/>

Revueltas, A. (1993). Las reformas del Estado en México: del Estado benefactor al Estado neoliberal. *Revista Política y Cultura*, núm 3. Invierno, 215-229.

Reyna, J. L. (2006). México: una democracia incipiente. En R. Cornejo, *En los intersticios de la democracia y el autoritarismo. Algunos casos de Asia, África y América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Rojas, H. (19 de Junio de 2012). *Educacion a Debate*. Recuperado el Junio de 2012, de Concurso nacional de plazas es opaco e insuficiente: <http://educacionadebate.org/37566/concurso-nacional-de-plazas-es-opaco-e-insuficiente/#.UDqDcsGTv90>

Romero, J. J. (2007). *Clientelismo, patronazgo y justicia electoral en México*. México: Proyecto de Protección de Programas Sociales.

Sáiz, J. M. (2003). *Organizaciones cívicas, democracia y sistema político*. En A. A. Nassif, *México al inicio del siglo XXI: democracia, ciudadanía y desarrollo* (pág. 158). México: CIESAS-Porrúa.

Schedler, A. (2004). *Cómo los ciudadanos mexicanos perciben el clientelismo electoral*. *Revista Mexicana de Sociología*, año 66, núm. 1, 57 - 97.

Schmitter, P. (1974). *Still the Century of Corporatism? The Review of Politics*, Vol. 36, No. 1, *The New Corporatism: Social and Political*, 85 - 131.

SEP. (29 de Enero de 1946). *REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA*. Obtenido de *Diario Oficial de la Federación* : http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/24e8c91d-d2fc-4977-ad19-dc572c3e4439/reglamento_condiciones_trabajo_sep.htm

SEP. (2008). *Alianza por la Calidad de la Educación*. México: SEP.

SNTE. (1989). *Historia minima del SNTE*. México: Editorial del Magisterio "Benito Juárez".

Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma: para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.

Reflexiones conceptuales sobre la democracia sindical.

Una mirada desde México a principios del siglo XXI *



Dr. Sergio G. Sánchez Díaz-CIESAS D.F. **
Dr. Javier Melgoza Valdivia-UAM Iztapalapa ***1

Resumen

En esta ponencia se revisan las principales aportaciones teóricas sobre el tema de la democracia sindical, tomando como punto de partida el enfoque desarrollado por Martin Lipset; posteriormente se analizan los planteamientos asociados al marxismo; a continuación se pasa lista a las reflexiones que vinculan las nociones de corporativismo y democracia sindical; y se concluye con revisión de la literatura mexicana sobre el tema y los retos contemporáneos que enfrentan los sindicatos mexicanos a la luz de los cambios en la legislación laboral, en los modelos productivos y la globalización de los mercados.

Palabras clave: sindicatos, democracia sindical, corporativismo, legislación laboral, reestructuración productiva.

1* Ponencia que se propone a la Mesa de Trabajo 5, "Los sindicatos en la actualidad: situación y perspectiva", del VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, a celebrarse del 13 al 15 de noviembre del 2013, en la ciudad de León, Guanajuato, México.

** Sergio Guadalupe Sánchez Díaz es Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social, Profesor- Investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Unidad, D.F. Líneas de investigación: trabajo, sindicalismo, maquila, violencia en el trabajo, entre otros temas. Correo electrónico: sads542@yahoo.com.mx

*** Javier Melgoza Valdivia es Doctor en Ciencias Antropológicas, Profesor- Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Líneas de investigación: estructuras sindicales, cultura obrera, industria eléctrica, modelos productivos. Correo electrónico: javmelgoza@aol.com

Introducción

El análisis y estudio sistemático de la democracia y sus expresiones en el seno de las organizaciones sindicales en México no ha tenido una larga tradición en nuestro país, ni se ha desarrollado en sintonía con las principales polémicas internacionales que se han desplegado en este campo. Aunque es posible apuntar diversas razones de esa situación, podríamos destacar inicialmente las dos siguientes: primera, la historia de los sindicatos mexicanos, desde sus orígenes, ha estado permeada por la fuerte intervención del Estado mexicano a través del diseño de una estrategia de control sobre las organizaciones y sus agremiados, lo que ha dado pie a que diversos especialistas destaquen la noción de corporativismo como el concepto ordenador de buena parte de los estudios en este ámbito; segunda, hasta mediados de los años ochenta del siglo pasado, los investigadores locales tuvieron escaso contacto con la literatura especializada internacional atenta a la comprensión de las dinámicas sindicales, lo cual generó una notoria desatención de los procesos y dinámicas internas de los propios sindicatos e intensificó el interés por conocer los vínculos de éstos con las instancias estatales, gubernamentales y partidarias. Es decir, en la literatura nacional predominó el interés por estudiar los sindicatos en sus relaciones con el entorno político-estatal, dedicando, a su vez, poca atención a la vida interna, a sus procesos de elección de dirigencias, a las relaciones entre los representantes y los afiliados, las dinámicas cotidianas asociadas a la gestión de la contratación colectiva, o el papel que han jugado estas organizaciones en el diseño y puesta en operación de las prácticas laborales cotidianas.

En esta ponencia pretendemos avanzar en el análisis de la vida interna de los sindicatos en México a partir de, primero, revisar algunos planteamientos teórico-conceptuales significativos que al respecto se han desarrollado en diversas latitudes, principalmente en el ámbito anglosajón; y segundo, identificar los avances que en esta temática se han logrado en décadas recientes en nuestro país, procurando destacar sus logros y señalando posibles cursos para la investigación futura.

Sindicatos y democracia: principales términos de la discusión

En su texto ya clásico titulado *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Hyman (1978: 20 y *passim*) sintetiza las muchas concepciones que sobre los sindicatos se han desarrollado desde el marxismo. Así, señala que bien se pueden distinguir dos posiciones sobre la acción sindical y su trascendencia. Por un lado, refiere una posición calificada de *optimista*, la cual hunde sus raíces en algunos textos originales de Marx y Engels, y en particular en aquéllos que hablan de la clase obrera y de sus sindicatos como parte fundamental de la movilización y revolución social. Esta visión conlleva un presupuesto casi de índole ontológica, esto es, se considera a la clase obrera como un producto del propio desarrollo del capitalismo y, en igual medida, la explotación económica y la dominación política concomitantes generan las condiciones materiales para que la gran masa de asalariados identifique tanto su papel central en la organización global de la sociedad como su capacidad, en tanto colectivo organizado, de refundar las bases de la sociedad. En esta perspectiva se ubica aquella clásica expresión sobre la *clase en sí* y la *clase para sí* (Marx 1981), verdadero *locus classicus* que glosaba la transformación de los asalariados en actores del cambio social. Esta visión se vio confrontada por análisis que pusieron en tela de juicio la capacidad innata de la clase obrera para actuar de conformidad con su *verdadero ser*. En este sentido, autores como Lenin (1980), Trotsky (1985) o Michels (1976) sostuvieron el carácter ambivalente de las estructuras sindicales, ya que su curso histórico daba cuenta, al menos hasta mediados del siglo pasado, de la posibilidad de que su impulso revolucionario se viese atajado por tres tendencias verificadas empíricamente: la integración funcional de los sindicatos a la lógica de la acumulación; la tendencia hacia la conformación de oligarquías en los mandos sindicales, ajenos cada vez más a los intereses de sus afiliados; y la incorporación de importantes segmentos de asalariados a la lógica del consumo mediante la conformación de estratos calificados como *aristocracia obrera*. En un análisis más medurado, Anderson (1967: 264 y ss.) sostuvo por su parte que los sindicatos son, a la vez, tanto un elemento de oposición a la lógica del capital como

un posible elemento de colaboración. Y agrega "... la misma existencia de un sindicato afirma de facto la insalvable diferencia entre el capital y el trabajo en una sociedad de mercado (...) y encarna la negativa de la clase obrera para integrarse al sistema..." En suma, para Anderson no existe una definición ontológica del papel de los sindicatos ni de su naturaleza en relación con las condiciones del desarrollo más amplio de la sociedad. Sus especificidades estarán definidas, en consecuencia, por las acciones concretas que emprendan, por el significado que le otorguen los actores, y por su articulación con diversas esferas de la vida social.

Hacia mediados del siglo pasado, Lipset, Trow y Coleman (1956) introdujeron nuevas coordenadas a la discusión sobre la democracia sindical mediante su estudio centrado en el sindicato de tipógrafos estadounidenses. Retomando varios planteamientos de Michels (1976) surgidos al amparo de su estudio sobre el partido socialdemócrata y los sindicatos alemanes, Lipset y colaboradores pusieron a prueba los estudios que cuestionan la viabilidad de un orden democrático en las grandes organizaciones sindicales en virtud de las "razones objetivas y subjetivas" sintetizadas en la muy citada pero poco discutida *ley de hierro de la oligarquía*. Así, Lipset le da un vuelco a las tesis de Michels al constatar empíricamente que las tendencias que favorecen la formación de una estructura burocrática rígida, cerrada y autoreproducible se encuentran mediadas por una *comunidad ocupacional* cuyas redes intra y extrafabriles (sociales, deportivas, étnicas, vecinales) son elementos indisociables de un orden democrático que se manifiesta en la disputa real por el poder sindical, aunque tal disputa se limite al enfrentamiento bipartidista, en clara analogía con lo que ocurre en la política nacional estadounidense. Para Lipset (1954), la posibilidad de un orden democrático sindical resulta de la confluencia de los elementos estructurales (disposiciones intraorganizacionales), subjetivos (características de los agremiados) y contextuales (adaptación funcional del sindicato con su entorno).

Aunque Lipset complejiza el terreno de la reflexión, angosta, por otra parte, el referente empírico. Así, por lo que toca a los elementos estructurales, solamente comprenden el nivel formal del arreglo organizacional; los elementos de la subjetividad se reducen a temas caros para la sociología funcionalista: la movilidad interna, el estatus y la participación de los agremiados -entendida esta última como una función de cálculos racionales a la manera de las tesis de la cultura cívica-; por último, los elementos contextuales se analizan a partir de la pregunta sobre la relación funcional o disfuncional entre el sindicato y la estructura social amplia.

Desde otra tradición, la sociología del trabajo inglesa proporciona ideas sugerentes para el asunto que nos ocupa. En un debate que también inicia con las tesis de Michels, Hyman y Fryer (1978) plantean que la dimensión formal de la estructura organizativa no agota -ni resuelve- la pregunta sobre la posibilidad de un orden sindical democrático. Para estos autores, la composición técnica de los agremiados es una variable que proporciona más información al respecto. Así, sostienen que los grupos con mayor grado de calificación profesional se asocian en mayor medida a un alto índice de democracia sindical, mientras que los contingentes obreros descalificados, como las mujeres o los trabajadores temporales, tienden a favorecer la acción de "cacicazgos populares", caracterizados por un fuerte control de las dirigencias y una escasa participación de las bases.¹ Dentro de la misma tradición, James Hinton (1978) apunta que la estructura jerárquica de los sindicatos no define por sí misma el contenido de democracia, pues esa estructura está expuesta a las influencias de las instancias intermedias que, como los *shop stewards* ingleses, traban un contacto más directo con las bases.

Los planteamientos de los autores que hemos mencionado bien pueden empalmarse con la indagación que podríamos denominar de la *cultura organizacional*. La pertinencia de esta noción radica en que está dirigida, ante todo, a plantear preguntas sobre el componente subjetivo, individual y colectivo, que anima a cualquier organización sindical. No podemos pensar que un sindicato es el organigrama o los estatutos. Ambos son, sin duda, elementos de especial importancia. Pero son materia muerta si no son movilizados por sujetos de carne y hueso, con expectativas y memoria, tradiciones que valoran el pasado y afanes que atisban el futuro. La viabilidad de una organización democrática no surge sólo de los ordenamientos formales; en ella interviene con diferente dosis la interpretación subjetiva de los actores y la atribución de sentido en la in-

¹Algunos hallazgos empíricos de Bizberg (1982) y Bizberg y Zapata (1984) apuntan en la misma dirección.

teracción social. La democracia sindical no es únicamente un asunto de reglas precisas que, como sostiene Bobbio (1999:14), “establecen *quién* está autorizado para tomar las decisiones colectivas y bajo qué procedimientos”. La democracia sindical es también una cuestión relativa al significado que le otorgan los actores. En tal virtud quizá sea provechoso abordar la cuestión de la democracia sindical mediante la inquietud más amplia -y seguramente menos asible- sobre las rutas que sigue la construcción de relaciones de poder que son legítimas para el grueso de los agremiados.

En años recientes se han generado estudios que le dan una nueva vuelta a la tuerca del tema de la democracia sindical con una novedad relevante. Autores principalmente anglosajones se apropian de las discusiones ya clásicas en la materia y las contrastan con los resultados de investigaciones empíricas no sólo con el afán de refutar o validar las tesis antaño conocidas, sino con un espíritu complejizador capaz de dar nueva luz a nuestra problemática. De esos estudios recientes, que se remiten fundamentalmente a sindicatos de EU, Australia y Gran Bretaña, autores como Strauss (1991) proponen una novedosa tipología de sindicatos considerando un abanico amplio de factores que inciden sobre los procesos constitutivos de la vida intrasindical así como sobre los contenidos de la democracia, la representatividad y la legitimidad en las organizaciones sindicales, ya sean éstos de alcance local, nacional y por rama industrial,² tales como:

a) *La comunidad ocupacional* que puede propiciar el desarrollo de un núcleo activista, la identificación con la ocupación, la comunicación en su empleo y la interacción social extralaboral en función de criterios como la etnicidad, edad y sexo.

b) *La diversidad óptima*, en los sindicatos homogéneos se puede alcanzar más fácilmente el consenso, los dirigentes pueden entender mejor a sus miembros y representar mejor sus intereses. El criterio de *receptividad homogénea* puede inducir más a la democracia, pero cuando las diferencias ocurren se puede presentar una división (Cornfield 1987). La diversidad puede dificultar el desarrollo de una oposición. Esto sugiere que la relación entre diversidad y democracia puede ser curvilínea (Child, Loveridge y Warner 1973).

c) El *status*, los grupos con más altos status participan más activamente que los de bajo status, tienen mejores empleos, están mejor educados, están más familiarizados con procedimientos parlamentarios y de quejas. En términos de la hipótesis de la oligarquía, en la relación líder-afiliado experto hay una brecha muy baja. En Australia, por ejemplo, los miembros de sindicatos de cuello blanco participan con mayor frecuencia en las discusiones con el consejo de ejecutivos que los trabajadores sindicatos de cuello azul (Davies 1987).

² Strauss (1991) construye su tipología a partir de cinco perfiles de organizaciones sindicales locales: **1)** Sindicato local PROF: sindicato pequeño con 90 miembros caracterizado por un fuerte núcleo activista, los dirigentes cuentan con un pequeño poder, porque éste está distribuido en la estructura sindical y existe una amplia participación en la base en diversos comités, existe un alto nivel de educación; **2)** Sindicato local MFG: con 3000 trabajadores manufactureros de una gran corporación nacional, las negociaciones nacionales de staff controlan y arbitran dos poderes duales locales, uno es el delegado sindical que atiende quejas y un secretario general y el tesorero que atienden la negociación interna laboral. La democracia opera a través de amplias discusiones informales con una dinámica de pequeños núcleos de activistas divididos en facciones las cuales se basan en diferencias étnicas y ocupacionales; **3)** Sindicato local CON, sindicato en construcción con 700 trabajadores dispersos en una gran área, con una fuerte identificación de oficio, la comunidad ocupacional juega un rol importante, el poder se concentra en el BA (Business Agent) pues es quien maneja quejas y contratos y tiene un fuerte poder político; **4)** Sindicato local GEN: con 10,000 miembros, descalificados, en su mayoría mujeres y minorías étnicas en el sector servicio, con un bajo estatus social y una posición débil de negociación, no existe un sentido de comunidad ocupacional; **5)** Sindicato local AUK por Rama: con 15,000 miembros es una mezcla de trabajadores calificados y semi-calificados, cubre varias plantas, sus acuerdos se manejan a nivel nacional con comités de taller, emplean organizadores que los representan a nivel internacional, el poder descansa en 30 dirigentes, sólo una tercera parte son dirigentes de tiempo completo, hay otros independientes del líder de la rama, a los cuales no se les paga, la base es más masculina y con menor diversidad étnica, los miembros del comité son electos por distrito.

d) El *tamaño* frecuentemente inhibe la democracia, ya sea en los sindicatos nacionales, de rama o en las secciones sindicales. En los sindicatos de grandes dimensiones tiende a estar en proporción según la razón de atención en asambleas, por lo que una democracia representativa puede facilitar este aspecto. Además del tamaño está la dispersión geográfica, la cual dificulta o puede dificultar el desarrollo de una oposición efectiva. En los sindicatos nacionales la representación es inevitable, si bien no necesariamente una organización sindical grande es menos democrática que una pequeña. Empero, en aquéllos, el liderazgo y el staff de asociados tienen poco contacto con la base, por lo que estos sindicatos necesitan cuerpos intermedios para realizar una eficaz administración y una representación a sus afiliados.

e) *Alineamientos estructurales*, los cuales Strauss (1991) clasifica en tres formas: **1)** estructura social como la comunidad ocupacional; **2)** la estructura de negociación, en la cual ocurren diversas formas de negociación; **3)** la estructura sindical, especialmente las jurisdicciones locales. La democracia es más factible cuando coinciden estas tres formas. Lo que este autor no señala en esta mirada estructural, son las estructuras macro económicas que finalmente impactan en el conjunto de la organización sindical (por ejemplo, los procesos asociados a la conformación de los mercados globales, la difusión de nuevas tecnologías, el predominio de algunos dogmas macroeconómicos o los flujos de capitales a nivel internacional).

f) *Centralización*, cuyas variantes pueden ser valoradas en más de una manera. Así, por ejemplo, Headly (1970) lo realiza en términos de varios niveles formales organizacionales, de poderes constituyentes. Muchos de los argumentos de por qué la centralización inhibe la democracia se relaciona también con el tamaño o dimensión de la organización, y la manera en cómo podría evitarse la tendencia a la inhibición de la democracia, remitiría a la noción de organizaciones centralizadas responsables, lo cual requiere el desarrollo efectivo de una distribución de poder.

g) *Historia, tradición e ideología*, sobre esta temática en verdad vasta, cabe recordar que en la investigación acerca del sindicato de tipógrafos (Lipset, Trow y Coleman 1956) se descubrió la vigencia de valores de ‘compromiso democrático’, con elementos culturales e ideológicos (para un ejemplo mexicano Cfr. Melgoza 2011). Con base en ello, los autores sugieren que los viejos sindicatos de corte socialistas pueden haber sido especialmente democráticos. Strauss (1991) señala por su parte que tristemente el ITU (Sindicato Internacional de Tipógrafos), baluarte de la democracia sindical durante buena parte del siglo XX, agoniza hoy día y ha perdido su compromiso con la democracia. Sobre este particular, estudios que revisan la trayectoria reciente del caso paradigmático del ITU (Stratton 1989) sostienen que ese deterioro en la vida democrática está asociada a un entorno cada vez más hostil, entre cuyos factores destacan el deterioro de la salud financiera de las industrias altamente sindicalizadas, las agresivas estrategias empresariales que realzan el individualismo y la falta de solidaridad entre los propios asalariados, el aumento de la competencia extranjera, la difusión de tecnologías que atentan directamente contra el trabajo vivo y la tasa de disminución del éxito de la organización (Dickens y Leonard 1985; Freeman y Medoff 1984).

Una temática de particular interés para el análisis de los sindicatos mexicanos es la que remite a los posibles vínculos entre los conceptos de corporativismo y democracia. Al respecto, si bien reconocemos diversas discrepancias entre los muchos autores empeñados en descifrar el

carácter, modalidades y transformaciones recientes del corporativismo, para efectos de esta exposición estimamos oportuno destacar que la mayoría de ellos coinciden en señalar entre sus elementos fundamentales el ser una estructura política característica del capitalismo avanzado, capaz de integrar a diversos grupos o clases sociales a través de sus organizaciones, por la vía de un sistema de representación que tiende a la conformación de políticas globales definidas o negociadas mediante prácticas de intermediación entre los liderazgos de dichas organizaciones. Asimismo, enfatizan que el corporativismo conjuga la administración y control de las demandas y movilizaciones de los afiliados, las cuales, a su vez, se desenvuelven inmersas en prácticas de control estatal que limitan su autonomía, la selección de los liderazgos y, con ello, demarcan algunos contenidos específicos de la democracia sindical (Pantich 1981; Schmitter 1979, entre otros). La apropiación de esta temática en el análisis de la vida sindical nacional permitió realzar algunas peculiaridades del corporativismo mexicano. En primer lugar, logró destacar el carácter autoritario de la intervención estatal y de la vida interna en las organizaciones sindicales, sin dejar de reconocer que en esos mismos espacios la definición de algunas políticas públicas generó acuerdos consensuados entre los actores del corporativismo. En segundo lugar, se subrayó que el tipo de negociación colectiva impulsada preferentemente por el grueso de los sindicatos otorgó una excesiva prioridad a los temas del ingreso directo (salario) e indirecto (prestaciones) de los trabajadores, en demérito de la reglamentación de la actividad propiamente productiva. En virtud de lo anterior, el alcance preciso de la democracia sindical se presentó no ya como el resultado de la mera acción coercitiva sobre los agremiados, sino como un vasto espacio donde confluyen la legislación laboral, los tribunales competentes, los resultados de las negociaciones colectivas, la intervención de las burocracias sindicales y la acción o pasividad de los contingentes obreros.

En un ámbito más concreto de la vida laboral, es dable pensar que la limitada regulación bilateral de los procesos de trabajo tuvo implicaciones decisivas en la conformación de la democracia sindical, ya que propició una peculiar relación de corte clientelista entre los trabajadores y sus propias dirigencias y representantes, mediante la gestión cotidiana de una serie de derechos y prebendas instituidas ya sea por la contratación colectiva o por la mera tradición, usos o costumbres. Vistas así diversas prácticas sindicales, es posible admitir que el alcance real de la democracia sindical y la legitimidad de los liderazgos anidó tanto en el espacio de los grandes acuerdos nacionales como en las prácticas formales e informales reguladoras del quehacer laboral cotidiano. La confluencia de estos elementos, que algunos autores identifican con la noción de patrimonialismo (De la Garza 1991; Melgoza 1993), arraigó en amplios segmentos de la vida sindical nacional y nutrió un compromiso moral implícito entre las bases y las dirigencias, adquiriendo tal solidez con el paso de las décadas que dio lugar a una concepción de la vida sindical que articula elementos tan dispares como el consenso, el activismo sindical, el fraude electoral, el otorgamiento discrecional de derechos laborales e incluso ciertas prácticas cercanas a la corrupción. En suma, la lógica peculiar del corporativismo mexicano como uno de los determinantes más notorios de la democracia sindical.

De lo que hemos referido hasta aquí, resulta que el análisis de la democracia sindical, de sus contenidos, de las prácticas que le dan vida o la limitan, demanda una apertura analítica capaz de abarcar aspectos macro-sociales —como las tendencias mundiales en los mercados o en los estilos de gestión empresarial—; la dimensión formal que regula la vida interna de los

sindicatos; los enlaces que éstos mantienen con instancias estatales o partidarias; la historia y la composición técnica de los trabajadores involucrados; la construcción de prácticas significativas en la vida laboral cotidiana así como en los momentos “densos” en los cuales se pone en juego la representación legal de los agremiados; o el papel que juegan las coordenadas culturales en la construcción de significados en torno de las nociones de democracia, legitimidad y representatividad. Este tipo de consideraciones, han conducido a estudiosos contemporáneos a proponer un catálogo más o menos vasto de “espacios de la realidad” pertinentes para abordar esta problemática (Levin, *et. al.*:2009; Strauss: 1991, entre otros). Es preciso reconocer hasta dónde esta compleja discusión académica ha sido recuperada en la investigación local. Por ello, a continuación presentamos una síntesis apretada de las rutas que ha seguido este campo de estudio en el caso mexicano.

Antecedentes de los estudios sobre la democracia sindical en México: las primeras imágenes (entre el pesimismo y el optimismo en la acción sindical).

Como es conocido por los que todavía se ocupan de estudiar los sindicatos en México, mucho se escribió sobre estas organizaciones a lo largo de las décadas, para luego decaer de manera notable en el siglo XXI. Hagamos un poco de historia al respecto. Como sabemos, estos estudios se desarrollaron sobre todo a partir de los años 70 del siglo pasado, al calor de la movilización de ciertas franjas del sindicalismo que en esos años cuestionaban el control por parte de las dirigencias sindicales que estaban alineadas con y que formaban parte del régimen político de entonces, en esos años (como ahora, 2013) dominado por el Partido Revolucionario Institucional. Sin entrar en detalles, diremos que en esos estudios se privilegió el estudio de la relación de los sindicatos con el Estado que había surgido del movimiento revolucionario de 1910-1917.

Muchas de estas investigaciones (una parte de ellas animadas por concepciones de índole marxista) subrayaban los aspectos más negativos de la relación entre el Estado y los sindicatos. El control de ese Estado sobre los sindicatos era la idea en torno a la cual giraban esos estudios. A los trabajadores se les veía, casi siempre, encerrados en los sindicatos, como si estos fuesen una especie de “jaula de hierro” para ellos.

Muchos de los resultados de esta perspectiva pesimista pronto resultaron insatisfactorios, pues sólo se atendía a los (por lo demás reales) mecanismos de control del Estado sobre los sindicatos, por medio de los “líderes charros”. En estos estudios se pasaba por alto abordar los mecanismos de toma de decisiones en los sindicatos, las asambleas y sus normas, las elecciones de instancias sindicales y sus reglas, etc., etc. Por ello se empezaron a buscar nuevos caminos para enriquecer este tipo de estudios. Era obvio que, junto al control del Estado y de los líderes, existían vínculos entre las bases sindicales y sus líderes, entre las bases obreras y el Estado emanado de la Revolución Mexicana; y que había que develar los mecanismos, las normas, las reglas y las tradiciones que durante décadas le habían dado un sentido a la vida de este sindicalismo “charro”.

Estábamos, así, ante dos orientaciones para estudiar a los sindicatos. Enrique de la Garza, referente de este tipo de estudios y de las interpretaciones sobre los sindicatos que aquí comentamos, se refirió a dichas orientaciones en los siguientes términos, sin que nos detengamos a comentar esta interpretación por falta de espacio:

"...la consensual (en términos de auténtica representación del charrismo) y la del 'control', que resalta la manipulación, el patrimonialismo y la coerción de las direcciones charras sobre las bases" (de la Garza, 1986:89-92).

Hacia la superación de los enfoques parciales sobre la democracia sindical

En pocos años se cuestionaron los enfoques sobre los sindicatos que hemos planteado. Hacia fines de los años 70 y principios de la década de los 80 del siglo pasado, dio inicio un proceso a partir del cual se incorporaron nuevas perspectivas teóricas y nuevos intereses de investigación. Se generó en sectores de la academia una situación en la que las y los científicos sociales recurrieron a perspectivas teóricas provenientes de la sociología, de la ciencia política y de la antropología social, para abordar el estudio de los sindicatos (de la Garza 1986 y 1988 b).

Por falta de espacio, sólo referiremos aquí a tres autores para entender el viraje en este tipo de estudios. Ellos son Enrique de la Garza (1988), Alberto Aziz (1989) e Ilán Bizberg (1982, 1990), quienes generaron obras de largo aliento sobre estas cuestiones. Estos trabajos indicaron que el Estado nacional se había desarrollado en una contradicción: por sus orígenes (el movimiento armado de 1910-1917) está obligado a dar concesiones a los obreros y a otros sectores populares (campesinos, notablemente), al tiempo que los había privado de representación real y les había anulado su capacidad de resistencia y de lucha. En todo este proceso se habían impuesto los imperativos de la acumulación capitalista.

Estas obras lograron una exploración concreta del accionar de las dirigencias sindicales ligadas al Estado. En ellas se presentaba su participación en las decisiones del Estado, es decir, los términos reales de la alianza entre ese Estado y "el movimiento obrero organizado". Se exponían las iniciativas salariales y políticas a lo largo de décadas del "charrismo sindical", es decir, se hablaba de su autonomía (relativa si se quiere) frente al Estado. Se hablaba de encuentros y desencuentros entre organizaciones sindicales incorporadas al Estado, de los esfuerzos unitarios de algunas de esas organizaciones, de sus confrontaciones con diversos gobiernos y con el sindicalismo independiente. Igualmente caracterizaban las orientaciones políticas de las variadas corrientes opositoras al "charrismo sindical". Insistimos: son estos trabajos de largo aliento sobre las cuestiones planteadas y que en esos momentos esclarecieron las relaciones entre el sindicalismo, el Estado mexicano bajo la égida del PRI "populista", del PRI de la primera época en medio, todavía, del desarrollo estabilizador.

Inicios de los estudios de la democracia en los sindicatos en medio de las reestructuraciones productivas.

En México se han generado estudios sobre los sindicatos, luego de los procesos de reestructuración productiva. Estos estudios se propusieron indagar en la vida interna de los sindicatos, luego de esos cambios, y observar qué había sucedido en ellos, en cuanto a su representatividad y su legitimidad entre las bases sindicales. Trataron de observar las permanencias y los cambios en las prácticas sindicales. Es decir, el tema de la cultura sindical, a partir de esas inquietudes, resultaba una cuestión ineludible.

Estos estudios se propusieron indagar en eso que podemos llamar la de-

mocracia sindical en ese país, es decir, conocer cómo era en concreto la participación de las bases en los sindicatos, con qué reglas se llevaba a cabo y cómo asumían todo ello los actores involucrados. Entre ellos, mencionamos el número de la revista *El Cotidiano*, número 89, del año 1998, editada por la Universidad Autónoma Metropolitana y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, dedicada precisamente a la "democracia sindical", que incluye trabajos teóricos y sobre casos como el SME, el SNTE, el sindicato del metro de la ciudad de México, la CTM, y la Confederación de Trabajadores Democráticos (VV.AA, 1998).

Contamos sin embargo con una investigación de gran aliento sobre el tema. Nos referimos a la investigación sobre "Reestructuración empresarial, democracia, representatividad y legitimidad sindical en México", dirigida por Enrique de la Garza, la cual produjo 10 libros.

En esa colección De la Garza estudió la experiencia del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y su participación en la modernización de la empresa. Marco A. Leyva y Javier Rodríguez sostienen que si bien la bilateralidad es estratégica para adecuar las relaciones laborales a los cambios tecnológicos y organizativos, y en la construcción de un orden democrático laboral, estas prácticas pueden adquirir sentidos diversos para cada organización sindical. Ambos autores analizan los casos de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) y de la Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores (ASPA).

Para Javier Melgoza y Rafael Montesinos, la vida en el trabajo y las prácticas intersindicales son significativas en la construcción de una identidad colectiva, en el caso del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en el centro de ese país.

Rosa Arciniega incursiona en la situación de los sindicatos en la industria textil en el estado de México. Observa sus cambios a partir de las transformaciones en las relaciones laborales. Sucintamente, en ese sector se ha transitado del típico modelo corporativo en donde el Estado imponía las reglas a empresarios y sindicatos, a través de pactos periódicos concretados en el Contrato Ley que regía a toda la rama. Ese pacto se modificaba bastante en cada empresa, pero de todas maneras ejemplificaba los términos del acuerdo entre capital y trabajo.

Sergio Sánchez y Patricia Ravelo, por su parte, analizan el movimiento de protesta y la restauración del poder sindical que se desarrolló a finales de los 80 en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), y en el que se conjugaron el rechazo a la políticas neoliberales por parte de la oposición sindical, junto a la exigencia de apertura del sindicato a espacios de participación, elecciones competitivas y transparencia en la toma de decisiones. Todo ello ante las demandas de modernización por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, el principal prestador público de servicios médicos y sociales para la población mexicana.

Angélica Cuéllar, en su estudio sobre el sindicato de la línea de transporte de la ciudad de México, conocida como la "Ruta 100", parte de señalar que las nociones y prácticas de la democracia, legitimidad y representatividad son construcciones sociales que se viven y se construyen con base en relaciones sociales cotidianas, pues atrás de las reglas formales que acotan la democracia y la representatividad están reglas no escritas y distintas formas, no necesariamente democráticas, de control, las cuales puede ejercer un dirigente sobre su base.

Ignacio Gatica, por su parte, analiza el modelo normativo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y sus incon-

sistencias, pues, a decir del autor, el diseño institucional del SUTAM es resultado de una voluntad que otorga a la democracia valores subordinados a fines ideológicos que tienen que ver con posturas propias de la izquierda radical que muchas veces impiden el desarrollo de la eficacia en el trabajo administrativo.

Yuri Jiménez incursiona en el complejo mundo del trabajo de los profesores e investigadores de una universidad pública en México, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). El autor describe cómo los trabajadores de la UPN supieron sustraerse a las estructuras de control mayores, como el SNTE, se agruparon de una manera autónoma (aunque divididos en corrientes político-sindicales), y llevaron a cabo diversas formas de lucha y de resistencia ante autoridades y a la burocracia sindical del SNTE; sin que fueran ajenos a los altibajos en cuanto a la participación de las bases en la organización sindical.

Alfonso Bouzas vincula contexto y acción, al identificar “momentos de quiebre” en los que se trazan trayectorias y orientaciones sindicales que responden a la historia misma del sector bancario en México. El autor traza momentos en los que se identifican el contexto económico y la situación del sector bancario, las acciones de los trabajadores, de los sindicatos y el estado, los cambios en la organización del trabajo y en el perfil de los puestos.

Daniel Gutiérrez estudia cuatro sindicatos en cuatro empresas distintas, en la ciudad de Aguascalientes. Tres de esos sindicatos pertenecen a la Confederación de Trabajadores de México, la CTM, tradicionalmente vinculada al PRI y, durante décadas, al Estado, hasta antes del arribo del PAN al poder. Su estudio tiene la virtud de demostrar la diversidad de situaciones que se presentan en esos sindicatos, las cuales son difíciles de encuadrar en un solo concepto. Los cuatro sindicatos están en empresas que se han modernizado. En algunos de esos casos, los sindicatos han sido relegados a participar en decisiones secundarias de esas empresas; en otros, las mismas empresas han propiciado la intervención de los sindicatos. En suma, el autor encuentra varios “modelos” de representación sindical en esas cuatro empresas.

La perspectiva del corporativismo, sus incertidumbres actuales sobre la relación de los sindicatos con el Estado mexicano en su etapa neoliberal, y el problema de la participación de las bases sindicales en medio del cambio o de la involución política.

Otra de las perspectivas de estudio importantes sobre el sindicalismo ha sido la del corporativismo. Nos interesa referirnos aquí a algunos de los principales estudios que recurrieron a esta perspectiva de la ciencia política y la sociología política para pensar el asunto de la relación de los sindicatos con el Estado, para, enseguida, referirnos a los dilemas del uso de esta noción al calor de la transición

política del siglo XXI, cuando el PRI deja el poder presidencial y lo cede al PAN, en lo que muchos entonces supusieron un cambio irreversible que nos conduciría a la democracia. Ahora sabemos que la restauración política autoritaria es una realidad para México, y que la democracia electoral puede ser un episodio de las involuciones políticas, aún y cuando estas impliquen cierta modernización.

Hacia fines de los años 80 del siglo pasado, Luis Reygadas (1989) desarrolló el tema del corporativismo, al tiempo que incursionaba en otros enfoques teóricos: Weber, el enfoque pluralista, y el marxista. Reygadas encontró actitudes de ambivalencia y una serie de dualidades en la cultura política del minero mexicano. Imaginó escenarios alternativos a lo que entonces se veía como “la crisis del corporativismo”, crisis por la falta de representatividad del sindicalismo mayoritario, por lo antidemocrático en sus estructuras internas, por impedir o trabar el desarrollo de la productividad por sus prácticas improductivas, etc. Esos escenarios alternativos eran: el neocorporativismo; la modernización autoritaria; y la regulación democrática.

Bizberg, por su parte, vio la relación corporativa como medio de control de los sindicatos por el Estado. Pero él vio en esa relación un vínculo que ha impedido la participación política de la clase obrera. Si bien esa relación corporativa le dio ventajas reales a la clase obrera y canalizó protestas de las bases, en realidad el corporativismo había sido limitativo, pues había anulado el conflicto entre el trabajo y el capital, impidiendo la lucha de clases (Bizberg 1990:44-76).

De la Garza también contribuyó a desarrollar la discusión del corporativismo (1988 y 1991). Para él el corporativismo también era sinónimo de control del Estado sobre los sindicatos. Pero él lo vio como un medio de participación de ellos en los asuntos nacionales. A través de ese vínculo, la clase obrera organizada en sindi-

catos influyó en el reparto del gasto social y en el logro de subsidios diversos. Era un “corporativismo patrimonialista”, por el intercambio de beneficios entre el Estado y la clase obrera, apoyo político de esta hacia el Estado, a cambio de conquistas y beneficios concretos, sin que importara el ambiente no democrático de este intercambio político, patrimonialista.

¿Cómo impactaron esos cambios la vida de los sindicatos? Un hecho parecía indudable: el debilitamiento de las corporaciones sindicales como intermediarios privilegiados de la negociación con el Estado, a partir de que este Estado vivía y vive procesos de alternancia política. Todo ello ante la emergencia de nuevos actores sociales, muchas veces agrupados en corporaciones, que desplazaban a los sindicatos del papel de interlocutores privilegiados ante el Estado que habían tenido en décadas anteriores. Nos referimos al papel de las televisoras, del ejército, los mismos partidos políticos, y de actores sociales como el movimiento indígena y las organizaciones no gubernamentales, entre otros actores organizados, con representación de diverso tipo, interesados en reformas y en intervenir en la vida política nacional.

En esa situación las elaboraciones académicas se vieron inmersas en la incertidumbre, ello se puede observar a partir de las numerosas adjetivaciones del concepto de corporativismo por parte de un amplio número de investigadores. Están quienes sostienen que el corporativismo sindical está prácticamente intacto, que conserva parcelas importantes de poder en el Estado, que el control autoritario y vertical de las élites dirigentes de los sindicatos principales continúa vigente. El sociólogo Enrique de la Garza, sostiene la idea anterior, sugiere que es riesgoso sostener que el corporativismo sindical ha cambiado o decir que incluso ha muerto, pues eso impide que los trabajadores sean conscientes de sus enemigos y del control que sobre ellos continúan ejerciendo los líderes de ese sindicalismo, pero, sobre todo, el Estado, independientemente del partido que lo encabece.³ También encontramos la noción de “corporativismo empresarial”, propuesta por Luis Méndez y Othón Quiroz. Para ambos autores el sistema corporativista continúa, pero ahora se puede observar una clara hegemonía empresarial en él, de ahí el adjetivo de “empresarial”. La “clase empresarial” es la que ahora impone sus condiciones, a los trabajadores y al mismo Estado. Ellos refieren el surgimiento de un “pacto corporativo panista”, el cual despuntó más claramente en el sexenio 2006-2012, con los pactos del segundo gobierno panista, encabezado por Felipe Calderón, y su pragmatismo para vincularse con las corporaciones sindicales del PRI. Todo ello como expresión de una “modernidad atorada” (Méndez y Quiroz, 2009, págs. 149-168).

³ Tomado de la grabación de la conferencia del Dr. Enrique de la Garza en el Encuentro Internacional “Los Trabajadores frente a la crisis económica: una perspectiva binacional sobre el futuro de las relaciones sindicales México-EUA”, organizado por la Línea de Estudios Laborales del Posgrado en Estudios Sociales de la UAM-Iztapalapa y el Labor Center de la UCLA, celebrado en la Casa Rafael Galván de la UAM, en la Ciudad de México, 23 y 24 de septiembre del 2010.

Otra noción que se puede observar en los estudios, y que intenta caracterizar las transformaciones del vínculo sindicatos-Estado, es la de “neocorporativismo”, la cual proviene de los principales teóricos del concepto, del mundo anglosajón. De nuevo es Enrique de la Garza el que la introduce en este concepto, aunque, como ya señalamos, Luis Reygadas lo emplea en su estudio sobre la minería en los años 80.

Para de la Garza, la idea de “neocorporativismo” expresa la continuidad del sistema corporativista, sobre todo en cuanto a la organización interna de los sindicatos, marcados por la verticalidad y la escasa democracia en ellos. Llama la atención sobre la capacidad de adaptación de los líderes de esos sindicatos a las políticas empresariales destinadas a aumentar la productividad y la eficiencia. Esa capacidad de adaptación podía observarse en prácticamente todos los sindicatos de las diversas centrales sindicales: CTM, CROC, entre las principales. En este último aspecto estaría la razón para hablar de un “neocorporativismo”, que dejaría atrás la noción de “corporativismo patrimonialista” que caracterizó por décadas a la relación corporativa de los sindicatos con el Estado (de la Garza, 2000).

Desde principios de siglo este autor preveía otro escenario posible en el sindicalismo mexicano, el cual apuntaba hacia la superación del mismo “neocorporativismo”. En efecto, De la Garza llegó a plantear la posibilidad del “postcorporativismo” sindical. Decía que en este escenario los sindicatos podían adquirir autonomía frente al Estado, y su acción podía ser diversa, no sólo centrada en las cuestiones de las empresas. Su presencia podía llegar a otros ámbitos, externos a las empresas, lo cual le permitiría a los sindicatos una acción múltiple, una acción que permitiera la descentralización de la acción sindical, la cual no sólo estaría en manos de los dirigentes cooptados por el Estado, permi-

tiendo la democratización sindical.

Detrás del concepto de “postcorporativismo” estaba la experiencia del sindicato de Telefonistas, el STRM. Entonces, la negociación exitosa de la productividad en Tel Mex, con presencia sindical, y el impulso al Movimiento Social de los Trabajadores, como movimiento político de los trabajadores, por parte de la dirección del STRM, hablaba de la posibilidad de este “postcorporativismo” —aunque en la actualidad este impulso político del STRM ha decaído hasta casi desaparecer por completo (de la Garza, 2001, págs. 21-51).⁴

Por nuestra parte, hemos recurrido a la idea de “neocorporativismo” sindical, con la cual tratamos de pensar una nueva fase del “corporativismo patrimonialista” de la época estatista, en medio de las transformaciones políticas, sociales y laborales que ya hemos mencionado. Vemos que la subordinación sindical se ha acentuado, las corporaciones sindicales ya no tienen la centralidad de otras épocas; pero los pactos “neocorporativos” continúan, entre los empresarios y los sindicatos en el piso de las fábricas, pactando ambos, de manera no democrática, las nuevas condiciones de trabajo, cada vez más precarias. Estos escenarios “neocorporativos” los observamos nosotros hace dos décadas en las maquiladoras de exportación del norte del país, en concreto, en la ciudad de Chihuahua. Ahí la CTM (corporación hasta la fecha ligada al PRI) había pactado, con muchas dificultades, incluso lanzando huelgas en algunas de estas empresas (porque no era bien vista ni aceptada por las empresas maquiladoras), contratos colectivos flexibles, en los que el empresario tenía las “manos libres” casi completamente para organizar el trabajo y los sindicatos tenían una presencia muy reducida en el proceso de trabajo; a cambio, eso sí, de “administrar” un conjunto de “prestaciones” para los trabajadores, como la definición del otorgamiento de estímulos económicos para los trabajadores (por puntualidad, por asistencia...), “puentes” (días de descanso obligatorios que se juntan con fines de semana), y apoyos diversos para el “comité ejecutivo” del sindicato, como serían plazas “liberadas” de trabajo para que los dirigentes del sindicato se abocaran a las gestiones del sindicato, cubículo para su trabajo de “representación”, línea telefónica, apoyos para el desfile del primero de mayo, entre otras (Sánchez, 2000).

En suma, que estamos ante un conjunto de planteamientos sobre la nueva fase del corporativismo en el terreno sindical en México que expresan desacuerdos, dudas e incertidumbres en el análisis desde los nuevos estudios del trabajo. Es de esperar que estas elaboraciones, sin llegar a la unanimidad (inalcanzable en muchos aspectos de las ciencias sociales), se desarrollen y esclarezcan y coadyuven a esclarecer las relaciones actuales entre los sindicatos, sus bases, los sindicatos y su relación con la sociedad y el Estado, las cuales, creemos, están marcadas por la creciente subordinación sindical, por la confrontación del Estado con los sindicatos, sin que ello quiera decir que no continúen los *pactos corporativos tecnocráticos y neoliberales* en las empresas y en sectores diversos entre los diversos actores involucrados.

⁴ Desde esta idea del “postcorporativismo” acuñada por de la Garza, podríamos razonar la experiencia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el SNTE, hasta antes del golpe que derrocó a su Presidenta vitalicia, Elba Esther Gordillo, en 2013, que negoció cambios laborales en la educación con orientación neoliberal, e impulsó una expresión política, el Partido Nueva Alianza (el PANAL), sin que ello implicase que se hayan dejado de lado los *pactos corporativos de corte tecnocrático y neoliberales* que se dieron entre este sindicato y el gobierno federal de Felipe Calderón: pacto de las reformas a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Acuerdo para la Calidad de la Educación, en el sexenio 2006-2012.

Consideraciones finales

El interés por indagar el alcance y naturaleza de la democracia en los sindicatos mexicanos va acompañada de un interés quizá más significativo: conocer, más allá de las teorías predominantes o de los presupuestos ideológicos, cómo operan efectivamente los sindicatos, cuáles son sus dinámicas internas, cómo se construyen sus liderazgos, cómo emprenden los procesos de negociación colectiva, qué tipo de relaciones entablan las bases con sus representantes, cómo se despliega la participación de los afiliados o cómo se limita. En suma, este afán se nutre del interés por avanzar en el conocimiento de la vida intrasindical, sin desconocer que estas organizaciones se desenvuelven en un entorno signado por procesos macrosociales y políticos que desbordan los ámbitos de acción directa de los sindicatos.

- Si bien la historia de los sindicatos mexicanos comporta elementos en extremo peculiares, es preciso identificar los términos más notorios de las polémicas académicas internacionales y recuperar sus principales hallazgos para avanzar en el conocimiento de nuestras realidades locales.
- Los sindicatos mexicanos se desenvuelven hoy día en entornos claramente hostiles si se les considera organizaciones que representan y defienden los intereses de sus agremiados. Así, la precarización de las condiciones laborales, la involución jurídica de derechos seculares, el estancamiento económico acompañado del creciente desempleo y subempleo, o los efectos adversos para los asalariados de la aguda competencia internacional, son sólo algunos factores que pareciera actúan a contrapelo del fortalecimiento sindical y de la consolidación de sus fundamentos democráticos. En estas condiciones es preciso mantener la atención en el diseño de las estrategias sindicales tanto en lo que toca a la determinación de las relaciones de trabajo como en su papel en tanto instituciones de la sociedad civil que pueden dejar su impronta en las discusiones de alcance nacional.
- Por último, diversos autores sostienen que la lógica de la intermediación corporativa de viejo cuño se ha desplazado hacia nuevas modalidades (“neocorporativismo”, “poscorporativismo”, “microcorporativismo”, “corporativismo empresarial”, o “mesocorporativismo”, como posibles variantes) que tienen, a no dudarlo, implicaciones directas sobre los temas de interés sindical y la viabilidad de prácticas democráticas entre los asalariados. La investigación empírica, rigurosa y sistemática de las organizaciones sindicales bien podría aportar en el futuro inmediato algunas luces para prefigurar un orden más democrático y atento a los intereses de los trabajadores.

Teletrabajo y nuevas demandas laborales

 **Gerardo Tunal Santiago***
María Elena Camarena Adame**

Resumen

Con las actuales transformaciones en el mundo del trabajo se insiste mucho en el debilitamiento de la negociación obrera. Cada modificación en los procesos de trabajo implica nuevos situaciones en los sistemas de relaciones industriales de tal forma que el modo de acumulación global si bien plantea nuevos escenarios laborales, hay que reconocer que desde el tránsito del pretaylorismo al taylorismo-fordismo hubo modificaciones en los procesos de trabajo que hicieron que la negociación laboral respondiera ante esos nuevos escenarios. En torno a dichos argumentos decir que el teletrabajo como una expresión postfordista debilitó la negociación obrera, más que explicar genera confusión en tanto que no se está reconociendo que al haber nuevas situaciones laborales el trabajador, al solventar éstas, muta hacia un nuevo tipo de trabajador con formas distintas de negociación. La cuestión es que algunos estudios del trabajo piensan que el sindicalismo como expresión de los trabajadores es y sería una forma de organización eterna, lo cual sitúa a éstos sólo en torno a un mundo del trabajo des-historizado y des-socializado de las otras esferas de la vida. De ninguna manera decimos que el sindicalismo tienda hacia su desaparición, sino que las estructuras y objetivos que lo sustentaban hasta antes de finales de la década de los setenta y principio de los años ochenta del siglo XX tendrán que adaptarse al contexto en el que actualmente viven las organizaciones laborales. Es por lo anterior que la presente ponencia tiene como objetivo principal reflexionar sobre algunas tesis que han surgido en relación al teletrabajo y las nuevas demandas laborales supuestas por la reestructuración productiva en el marco del modo de acumulación global. La forma de abordar el objetivo que nos planteamos es a través de acumulación global. La forma de abordar el objetivo que nos planteamos es a través

Palabras Clave: Teletrabajo, informatización de las sociedades, relaciones industriales, negociación laboral.

* Doctorado en Sociología. Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor-Investigador. Líneas de investigación: reestructuración productiva, teoría organizacional, culturas laborales; relaciones de género, sector informal, y ciencia en línea. gtunal@correo.xoc.uam.mx
** Doctorado en Estudios Latinoamericanos. Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor-Investigador. Líneas de investigación: reestructuración productiva, culturas laborales; relaciones de género. camarena_adame@hotmail.com

Existe un gran abanico de acepciones que definen y tratan de explicar la actual forma de acumulación del capital en el mundo y que se refieren a éste como Sociedad de la Información, Capitalismo Salvaje, Postmodernidad, Aldea Global, Gran Ruptura, Capitalismo Informacional, Era Teleinformática, Sistema Mundo, Post Industrialismo, Tríada Excluyente, Postfordismo, Globalización –entre las más socorridas. Es obvio que cada una de éstas trata de enfatizar algunos aspectos que se presentan como relevantes para quien genera o utiliza dichas codificaciones de la realidad experimentada y que devino, con distintos matices y ritmos, a finales de los años setenta y principios de los años ochenta del siglo pasado. Nuestra intención no es discutir sobre la conveniencia o no del uso de estas concepciones, y no porque no sea importante ni repararnos en sus diferencias¹, sino de algunas entelequias que tratan de explicar las relativas nuevas formas del trabajo² en torno al nuevo orden internacional al que nosotros llamaremos globalización asumiendo las implicaciones que éste tiene, y sobre las cuales se han distorsionado situaciones que no encuentran acomodo empírico y que sólo obedecen a la parcialidad de quien teoriza en torno a ellas.

Lo que primero ponemos en la mesa de discusión es que, es común en alguna de la literatura sobre la globalización posicionar a ésta como una variable independiente y, en consecuencia, con un estatus de racionalidad universal que pareciera ser la explicación a todas las expresiones de las sociedades actuales, para el caso que nos ocupa sería el referido al mundo del trabajo. Lo anterior tiene varias aristas:

i) La globalización no es de generación espontánea, sino que se trata de un proceso histórico que data más allá de la crisis taylorista-fordista y que debe explicarse en torno a ciclos del capital más amplios como los planteados por el Neoshupeterianismo o los Ciclos Kondratieff³ –por sólo citar algunos. En este sentido, si se quiere explicar las realidades expuestas por la globalización, se tiene que entender a ésta también como una variable dependiente y/o interviniente que se reconfigura a la luz de noveles fenómenos incorporando nuevas situaciones al modo de acumulación global con distintas expresiones.

ii) La ahistoricidad en la que se ha teorizado a la globalización nos lleva a pensar en una realidad estática y lineal que fue reproducida por las teorías monolíticas que dominaron hasta casi finalizar el siglo XX y que concebían a la realidad en singular y sin matices. Esta situación sigue provocando que se asuma a la globalización como un modo de acumulación puro sobre el cual se rigen las sociedades contemporáneas. Al respecto habría que precisar que, previamente al régimen global, específicamente hablemos del taylorismo-fordismo, éste no se dio en todos los países, ni en todos los sectores económicos, ni en todas las organizaciones laborales –incluso hubo fábricas fordistas que tenían áreas no fordistas. Lo mismo pasa con la globalización y los modelos postfordistas. En todo caso se debería hablar de modelos de acumulación de capital dominantes que coexisten con formas de acumulación previas y que van generando a su vez otras formas de acumulación de capital, por ejemplo

¹ De hecho, hoy en día siguen apareciendo concepciones sobre las nuevas formas de expresión del capitalismo junto con grandes marcos teóricos que las avalan, algunos con mayor potencia, y otros con basamentos conceptuales extremadamente débiles. Mencionar autores al respecto, no sólo sale del alcance de los objetivos de este documento, sino que es una tarea teóricamente excluyente ya que desde que se fechó el modo de acumulación global hasta la actualidad se sigue disertando sobre cuál sería la nominación que explique y codifique con mayor amplitud y objetividad la sociedad en la que actualmente vivimos.

² Decimos relativas en tanto que muchas formas de organización actuales son versiones de estructuras laborales previas al postfordismo. Por ejemplo, es claro que los sistemas productivos de los llamados países del Tercer Mundo ya eran flexibles antes de que se acuñara dicha acepción. En todo caso reconocemos que al ser más visibles las expresiones de organizaciones laborales flexibles, se comienzan a codificar e institucionalizar las situaciones en torno a estas expresiones de organización del trabajo con lo cual se les podría considerar como nuevas formas organizaciones del trabajo.

³ Estamos concientes que ambos modelos tienen limitaciones y sólo los estamos citando como modelos que explican la acumulación del capital en macro-periodos.



el teletrabajo como una tendencia socio-técnica híbrida.⁴

iii) En la misma tónica es recurrente en alguna de la literatura sobre la globalización esgrimir que el postfordismo es un modelo de acumulación dominante, cuando en la realidad sólo algunas áreas de un mínimo de grandes empresas en el mundo son postfordistas y/o fueron tayloristas-fordistas.⁵ Esto quiere decir que las organizaciones laborales que nunca instrumentaron dichos sistemas están casi incapacitadas para reestructurarse vía los modelos de acumulación postfordista en cualquiera de sus versiones (Neoshumpeterianismo, Especialización Flexible, Regulacionismo, Lean Production, etcétera) por el simplemente hecho que no tienen el pasado taylorista-fordista supuesto por las nuevas formas de organización del trabajo denominadas postfordistas. En este orden de ideas está claro que sólo una mínima porción de empresas en el mundo pueden considerarse totalmente postfordistas. Entonces la precarización actual de la fuerza de trabajo en el mundo abría que buscarla más allá del postfordismo en tanto que deviene de un problema histórico-estructural en el que se han sustentado las distintas divisiones internacionales del trabajo.

iv) El asumir a la globalización como una racionalización universal, implica poner a todas las sociedades y a todos sus sujetos en igualdad de circunstancias. Para el caso del mundo del trabajo es muy recurrente asociar al postfordismo con el deterioro de los salarios, la precariedad de las condiciones laborales, el debilitamiento del poder de negociación laboral y la inestabilidad contractual, cuando no sólo hay trabajadores que se insertaron de forma no precaria a los sistemas postfordistas, sino lo más grave es que gran parte de la fuerza de trabajo no tenía empleo ni antes ni después del postfordismo y, por lo tanto, no aplica asociar a éstos una situación de precariedad provocada por tal forma de organización del trabajo, sino que se tiene que explicar dicha precariedad a las luz de un sistema de acumulación que va más allá de las fronteras del mundo del trabajo.⁶

v) También es un lugar común en alguna de la literatura sobre el sistema global el hecho que se asuma una posición determinista en la que el postfordismo *per se* es una estrategia del capital para minar la unidad de la clase obrera y demoler la protesta colectiva (Altamira, 2001). Hay que entender que los modelos de acumulación en principio no tienen como objetivo desmembrar la cohesión de la fuerza de trabajo sino la reactivación del ciclo de capital en pro de una mejor rentabilidad de éste y que esta acción tiene impactos –según cómo y de quién se mire, *positivos o negativos*- en las organizaciones de los trabajadores. E incluso, abría que precisar que los efectos de cualquier estructura de capital son mucho más amplios que el del ámbito laboral, aunque este último es uno de los elementos que permiten la acumulación.⁷

vi) Lo anterior ha llevado a que sea recurrente que en alguna de la literatura en torno a la actual forma de acumulación en el mundo, se asevere que la globalización ha exacerbado las contradicciones entre el capital y el trabajo. Apoyarse en lo anterior implica deshistorizar a la globalización y no reconocer que desde la fase de la acumulación originaria, las relaciones entre capital y trabajo han sido contradictorias, de hecho esto ha permitido el proceso de acumulación. En este sentido, más que disminuir o incrementar dicha contradicción, en la globalización y en cualquier sistema de acumulación sería mejor referirse a un proceso de mutación del carácter contradictorio de estos dos factores reproductores del capital.

4 Véase: Martínez, E. (2003), "El impacto de las tendencias tecnológicas y organizacionales en el trabajo administrativo", en *Análisis Económico*, tercer cuatrimestre, año/vol. XVIII, núm. 039, México, Universidad Autónoma Metropolitana, ISSN 0185-3, 303-324.

5 Es así que no podemos hablar de forma tan tajante del agotamiento del modelo taylorista-fordista ni de éste como la principal explicación del proceso de reestructuración capitalista iniciado por algunos países a finales del siglo XX.

6 Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial el desempleo abierto en 1980 fue de 4.7% para alcanzar 6.1% en lo que va del año 2011 lo que equivale a 210 millones de desempleados en el mundo. Véase: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2011). Aunque hay que aclarar que entre el periodo de referencia hubo fluctuaciones que estuvieron arriba o abajo de dichos porcentajes y que el indicador mencionado no está exento de sesgos metodológicos que minimizan los porcentajes. En este sentido gran parte de fuerza de trabajo no puede considerarse ni fordista ni postfordista simplemente por el hecho que entre el periodo de referencia no tenían empleo.

7 No se está diciendo que los modelos postfordistas no hayan agravado la precariedad del grueso de los trabajadores que tenían empleo, sino que el postfordismo –como cualquier forma de acumulación– está orientado a la maximización del capital, aunque esto pueda suponer la explotación de la fuerza de trabajo vía la plusvalía.

Reflexionar sobre todo lo previamente argumentado nos puede llevar a pensar que la globalización, como un modelo de acumulación de capital, no tiene un sentido unívoco y, por lo tanto, plantea nuevas formas de organización –laborales y no laborales– en las que sólo en algunas se evidencian: i) procesos triádicos entre tecnología audiovisual, informática y telecomunicaciones; ii) expansión de los límites de la acumulación económica⁸; iii) producción por objetivos y por estándares de calidad; v) nuevas formas de gestión social y, v) trabajo inmaterial⁹ –por mencionar algunas. De igual forma, también se reconoce que en algunas organizaciones laborales –independientemente de si son postfordistas o no– el sistema global ha exacerbado la precarización de la fuerza de trabajo.

Si bien existen autores como Duhalde (2006) que reconocen que en torno a estas expresiones del modo de acumulación global ha habido un discurso neutro y lineal, la mayoría de la literatura al respecto teoriza con base a modelos monolíticos que no tienen acomodo en la realidad y que no generan entelequias que equilibren el desfase entre el discurso político y académico con la percepción de los trabajadores. Por el contrario, muchas de las investigaciones en torno al teletrabajo y sus implicaciones han discurrido sobre un discurso acrítico y homogéneo en términos de las bondades o perjuicios de esta forma de organización.

En el marco de las opiniones previas, se reconoce que una de las expresiones del modo de acumulación global ha sido la reconversión industrial postfordista y las nuevas expresiones organizacionales. Una de ellas es el llamado teletrabajo entendido –más allá de sus perjuicios o beneficios para los trabajadores y del poco consenso en cuanto a su definición– como una innovación organizacional de deslocalización productiva que intentó dar salida a las crisis financieras de la década de los setenta del siglo pasado y que deviene de una innovación tecnológica de tipo transversal¹⁰ producida por la utilidad creciente de las tecnologías informáticas para permitir intercambios a distancia en los cuales *algunos trabajadores* no tienen contacto físico con sus compañeros de trabajo.¹¹

Necesariamente lo anterior implica una reestructuración cultural –no sólo en la esfera del trabajo- que en teoría amplía la responsabilidad, la autodisciplina, la cooperación y la asociatividad de los trabajadores en relación a los resultados esperados por su trabajo. Dicha situación con lleva a un tipo de trabajo con relaciones autónomas generalmente dependientes, que algunos llamarían de explotación o de precariedad. En este sentido, el teletrabajo se entiende como una manera de hacer una tarea y no de una profesión.¹² Se trata de una renovación del trabajo a domicilio

8 Huelga decir que la expansión de los límites del capital no es una expresión exclusiva del modo de acumulación global, sino de cualquier sistema de acumulación.

9 Al respecto Montes hace un planteamiento muy claro del tránsito del operario taylorista-fordista al operario social en términos de contenidos de trabajo inmaterializado. Véase: Montes, J. (2010), "Sociedad de la información y trabajo inmaterial", en *El trabajo en el capitalismo informacional*, Argentina, Poder y Trabajo Editores, ISBN 978-987-24054-1-0, 1-33.

10 Véase: Neffa, J. C. (2000), "El proceso de innovación científica y tecnológica", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 735-754 y, Tunal, G. (2005), "Automatización de los procesos de trabajo", en *Actualidad Contable FACES*, enero-junio, núm. 10, Venezuela, Universidad de los Andes, ISSN 1316-8533, 95-104.

11 Ponemos en cursivas *algunos trabajadores* en tanto que dicho proceso de reestructuración productiva a veces implicó despidos masivos de trabajadores mono-especializados que no encontraron acomodo ni en el teletrabajo ni en ningún tipo de trabajo, en gran parte porque muchos de ellos sufrieron el efecto de la obsolescencia y no pertenecían al rango de edad que se espera podría recalificarse vía los sistemas educativos escolarizados tradicionales. Véase: Carrillo, J. y C. Irazo (2000), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 179-212 y Forslin, J. (1991), "Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo", en *Sociología del Trabajo*, otoño, núm. 13, España, Universidad Complutense de Madrid, ISSN 0210-8364, 3-25. Por otro lado, los que conservaron su trabajo no necesariamente laboraban en organizaciones que contaran con la infraestructura informática que permitiera la deslocalización productiva supuesta por el llamado teletrabajo.

12 Lenguita ha profundizado sobre las distintas implicaciones que giran en torno al uso del concepto del teletrabajo con base al estudio de los medios impresos. Véase: Lenguita, P. (2010), "Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma", en *Argumentos*, septiembre-diciembre, año 23, núm. 64, México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, ISSN 0187-5795, 245-263; Lenguita, P. (2009), "Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo", en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Otoño, vol. XI, núm. 12, Argentina, Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, ISSN 1514-6871, 1-7; Lenguita, P. (2009), "Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico", en *Revista Theomai*, primer semestre, núm. 19, Argentina, Red de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, ISSN 1515-6443, 77-95; Lenguita, P. (2008), "Prácticas de comunicación sobre el teletrabajo", en *Revista Argentina de Comunicación*, año 3, núm. 3, Argentina, Federación Argentina de Carreras de Comunicación Social, ISSN 1850 4043, 171-188; Lenguita, P. (2008), "Las transformaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías según la prensa especializada. El caso del teletrabajo", en *Margen. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, Revista electrónica, primavera, núm. 51, Argentina, ISSN 0327-7585, <http://www.margen.org/suscri/margen51/lenguita.html>; Lenguita, P. (2008), *Teletrabajo. El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*, Argentina, Ministerio del Trabajo, ISBN 978-

expresada en la dinámica del neoliberalismo y en donde el mundo del trabajo queda diluido en el mundo del no trabajo con mayor evidencia que lo expresado a partir del régimen de acumulación taylorista-fordista y por lo tanto, es recurrente en la literatura que se asuma como una nueva forma de organización dominante, pese a que en el pasado existieran expresiones previas en torno a él.

Es en este orden de ideas es que nos interesa reflexionar sobre algunas interpretaciones que se han hecho con respecto al teletrabajo y que más que cerrar la discusión sirva para llegar a consensos teóricos menos monolíticos derivados de las críticas a las argumentaciones que se vieran en el presente texto.

Una cuestión que es común entre los científicos sociales que hacen del teletrabajo su objeto de estudio, es enfatizar sólo las nuevas situaciones a los que se enfrentan los trabajadores, desconociendo que el sistema de relaciones industriales no sólo se integra por los trabajadores y sus representantes, sino también por las gerencias y el Estado. Es así que, no sólo el trabajador está expuesto a nuevas situaciones que requieren nuevas formas de acción, también a las gerencias y al Estado se les presentan nuevas situaciones derivadas de las nuevas demandas de los trabajadores expuestos a nuevos escenarios laborales. Al respecto habría que subrayar que han sido más las disciplinas administrativas quienes han estudiado los cambios gerenciales y la ciencia política quien se ha encargado de las mutaciones del Estado en torno al mundo del trabajo. En ambos casos, tanto los que han estudiado la parte de los trabajadores como los que han analizado la cuestión gerencial y estatal pecan de insuficiencia y determinismo olvidando que la realidad no es propiedad de ninguna ciencia, amén de que abiertamente se posicionan ideológicamente en torno a las situaciones estudiadas –en este caso la del teletrabajo.

Otra situación reiterativa en algunos estudios sobre el teletrabajo es asociar éste sólo como un cambio técnico que tiene implicaciones como la baja del salario, el desempleo y la inestabilidad laboral. Si bien el primer impacto en las transformaciones de los procesos de trabajo son en las condiciones laborales, los efectos culturales –no sólo para los trabajadores, sino para todo el sistema de relaciones industriales– son de mayor envergadura en tanto que trastocan los esquemas identitarios y, en consecuencia, la vida cotidiana de los trabajadores y de quienes reproducen la fuerza de trabajo. Lo anterior porque se trata de una transición desde una cultura basada en un control, la jerarquía y la valoración del tiempo dedicado a una tarea, a una cultura laboral basada en la confianza, la autonomía y el trabajo por objetivos (Saez *et al.*, 2007: 156). Lo sorprendente es que fuera de la antropología laboral es común que generalmente se observe al teletrabajo sólo como un cambio en los procesos de trabajo, sin considerarlo como un proceso diferenciado de informatización social donde el trabajador más allá de confrontarse abiertamente ante las nuevas formas de trabajo, reconfigura sus formas de intervención cultural.¹³

987-24777-2-1, 1-37 y, Lenguita, P. (2004), "La tragedia de la deshumanización tecnológica. Estudio sobre el síntoma cibernético desde la Teoría Crítica", en *RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, abril, vol. 3, num. 7, Brasil, Edições GREM, ISSN 1676-8965, 5-21.

13 Véase: Tunal, G. y M. E. Camarena (2007), "Conceptualizando la Cultura Organizacional", en *Gestión Pública y Empresarial (GESPYE)*, segundo semestre, año 6, núm. 11, México, División de Gestión Empresarial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, ISSN 1665-1652, 30-54; Tunal, G. (2007), "Las nuevas formas organizacionales", en *Gaceta Ide@s CONCYTEG*, Revista electrónica, núm. 23, 30 de julio, México, Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato (CONCYTEG) y, Tunal, G. y M. E. Camarena (2007), "La cultura como objeto de investigación", en *Tecsisistecatl. Revista electrónica de ciencias sociales*, Revista electrónica, 2 de julio, vol.1, núm. 2, México, EUMED.net, ISSN 1886-8452.

Las consideraciones descritas previamente nos llevan a plantear que la acción obrera, si es que hoy se le puede seguir llamando así, tiene demandas distintas que los sindicatos de hasta antes del arribo de la globalización no pueden solventar. Decimos que nos es que los sindicatos no quieren, sino que al ser organizaciones que surgieron en torno a demandas laborales planteadas por coyunturas sociales específicas, se ven incapacitadas para integrar objetivos que devienen de coyunturas distintas como las planteadas por la informatización de las organizaciones. Es así que en el mundo laboral, hoy más que en el pasado, se viven situaciones que escapan a lo tradicionalmente sucedido en los pisos de trabajo. Se trata de cuestiones que no se pueden dirimir en el ámbito laboral porque devienen de otras esferas de la vida (nuevos choques culturales, heterogeneidad en los cultos religiosos, exposición abierta en torno a diferenciación en la preferencia sexual, reestructuración de las diferencias entre los géneros, mutación en las brechas generacionales, transformación en la valoración del llamado estado civil, menor homogeneidad ideológica de los trabajadores –por mencionar sólo algunas). En este orden de ideas, los trabajadores buscan canales distintos para solventar sus demandas que, sea dicho de paso, no necesariamente son propiamente laborales. Se trata de organizaciones que se erigen en torno a demandas que, si bien pudieran tener componentes laborales, buscan soluciones de mayor alcance social porque la verificación de éstas es de orden internacional y obedecen a garantías sociales universales. Es en este sentido que algunos de los estudiosos del teletrabajo antes de explicar los efectos que provoca el teletrabajo tendrán que replantear sus estructuras analíticas que integre una infraestructura teórico sólida que ayude a explicar con mayor amplitud y rigurosidad la tan socorrida argumentación entre el teletrabajo y la precariedad laboral –en caso de que se quiera seguir insistiendo sobre dicho corolario.

Como se ha venido exponiendo, la cuestión del teletrabajo debe de estudiarse no sólo en torno a los efectos precarios para algunos trabajadores, sino en términos que dicha nueva forma de organización laboral impacta a todo el Sistema de Relaciones Industriales, el cual sólo es un subsistema social y que por tanto requiere de explicaciones más amplias que las referidas al mundo del trabajo.

Como en párrafos anteriores se mencionó, los Estados se han visto también impactados por esta nueva forma de acumulación de capital y, por lo tanto, éstos tienen que reestructurar sus políticas con miras a detener por ejemplo el procesos de centralización del poder que pueden provocar los monopolios informáticos en torno a la división internacional del trabajo que sustenta el modo de acumulación global y que pone a la mayoría de las personas –más allá de si trabajan o no– en una situación de dependencia informática.¹⁴ Al respecto Simón y Minc (1992) aseveran que el Estado no puede limitarse a automatizar los servicios públicos y hacer fácil el acceso a éstos, sino que tiene que liberar a los usuarios del monopolio de los constructores en la concepción de las grandes arquitecturas (145).

Quizá uno de los grandes retos a los que se enfrentan las políticas sociales frente al teletrabajo como una expresión de la informatización de las sociedades tienen que ver con la neutralización de una creciente

14 Es importante subrayar que la mayoría de los países tienen que exportar tecnología adhiriéndose a un monopolio bancario que aprovechan las empresas altamente tecnológizadas imponiendo tasas de interés muy elevadas ante la circulación de monedas débiles y frente al pago de una prima de riesgo que se incluye en las tasas de interés por venta de tecnológica. Véase: Castaingts, J. (2000), *Los sistemas comerciales y monetarios en la tríada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza Valdés, ISBN 968-856-794-9, 1-421.

asimetría en el acceso a los productos y/o servicios materiales e inmateriales derivada de un proceso de descalificación tecnológica.

Actualmente los Estados ya no pueden negociar con los trabajadores sólo en la lógica del mundo del trabajo, por que las demandas laborales ahora se vierten en demandas sociales que no sólo se arreglan con acuerdos sobre los costos y las condiciones laborales. En todo caso la gestión teleinformática deberá inscribirse en una agenda más amplia que contemple los efectos colaterales que implican apostar hacia el desarrollo teleinformático como la expresión más acabada del capitalismo moderno¹⁵ porque, como lo plantea Thibault (2000)¹⁶, cuando en el panorama socio laboral surge un fenómeno nuevo como el teletrabajo, la primera tarea que debe afrontar el *iuslaborista* es la de determinar la naturaleza jurídica de éste, por ejemplo si "...el teletrabajo supone una forma de trabajar que estaría enmarcada dentro de una relación laboral o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo, lo que se entendería que se trata de una relación civil, es decir, se trata de dilucidar si la relación de trabajo tiene carácter laboral o civil" (Kahale, 2003: 405).

En general, bajo el contexto del teletrabajo las políticas estatales deberán de estar orientadas a la optimización de la eficacia de las acciones de todo tipo de entidad de economía social tomando en cuenta que no se trata de una política de flexibilización salvaje vía el teletrabajo, sino de flexibilizar bajo esta modalidad lo que esté en condiciones de ser flexibilizado.¹⁷ De hecho tendría que ser así, porque en la realidad misma las expresiones del teletrabajo han sido mínimas en muchas regiones del mundo en comparación con el desarrollo de otras formas organizacionales.

Independientemente que una empresa opte o no por el teletrabajo como una nueva forma de organización, todas se hayan ante el mismo escenario, es decir, un modo de acumulación de capital muy volátil que requiere de estrategias empresariales flexibles que permitan la subsistencia de éstas y, en general, la perpetuación de los ciclos económicos. En esta tónica, el teletrabajo como una expresión de la informatización de los procesos de trabajo ha generado nuevas relaciones laborales y no laborales que han sido rebasadas por situaciones que no estaban previstas y que devienen de la informatización organizacional. Es entonces en estos términos que los empresarios tendrán que replantear su gestión informática en torno a estos nuevos escenarios en los cuales no sólo se ven implicados éstos, sino todo el Sistema de Relaciones Industriales.

Por ejemplo al suponer el teletrabajo un alto compromiso y responsabilidad del trabajador en la empresa en la que labora, a ésta le resultará difícil evaluar el desempeño del primero en tanto que los estándares tradicionales no se corresponden con los nuevos contenidos de trabajo. De esta forma las empresas deben de tener claro que las relaciones laborales que supone el teletrabajo son la confianza en el ser humano y la responsabilidad de éste para con la organización para la cual labora.¹⁸ Bajo esta argumentación cobrará

15 De esta forma las instituciones jurídicas que van de la mano del contrato laboral están experimentando cambios por las características propias del teletrabajo. Es así que temas como la prestación referida al transporte de los trabajadores podría desaparecer o modificarse en los contratos de trabajo. Otro ejemplo serán los reajustes que se deberán hacer en torno a las transformaciones de los nuevos riesgos profesionales. Véase: Rodríguez, M. (2007), "El teletrabajo en el mundo y Colombia", en *Gaceta Laboral*, enero-abril, año/vol. 13, núm. 001, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 29-42.

16 Citado por: Kahale, D. T. (2003), "Teletrabajo: regulación jurídico-laboral", en *Gaceta Laboral*, septiembre-diciembre, año/vol. 9, núm. 003, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 405, 397-416.

17 Véase: Colom, A. (2004), "Innovación organizacional y domesticación de internet y las tic en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y del teletrabajo", en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, agosto, núm. 009, España, Centro Internacional de Investigación Informática sobre la Economía Pública Social y Cooperativa, ISSN 0213-8093, 77-119.

18 Véase: Escalante, Z. et al. (2006), "El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado de Zulia", en *Gaceta Laboral*, mayo-agosto, año/vol. 12, núm. 002, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 232-266.

sentido lo que aseveran Madero *et al.* (2009) en relación a que "...cuando el trabajador se encuentra emotivamente ligado a la empresa, podría estar más dispuesto a confiar en esquemas innovadores o diferentes a los actuales para realizar el trabajo. Esto puede reforzar la conveniencia organizacional de invertir y esforzarse en la implantación de estímulos de liderazgo, prácticas y procesos de recursos humanos que contribuyan a construir esta afiliación afectiva del trabajador hacia la empresa en que labora" (50).

En alguna literatura sobre el teletrabajo es común encontrar argumentos en torno a que quienes se han beneficiado más de la instauración de esta forma de trabajo han sido los empresarios y que los que han salido perdiendo son los trabajadores.¹⁹ Esto tiene coherencia si y sólo si se matizan los efectos para ambas instancias. Como ya se mencionó, son muy pocas las empresas que han llegado a altas tasas de productividad en menor tiempo, con mayor calidad y menores costos vía el teletrabajo.²⁰ Lo que tendríamos que reconocer es que muchas empresas se han precarizado a la luz de la informatización de las sociedades la cual ha supuesto nuevas formas de poder y dominación de algunos empresarios sobre otros. Lo anterior porque en general una empresa o una parte de ésta se convierte en el punto neurálgico de reconversión vía el teletrabajo y a su alrededor hay una gran cantidad de empresas distribuidoras y maquiladoras en situaciones de desventaja frente a la que cuenta con la infraestructura para instrumentar el teletrabajo como un proceso de reestructuración productiva. Asimismo, estas empresas al ser precarias y dependientes, contratan o subcontratan formal o informalmente a trabajadores bajo condiciones precarias.²¹

Por su parte los sindicatos más allá de seguir resistiéndose a la adaptación de las nuevas formas de trabajar, deberán de reconocer que –independientemente de que éstos estén o no convencidos de ellas– estamos asistiendo a nuevos estilos de organización de trabajo con mutaciones considerables en las relaciones laborales como las que implica por ejemplo el llamado teletrabajo. Entonces es de este modo que las demandas de los trabajadores en la informatización de las organizaciones deberán de reconocer que las relaciones laborales ahora se integran como una red que involucra a grupos y sujetos y en donde la gestión del factor humano se constituye como una estructura interdependiente fuertemente vinculada a la producción y a las estrategias competitivas de la empresa y su entorno –quizá más que en el pasado. Es por lo anterior que los nuevas formas de negociación laboral deberán de velar por una redefinición contractual de las responsabilidades que tendrán los potenciales teletrabajadores y las empresas, para que con base en ello se determinen los objetivos por cumplir y métricas sobre las cuales se harán el seguimiento y las remuneraciones en beneficio de todas las partes involucradas (Castillo: 2010: 4).

De ninguna forma estamos aseverando que los nuevos sindicalismos deberán de renunciar a las demandas laborales básicas que constituyen la reproducción digna de la fuerza de trabajo. Más allá de eso lo que planteamos es que la acción laboral, que no necesariamente es sindical,

19 Para el caso de los trabajadores tendríamos que reconocer las salvedades que exponemos a lo largo del presente documento.

20 Por lo menos en la revisión integral de 2494 Contratos Colectivos de Trabajo de jurisdicción federal entre el periodo de 1994-2000 en México se puede observar que sólo un mínimo de empresas instrumentaron una reestructuración productiva que se tradujera en altas tasas de productividad en menor tiempo, con mayor calidad y menores costos laborales. Véase: Tunal, G. (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México", en *Economía, Sociedad y Territorio*, enero-junio, vol. III, núm. 11, México, El Colegio Mexiquense, ISSN 1405-8421, 409-440.

21 Al respecto se pueden ver las experiencias de los llamados Distritos Industriales y las evidencias de las organizaciones que funcionan bajo el esquema de Redes Empresariales.

deberá de reconocer independientemente de instrumentar o no la teleinformática en sus procesos de trabajo, no puede obviar que uno de los sustentos de la actual forma de acumulación de capital supone mutaciones en las rutinas de trabajo, que están modificando la inmediatez social de los trabajadores y de quienes directa e indirectamente reproducen la fuerza de trabajo. Al respecto algunos estudiosos del teletrabajo siguen insistiendo en el análisis sobre el papel que tienen los sindicatos para frenar la precariedad que supone dicha forma de organización del trabajo, desconociendo la responsabilidad que han tenido muchos sindicatos en tanto la poca capacidad y disposición que éstos han tenido para gestionar su participación en las transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de gestión laboral ante expresiones sociales como las que implica el teletrabajo y que no pueden ser desconocidas por las cúpulas sindicales.

Como lo hemos mencionado, más que en el pasado actualmente las organizaciones enfrentan una gran variedad y diversidad de formas productivas para las cuales no hay soluciones y caminos unívocos, ni rupturas con las formas organizacionales estructuradas en una lógica diferente a la del teletrabajo. Al ser éste un fenómeno socio-organizacional que tiene expresiones diferenciadas que dependen de coyunturas en específico, del grado de desarrollo tecnológico de una región, de las diferentes estrategias empresariales, del posicionamiento de los actores involucrados, de sus implicaciones culturales; deberá de ser tratado de forma transdisciplinaria con el afán de minimizar las focalizaciones de dicho fenómeno propias de cualquier saber científico. Lo anterior permitirá tener una visión más amplia de un fenómeno que discurre más allá del mundo de trabajo y que ha ido desarrollándose históricamente más allá de las innovaciones tecnológicas.

En este orden de ideas, los estudios sobre el teletrabajo deben de contemplar que al ser éste una nueva expresión socio-técnica del modo de acumulación global, tiene impacto diferenciados y correlacionados entre todas las partes que componen el Sistema de Relaciones Industriales (sindicatos, trabajadores, empresarios, Estado) e incluso, más allá de dicho sistema. Es este sentido es en el que se podrá analizar este fenómeno social con todas sus corresponsabilidades sin caer en la victimización o sobrevaloración de algunos de los actores sociales involucrados.

Al ser el teletrabajo una forma de organización laboral no típica, por lo menos para regiones similares a la América Latina, debe de haber mayor cautela en las afirmaciones en torno a que el mundo está transitando homogéneamente hacia el teletrabajo. Por lo menos las evidencias empíricas no hacen sino demostrar que de ninguna manera el futuro organizacional inmediato es el teletrabajo, debido a que la telematización integral es impracticable por razones tecno-científicas, financieras y culturales. Pese a que sus primeras manifestaciones datan de finales de los años setenta y principios de los ochenta del siglo pasado, se trata de una forma de organización que no se ha establecido aún como dominante.

Los estudiosos del teletrabajo deberán de tener presente que al instaurarse una nueva forma de organización, en sus primeras etapas no se pueden ver los beneficios o perjuicios de ésta en tanto que se encuentra en un proceso de desarrollo. Es así que al analizar una nueva forma de organización en sus primeros momentos de gestación, se exageran las bondades o los perjuicios de ésta. Particularmente alguna de la literatura sobre el teletrabajo se ha polarizado subrayando la precarización y/o

maximización de los beneficios para las partes involucradas. Lo anterior porque se trata de un proceso que hasta el día de hoy está en una fase de gestación que no ha podido posicionarse como la realidad laboral dominante en el mundo contemporáneo en tanto que, gran parte de los constructos teóricos en relación a esta forma de organización –por ser relativamente nueva–, se han erigido a partir de presentimientos vagos, descubrimientos accidentales y afortunados de constantes no previstas y generalizaciones inductivas que la más de las veces sólo han llegado al planteamiento de hipótesis de relativamente corto alcance que requieren ser verificadas en torno a su pertinencia o no en manifestaciones sociales específicas. Por lo menos metodológicamente está es la forma en que elegimos abordar algunas interpretaciones que se han realizado sobre el teletrabajo.

En cuanto al supuesto debilitamiento de la organización obrera derivado de la instauración de los sistemas postfordistas, por ejemplo el teletrabajo, podemos decir que: i) si bien el actual modo de acumulación pudiera ser una de las variables que determina el debilitamiento del movimiento obrero, éste –como cualquier forma de acción social– es un proceso que pasa por momentos de crecimiento, desarrollo y decadencia; ii) el movimiento obrero existe más allá del sindicalismo y, en todo caso, los analistas que insisten en el debilitamiento de la clase obrera tendrían que precisar que están hablando de los sindicalismos previos al modo de acumulación global; iii) al haber una modificación radical en los sistemas de trabajo, los trabajadores reaccionan ante esta situación con nuevas formas contestatarias y esto va más allá de la instauración del teletrabajo y, iv) para no ser tautológicos, nosotros también reconocemos que las actuales formas contestatarias vía las organizaciones de la sociedad civil (OSC) son una expresión de la acción social que, si bien actualmente son los espacios de expresión social (incluyendo el de las demandas laborales), en algún momento entrarán en crisis como los sindicalismos lo hicieron en las últimas dos décadas del siglo XX y los trabajadores se aglutinarán en torno a nuevas formas de accionar socialmente.

En relación a que el teletrabajo disminuye el contacto social, pensamos que esta forma de organización como cualquier otra se sustenta en el accionar social con gradaciones distintas dependiendo del contenido del trabajo y de la coyuntura en que se gesta éste. Es así que lo que estaría implicando el teletrabajo sería una nueva forma de relacionarse socialmente y que no necesariamente tiene que ver con éste sino con la informatización de las sociedades. De hecho, antes de la era informática las sociedades ya habían pasado por varias estadias en la que entre una y otra los grados de integración social fueron mutando sin que mediara una computadora.

Con respecto a que el teletrabajo yuxtapone lo propiamente laboral con la esfera doméstica, insistimos que si bien son esferas que han sido separadas para poder ser estudiadas, en la realidad forman parte una entidad indisoluble por que el hecho de trabajar no se refiere a una acción física e intelectual que se constriña a una jornada de trabajo, sino que se expande en la vida cotidiana de los actores sociales reconfigurando no sólo su forma de actuar e interpretar su jornada de trabajo, sino su constitución como sujeto único e irrepetible. En estos términos insistimos en que esta dislocación del trabajo debería de intentar explicarse como una cohesión de los espacios laborales con los no laborales con mayor evidencia que en el pasado lo cual permite una mejor aprehensión y aprensión de los fenómenos –aunque esto tenga que ver más con una estrategia de observación de los fenómenos sociales que con lo que realmente sucede a nivel empírico.

En cuanto a que lo que según los expertos en el tema debería ser un teletra-

bajador, pensamos que todos los seres humanos tenemos capacidades diferentes y actitudes distintas de enfrentar el mundo, más allá de tener o no un empleo. Al respecto sugerimos que el concepto de competencias nos permite entender con mayor holgura quiénes podrían ser teletrabajadores en el entendido que cada una de las personas tenemos repertorios específicos de accionar que tienen que ver con nuestras historias de vida, más allá de las trayectorias laborales y que nos hacen más eficaces en algunas situaciones y menos eficaces en otras.

Las reflexiones realizadas en la presente ponencia más que ser un análisis del discurso es un ejercicio hermenéutico al que cualquier marco teórico debe de exponerse. La teoría no sólo es un agrupamiento racionalizado de un conjunto de conceptos que tratan de explicar la realidad, sino también la constante validación de dichas concepciones a la luz de la evolución de dicha realidad y del grado de cercanía o lejanía con otros saberes disciplinarios. De este modo ninguna teoría está acabada, sino que transita hacia actualizaciones que cobren sentido con la dinamicidad de los fenómenos sociales. Es así que las tesis sobre el teletrabajo no escapan a la refutación la cual debería ser el proceso a partir del que se actualizan las interpretaciones de la realidad permitiendo fases paradigmáticas que tendrán vigencia hasta la aparición de hallazgos anómalos, el surgimiento de una teoría alternativa o una revolución científica. Asimismo, las construcciones teóricas no se erigen a partir de lo que plantea un o algunos autores, sino cómo otros autores lo interpretan en términos de un planteamiento diferente, por más que éste les parezca a éstos o a sus seguidores una irrupción de los consensos teóricos a los que se han llegado. Y no podría ser de otra forma porque en la ciencia los investigadores no investigan para sí mismos, sino para los otros. Es en esta tónica en que se realizaron las reflexiones planteadas en el presente documento y que de ninguna manera esperan cerrar la discusión en torno a la problemática planteada, sino dejarla abierta a la espera de que dichas reflexiones sean refutadas con planteamientos distintos y concientes de que ningún autor da impunidad teórica.

Bibliografía

Altamira, C. (2001), "La naturaleza del trabajo en el fin de siglo", en *Memoria*, núm. 28, portal electrónico, Center for Digital Discourse and Culture, Estados Unidos de Norteamérica, , http://www2.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/althima.htm

Carrillo, J. y C. Iranzo (2000), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, México, ISBN 9789681660261, 179-212.

Castaingts, J. (2000), *Los sistemas comerciales y monetarios en la tríada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés, México, ISBN 968-856-794-9, 1-421.

Castillo, E. (2010), "Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones", en *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, septiembre-diciembre, núm. 31, Fundación Universitaria Católica del Norte, Colombia, ISSN 0124-5821, 1-5.

Colom, A. (2004), "Innovación organizacional y domesticación de internet y las tic en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y del teletrabajo", en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, agosto, núm. 009, Centro Internacional de Investigación Informática sobre la Economía Pública Social y Cooperativa, España, ISSN 0213-8093, 77-119.

Duhalde, S. (2006), "El teletrabajo: realidad empírica", ponencia presentada en el III Congreso Conocimiento Abierto, Sociedad Libre, organizado por Observatorio para la Cibersociedad, Argentina, 20 de noviembre al 3 de diciembre.

Escalante, Z. et al. (2006), "El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado de Zulia", en *Gaceta Laboral*, mayo-agosto, año/vol. 12, núm. 002, Universidad de Zulia, Venezuela, ISSN 1315-8597, 232-266.

Forslin, J. (1991), "Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo", en *Sociología del Trabajo*, otoño, núm. 13, Universidad Complutense de Madrid, España, ISSN 0210-8364, 3-25.

<http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2011).

Kahale, D. T. (2003), "Teletrabajo: regulación jurídico-laboral", en *Gaceta Laboral*, septiembre-diciembre, año/vol. 9, núm. 003, Universidad de Zulia, Venezuela, ISSN 1315-8597, 397-416.

Lenguita, P. (2010), "Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma", en *Argumentos*, septiembre-diciembre, año 23, núm. 64, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México, ISSN 0187-5795, 245-263.

---- (2009), "Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico", en *Revista Theomai*, primer semestre, núm. 19, Red de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, Argentina, ISSN 1515-6443, 77-95.

---- (2009), "Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo", en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Otoño, vol. XI, núm. 12, Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina, ISSN 1514-6871, 1-7.

---- (2008), "Las transformaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías según la prensa especializada. El caso del teletrabajo", en *Margen. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, Revista electrónica, primavera, núm. 51, Argentina, ISSN 0327-7585, <http://www.margen.org/suscri/margen51/lenguita.html>, fecha de última consulta (15 de mayo de 2010).

---- (2008), "Prácticas de comunicación sobre el teletrabajo", en *Revista Argentina de Comunicación*, año 3, núm. 3, Federación Argentina de Carreras de Comunicación Social, Argentina, ISSN 1850 4043, 171-188.

---- (2008), *Teletrabajo. El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*, Ministerio del Trabajo, Argentina, ISBN 978-987-24777-2-1, 1-37.

---- (2004), "La tragedia de la deshumanización tecnológica. Estudio sobre el síntoma cibernético desde la Teoría Crítica", en *RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, abril, vol. 3, num. 7, Edições GREM, Brasil, ISSN 1676-8965, 5-21.

Madero, S. M. et al., (2009), "Predictores de la disposición de los trabajadores mexicano a aceptar el teletrabajo", en *Investigación y Ciencia*, enero-abril, Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, ISSN 1665-4412, 46-52.

Martínez, E. (2003), "El impacto de las tendencias tecnológicas y organizacionales en el trabajo administrativo", en *Análisis Económico*, tercer cuatrimestre, año/vol. XVIII, núm. 039, Universidad Autónoma Metropolitana, México, ISSN 0185-3, 303-324.

Montes, J. (2010), "Sociedad de la información y trabajo inmaterial", en *El trabajo en el capitalismo informacional*, Argentina, Poder y Trabajo Editores, ISBN 978-987-24054-1-0, 1-33.

Neffa, J. C. (2000), "El proceso de innovación científica y tecnológica", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 735-754.

Rodríguez, M. (2007), "El teletrabajo en el mundo y Colombia", en *Gaceta Laboral*, enero-abril, año/vol. 13, núm. 001, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 29-42.

Saez, E. et al. (2007), "El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural", en *Salud y Drogas*, año/vol. 7, núm. 001, España, Instituto de Investigaciones de Drogodependencias, ISSN 1578-5319, 153-158.

Simón, N. y A. Minc (1992), *La automatización de la sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, ISBN 950 -557-021-x, 1-244.

Tunal, G. (2005), "Automatización de los procesos de trabajo", en *Actualidad Contable FACES*, enero-junio, núm. 10, Venezuela, Universidad de los Andes, ISSN 1316-8533, 95-104.

---- (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México", en *Economía, Sociedad y Territorio*, enero-junio, vol. III, núm. 11, México, El Colegio Mexiquense, ISSN 1405-8421, 409-440.

---- y M. E. Camarena (2007), "Conceptualizando la cultura organizacional", en *Gestión Pública y Empresarial (GESPYE)*, segundo semestre, año 6, núm. 11, División de Gestión Empresarial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, México, ISSN 1665-1652, 30-54.

---- (2007), "La cultura como objeto de investigación", en *Tecsisistecatl. Revista electrónica de ciencias sociales*, Revista electrónica, 2 de julio, vol.1, núm. 2, México, EUMED.net, ISSN 1886-8452.

La Flexibilidad laboral en Cananea antes y después del conflicto minero del 2007: comparación de los Contratos Colectivos de Trabajo de dos sindicatos



Héctor Valenzuela Méndez¹

Resumen

En Cananea, Sonora, la sección 65 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) se encuentra en huelga desde junio del 2007. Según refieren los líderes sindicales actualmente son más de 800 mineros en huelga en contra de la empresa Buenavista del Cobre de Grupo México. La empresa se encuentre operando desde 2011, con un sindicato distinto; la sección 08 del sindicato minero de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Que cuenta con 1,200 afiliados. Existe pues, en la situación del sindicalismo en Cananea, una condición de fragmentación; la condición de los mineros que se encuentran resistiendo o en lucha y aquellos que se encuentran laborando. Mismos que corresponden a la sección 65 y a la sección 08 de la CTM respectivamente. Entre otros resultados, el conflicto ocasionó un cambio en la contratación colectiva y las relaciones de la empresa con un nuevo sindicato, muy distinto a la combativa sección 65. El objetivo del trabajo es realizar un análisis de cómo ha cambiado la contratación colectiva en Buenavista del cobre, en Cananea, Sonora, antes y después del conflicto minero del 2007, a través de una comparación entre los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) de la sección 65 y de la sección 08 así como de una aproximación preliminar al conflicto. Metodológicamente realizamos una aproximación a una caracterización inicial del conflicto minero del 2007 a través de bibliografía pertinente. Así como el

análisis y comparación de dos CCT de Buenavista del cobre y dos distintos sindicatos, en distintos momentos definidos a partir del conflicto minero del 2007. En términos de la contratación colectiva, los contratos colectivos de trabajo se han flexibilizado si se comparan antes y después del conflicto. Esta flexibilización ocurre en siete dimensiones de análisis de la flexibilidad laboral y corresponde a una pérdida en los derechos de contratación colectiva acumulados durante el pasado siglo, en este sentido, constituye una negación del sujeto histórico minero en Cananea.

Palabras Clave: Cananea, Flexibilidad laboral, Contrato Colectivo de Trabajo, Conflicto minero del 2007.

Introducción

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar y comparar la flexibilidad laboral de dos Contratos Colectivos de Trabajo (CCT); el firmado en 2005 por la sección 65 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) y la empresa Mexicana de Cananea, y el firmado en 2011 entre la sección 08 del sindicato minero de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y Buenavista del Cobre.

Mexicana de Cananea y Buenavista del Cobre constituyen la misma empresa minera propiedad de Grupo México (GM) la cual cambió su nombre a raíz del conflicto minero del 2007.

Dichos CCT resultan de particular interés porque representan dos condiciones diferentes en el sindicalismo de Cananea; el CCT del 2005 es el último CCT firmado por la histórica y combativa sección 65, mientras que el CCT del 2011, representa el primer CCT firmado por un sindicato diferente. Además, entre ellos media un conflicto minero con características inéditas en la historia de una comunidad que se caracteriza por su centralidad sindical. El trabajo se estructura en tres partes principales.

Primeramente realizamos una aproximación descriptiva al contexto de una comunidad minera y fronteriza, surgida como enclave minero, posteriormente revisamos los antecedentes de la flexibilidad en la minería de Cananea y después realizamos una aproximación inicial al conflicto minero del 2007, por último cerramos esta primera parte con la hipótesis general que guió nuestro trabajo.

La segunda parte del trabajo incluye la descripción de la metodología para el análisis de los CCT, la cual consiste en una adaptación cualitativa de la metodología propuesta por Covarrubias (1992) y la presentación de los resultados del análisis.

Por último, a manera de conclusión, apuntamos brevemente la ruta para la interpretación de la significación general de estos resultados, en términos de la flexibilidad laboral en Cananea, Sonora.

¹ Estudiante de la línea Globalización y Territorios del Doctorado en Ciencias Sociales del Colegio de Sonora. patapink@hotmail.com



La flexibilidad laboral en Cananea y el conflicto minero del 2007.

El contexto

Cananea Cooper Company, Mexicana de Cananea, y Buenavista del cobre, son los nombres sucesivos con los que, desde inicios del siglo pasado hasta la actualidad se ha llamado “la mina de Cananea”. Estos nombres reflejan distintos momentos en la historia y desarrollo de la comunidad relacionados directamente con las políticas nacionales y con fenómenos económicos mundiales: el origen como enclave minero de capitalistas norteamericanos a inicios del s. XX, el nacionalismo paraestatal, la privatización empresarial y políticas neoliberales asociadas a la flexibilización laboral y a la precarización del empleo.

“Cananea, con las transformaciones de la empresa y la organización social local, ilustra también las transformaciones económicas y sociales por las que ha pasado el país las últimas décadas, la empresa minera, habiendo sido inicialmente de propiedad extranjera durante el porfiriato, pasó por las etapas de nacionalización y empresa pública durante el régimen priísta y, recientemente, con el arribo de las políticas neoliberales, volvió al régimen privado de capital nacional.” (Pineda, Browning y Wilder, 2007: 153).

Desde su origen a inicios del siglo pasado, hasta la actualidad, el sistema de relaciones entre la mina y los trabajadores en Cananea ha resultado una especie de crisol donde se pueden observar distintas tendencias y orientaciones de la relación del estado con los trabajadores.

Desde 1907 hasta 1972, la mina fue propiedad de la *Anaconda Cooper Corporation*, a partir de allí y hasta 1982 se implementó un modelo mixto con la participación minoritaria del estado y donde la empresa mantuvo el control mayoritario en la propiedad de la mina. En 1982 el estado nacionalizó la empresa, adquiriendo la totalidad de la propiedad y convirtiéndose en una compañía paraestatal. Las iniciativas de privatización en 1989 de diferentes paraestatales, provocaron huelgas y movimientos (en Altos Hornos de México, y en la mina de Cananea) finalmente, en 1990, después de una polémica y controvertida declaración de quiebra, la paraestatal fue vendida a Grupo México, (Zapata, 2005).

Por su producción, Cananea es de importancia para la minería nacional y para la explotación cuprífera mundial. Por

su historia, Cananea es relevante por poseer una tradición de lucha social y organización sindical que se remonta a principios del siglo XX. La huelga histórica de 1906 en contra de la empresa *Cananea Consolidated Copper Company* propiedad de W. Green, es considerada por algunos historiadores como un antecedente importante de la revolución en México. Esta huelga es uno de los conflictos obrero-patronales que más impactaron en la sociedad (Rivera Castro, 2009) y constituye un referente histórico e identitario de la comunidad en general y del sector minero en particular.

Los mineros de Cananea representan la fuerza de trabajo de un sector estratégico en la economía del estado y del país: En el 2010, la producción estatal de cobre fue de 176, 617 toneladas, mientras que en el 2011, año en que se reactivó la producción de la mina, la producción estatal fue de 253, 421 toneladas, la aportación de la producción cuprífera estatal al total nacional en esos años fue del 67.7% y del 78.6% respectivamente. En el periodo de 1999 al 2011, la minería es el principal sector receptor de la inversión extranjera en Sonora, y representa el 43.3% de la inversión extranjera en ese periodo. Como ya se mencionó: el sistema de relaciones entre la mina y los trabajadores en Cananea, ha resultado una especie de crisol donde se pueden observar distintas tendencias en la relación del estado y los sindicatos, por lo cual el caso resulta pertinente para aproximarnos a la comprensión del impacto del cambio laboral en relación a la flexibilidad.

Sariego, (1986), aplicó al análisis de la mina y la comunidad de Cananea, el concepto de enclave y caracterizó a la comunidad como un enclave minero a partir de las siguientes condiciones: a) población ocupacional o *company-town*, b) monopolio de la empresa extendido a otras actividades de la economía local, c) cierta independencia y autonomía de las instituciones del enclave (empresa, sindicato, autoridades

locales) d) comunidades con alta propensión a la huelga, e) la lucha de clases dentro del enclave se apoya en una estructura social polarizada por dos instituciones: la empresa y el sindicato, f) sector estratégico para las economías nacionales y para las relaciones entre los diferentes países por motivos de inversión extranjera.

La flexibilidad laboral en Cananea.

Entendemos a la flexibilidad laboral como un contexto que designa a un complejo de dispositivos puestos en movimiento a nivel macro o micro, para controlar la incertidumbre de las organizaciones productivas y ganar en productividad (Covarrubias, 1992). También es posible distinguir entre *flexibilidad externa* y *flexibilidad interna*. La flexibilidad externa consiste en la capacidad que tiene la empresa para contratar, despedir e incluir empresas de trabajo temporal, subcontratadas u *outsourcing*. Mientras que la flexibilidad interna consiste en la capacidad de la empresa para asignar trabajadores a tareas o puestos de trabajo (Fina, 2001), se incluye en ella la redefinición de tareas y la reconversión de los trabajadores. Para América Latina, la flexibilidad laboral ha significado principalmente cambios a las leyes laborales, la transformación de la contratación colectiva y la ruptura y debilitamiento de pactos corporativos con los sindicatos (De la Garza, 2000: 176). La flexibilidad de los CCT, “está destinada a crear una regulación que incremente el poder de decisión de los empresarios sobre el uso de la fuerza de trabajo (procesos de trabajo, retribución, empleo y puestos), donde a mayor flexibilidad contractual mayor poder empresarial sobre el trabajo, y a mayor rigidez mayor poder laboral o capacidad de decisión de los sindicatos como representante de los intereses de los trabajadores” (Covarrubias, 1992: 71)

Además de su fundación como enclave minero y de su tradición sindicalista, otra condición referencial en Cananea en relación a la flexibilidad laboral, es la privatización de la empresa. Entre 1985 y 1990, el gobierno mexicano vendió o cerró 786 empresas públicas, lo que representaba dos terceras partes del sector paraestatal, entre ellas la mina de Cananea (Contreras, Covarrubias, Ramírez y Sariego, 1998). Este cambio, resulta decisivo en las relaciones entre la empresa, el sindicato, y el gobierno, pues la privatización no representa solamente una reestructuración en la estrategia económica del país, sino que implica un proceso de reorganización de las relaciones industriales.

Parte central de este proceso de reestructuración económica y política fueron los cambios realizados al contrato colectivo de trabajo de los mineros, que si bien, en ese entonces se mantuvo, sufrió modificaciones en correspondencia con las tendencias “modernizantes” orientadas a la flexibilidad laboral (Contreras y Ramírez, 1998) en los siguientes

aspectos:

- a) la reducción del ausentismo y del personal excedente a través del control de la empresa sobre el ausentismo y despidos de trabajadores;
- b) la compactación del número de categorías escalafonarias (de 143 a 68) y de los departamentos (de 28 a 5);
- c) la eliminación del ascenso por antigüedad, ahora la competitividad era la principal condición de ascenso, la antigüedad solo serviría como criterio en caso de la “igualdad de competencia” de los trabajadores.;
- d) el aumento de la movilidad y la flexibilidad internas, las modificaciones del contrato son ambiguas en este sentido, y representaron el punto más conflictivo;
- e) el abandono de los estándares de trabajo mínimo significó que los estándares fueran fijados por la empresa, excluyendo cualquier criterio referido a la “costumbre”, este aspecto dificultó la relación con los supervisores y el ambiente laboral; y
- f) la subcontratación, ahora la empresa se reservaría el derecho de contratar compañías terceras, aunque especificando que para tareas especializadas y no de la operación normal de la planta, como son construcción, ampliación, modificación de instalaciones y mantenimiento.

A pesar de que los mineros de la sección 65 se opusieron a las medidas aplicadas por la empresa, después de la privatización de la mina, las orienta-

ciones hacia la flexibilización del sistema productivo se había logrado aplicar al menos parcialmente en la minería en Cananea. Se modificó (amplió) la forma de contratación, que incluía la posibilidad de inclusión de empresas sub-contratadas, la limitación de los derechos colectivos del sindicato, y la introducción de modificaciones en la organización de las formas de trabajo del gremio.

Después del proceso de privatización fueron dos las tendencias que se reafirmaron en la comunidad: en primer lugar la centralidad del sindicato para la sociedad cananense, entendida como solidaridad surgida al compartir las dificultades que implica el oficio minero, se refiere a lo que representa el sindicato en términos históricos más allá de las diferencias ideológicas y políticas de los sujetos. La segunda tendencia social es la pérdida de poder de las decisiones locales respecto al control y poder ejercido desde "afuera o desde arriba", confirmando la tendencia a decidir el futuro de Cananea desde otros ámbitos, fuera del mineral y su comunidad. (Sariago, 1998)

En el contexto del paso de la empresa nacional a privada, Covarrubias (1992), a través del análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo, durante la década de los 80, encontró evidencia del proceso de flexibilización que han sufrido las relaciones industriales de un colectivo de trabajo que se distinguía por su nivel de solidez en los contratos, concluye que en los contratos analizados, las relaciones de trabajo entre la empresa y el sindicato se flexibilizaron, de acuerdo al método utilizado, de flexibilidad inexistente a flexibilidad media.

Sin embargo, a pesar de esta flexibilización en las relaciones industriales, reflejadas en los contratos, Ramírez y Covarrubias (1998) hallaron evidencia de que después de dos años de la privatización, la cultura y los valores del sindicato se mantuvieron a pesar de los intentos de la empresa por crear una nueva cultura de trabajo acorde a la flexibilidad laboral. Esto era el caso aun para los mineros jóvenes y foráneos, que se esperaba estuvieran menos comprometidos con la tradición de resistencia del gremio. Los autores explican esta vigencia del sindicato en función del conocimiento del contrato colectivo, así como a las prácticas de negociación colectiva. La percepción de los sindicalizados confirmaba una fuerte corriente de oposición al nuevo modelo laboral derivado de la privatización, rechazo a la polivalencia funcional, insatisfacción con el ambiente laboral y gestión de la empresa, principalmente relacionada al "estilo de mando" de la administración privada, particularmente de los supervisores. Esta valoración negativa del estilo disciplinario adoptado por la empresa, contrasta con la valoración positiva que tienen los sindicalizados sobre sus propias capacidades y sobre la importancia del sindicato.

Como los parámetros más relevantes para el análisis de las relaciones industriales a partir de la privatización en Cananea, Ramírez Sánchez (1996), identificó los siguientes: a) la escala física y tecnológica de la empresa, b) las características del mercado y producto, es decir el cobre, c) las características de la localidad y la importancia relativa de la empresa en la estructura económica local, nacional e internacional, d) las características del personal empleado y el sindicato, y e) las condiciones establecidas, resultados de la historia de negociaciones previas entre empresa y sindicato. A partir de estos parámetros y de la comprensión de la flexibilidad laboral, como la capacidad para modificar a discreción el número, el rendimiento y el salario de los trabajadores, el estudio (cuyo propósito fue la identificación de cómo, cuándo y por qué la empresa decide modificar el número de sus trabajadores, su rendimiento y su salario), encontró evidencia de que la percepción

de los sindicalizados confirmaba una fuerte corriente de oposición al nuevo modelo laboral impuesto por la restructuración, e insatisfacción con el ambiente laboral y gestión de la empresa.

"la flexibilidad en Cananea significó, un sistema de empleo reformado que funciona según el principio de salario según trabajo relativizado por: 1) la compactación del número de categorías salariales del personal sindicalizado. 2) La disminución del peso de la antigüedad como criterio de ascenso y 3) la disminución del núcleo de trabajadores estables, por despidos y suspensión de nuevas contrataciones y uso de la subcontratación a terceras empresas". (Ramírez Sánchez, 1996: 48).

El conflicto minero del 2007

El 30 de julio del 2007, aludiendo al incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el sindicato inició una huelga en contra de la empresa Mexicana del Cobre (hoy Buenavista del Cobre), propiedad de Grupo México. Es el conflicto minero más prolongado en la historia de la comunidad y se encuentra muy relacionado con la situación de Napoleón Gómez Urrutia (NGU) como líder nacional del sindicato¹.

De acuerdo a la resolución del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, esta huelga terminó el 11 de febrero del 2010, a favor de la empresa. Sin embargo, la sección 65 ha apelado ante instancias internacionales, como la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, esta resolución.

Esta huelga se presenta con al menos dos características inéditas:

La duración del conflicto: en su dimensión jurídica fue de tres años, no así la movilización del sindicato, que en este junio llegó a 6 años. Es el movimiento de huelga más prolongado en la historia de una comunidad que se distingue por su tradición de lucha obrera y centralidad sindical.

- a) La situación del liderazgo sindical: que va desde el estatuto jurídico-legal de NGU como líder nacional del sindicato en México, hasta los liderazgos locales.

La empresa, a partir de la resolución a su favor, reanudó sus operaciones, con un nuevo sindicato y con compañías subcontratadas, y está operando con una capacidad de producción y de inversión muy importante que incluye la construcción de una tercera planta de Extracción por Solventes y Deposición Electrolítica (ESDE III), la construcción de una nueva planta concentradora y de la primera planta de Molibdeno. (Grupo México, 2012). Campillo (2008). Analiza el caso del sindicato minero dentro del contexto del cambio político sobre el control de las organizaciones sindicales. El conflicto es explicado en relación a la diversificación de demandas sindicales y a un decremento en el control del estado y de las directivas sindicales, no

¹ En el 2008, el entonces Secretario de Trabajo, desconoció a NGU, como líder del sindicato minero a pesar de que con esta acción, se violentaba el derecho y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad y la autonomía sindical y declaró ilegal esta negativa del reconocimiento del líder sindical. El sindicato minero y su líder se oponían abiertamente a las iniciativas de reforma laboral derivadas del proyecto neoliberal, proyectos promovidos por el secretario del trabajo y el gobierno federal. Mientras que la situación legal NGU en México es ambigua, cuenta con el apoyo de organizaciones sindicales de diferentes países, incluso se le otorgan reconocimientos de instituciones internacionales de defensa de derechos humanos y laborales; a casi cinco años del conflicto NGU señalaba que las huelgas (incluidas las Taxco, Guerrero y Sombrerete, Zacatecas) se mantienen, por no haber sustento legal para declararlas inexistentes, (Martínez, 2012).

obstante, los sindicatos contarían con diversos recursos formales de poder, dada la importancia de la burocracia sindical en el aparato político del país, estas condiciones se asociaron a la posibilidad de los colectivos sindicales de oponerse a las reformas a la ley federal del trabajo.

A partir de la ubicación de la huelga como un hecho sociológico de la realidad colectiva, Caro (2012) considera que este conflicto minero, tiene características de movimiento social. Reconociendo una lucha por condiciones laborales que se extienden como acciones sociales, a través de los mecanismos permitidos en el sindicalismo. Constituye un medio de fuerza colectiva, que aún deja ver su relevancia en materia de generación de opinión pública y movilización de la clase obrera minera.

Para Silva (2011) este conflicto minero debe comprenderse en dos dimensiones, la histórica-social y la antropológica. Sitúa este conflicto en la tradición de lucha sindical del mineral y en relación a las tendencias neoliberales en el mundo del trabajo, que en su dimensión antropológica representan una negación del sujeto. Considera que la reafirmación de la dignidad y de la autonomía sindical, son los elementos distintivos y particulares de este conflicto, por lo que representa un movimiento social, un compromiso de transformación social, que requiere de la libertad y la autonomía individual y colectiva.

Rodríguez (2012) explora la secuencia del conflicto en términos cronológicos con el propósito de analizar la postura de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) delegación Sonora, en relación a la huelga, considerando que la actuación de la CTM, avaló los designios del gobierno federal, en total desamparo de los intereses de los obreros.

Para Zapata, (2010) responde a la crisis del sindicalismo como un punto coyuntural en la relación del estado con los sindicatos. A partir del 2005, la relación entre el estado mexicano y el sindicalismo se encuentra en una coyuntura histórica indicada, entre otros hechos, por la participación del sindicato en el cuestionamiento a la reforma laboral, el trágico accidente en la mina de Pasta de conchos con un saldo de 65 muertos, el desconocimiento por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión social (STPS) de NGU como líder sindical, y por los movimientos de huelga que este hecho generó como respuesta en las minas de Nacozari, Sombrerete y Taxco en respuesta. (Zapata, 2010).

Por nuestra parte afirmamos, a manera de hipótesis, que este conflicto, se encuentra asociado a las tendencias flexibilizadoras en la contratación colectiva en minería, más precisamente, que la empresa ha aprovechado el conflicto a fin de flexibilizar el CCT.

La Flexibilidad contractual en la mina de Cananea: análisis de los CCT de trabajo en términos de la flexibilidad laboral.

Metodología

Análisis y comparación de dos CCT de Buenavista del cobre y dos distintos sindicatos, en distintos momentos definidos a partir del conflicto minero del 2007. Por un lado, El Contrato firmado en el 2005 por la empresa Mexicana de Cananea y la sección 65 SNTMMSSRM, y por otro lado, el contrato firmado en 2011 entre Buenavista del Cobre y la sección 08 de la CTM. Estos contratos son seleccionados porque representan el último firmado por la histórica sección 65 y el primer contrato firmado por un sindicato distinto, además entre ellos media un conflicto minero. Partimos de la metodología de Covarrubias (1992), para quien la flexibilidad constituye un concepto multidimensional, se consideran siete dimensiones con sus respectivos indicadores.

Dimensiones y propiedades de la flexibilidad contractual.

1. Movilidad de la fuerza de trabajo

- Movilidad horizontal
- Cambio de horarios
- Programación de días de descanso
- Programación de las vacaciones

2. Organización y tecnologías; intensidad del trabajo y normas de producción

- Cambios en la organización del trabajo y en las tecnologías
- Cambios en la intensidad del trabajo y en las normas de producción

3. Salarios y prestaciones

- Salario
- Pago de horas extras
- Tiempo para tomar alimentos
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima de vacaciones
- Días de descanso obligatorio
- Prima de antigüedad
- Seguridad social
 - Afiliación al IMSS
 - Pago de incapacidades
 - Indemnización por muerte
 - Retiro voluntario

Servicios médicos en la planta

- Capacitación y adiestramiento
- Seguridad e higiene industrial
- Vivienda
- Utilidades
- Permisos

- Fondo de ahorro
- Becas para estudio
- Fomento deportivo
- Comedor y subsidios
- Prestaciones a la productividad
 - Bono de productividad
 - Bono de asistencia
 - Bono de puntualidad
 - Bono de despensa
 - Otras prestaciones

4. Definición de ascensos (Movilidad vertical)

- Terminar con el escalafón ciego
- Escalafón por competencia

5. Seguridad en el empleo

- Ajustes al personal base cuando lo requiera
- Normas para contratar personal eventual

6. Categorías de los puestos y subcontratación

- Extensión de puestos de base
- Extensión de trabajadores de confianza
- Subcontratación

7. Restricciones a la labor sindical

- Restricciones a la labor sindical
- Apoyos al sindicato
 - Representaciones sindicales
 - Viáticos
 - Gastos administrativos
- Jurisdicción del CCT

Dimensión	Propiedades	Flexibilidad Alta	Flexibilidad Media	Flexibilidad Baja	Flexibilidad inexistente
1. Movilidad de la fuerza de trabajo	Movilidad horizontal en la fuerza de trabajo, en los horarios de trabajo, en los días de descanso y en las vacaciones.	Cuatro propiedades a discrecionalidad de la empresa, o mucho peso de la primera	3 propiedades o bien 2 y otras queden sin regular	2 propiedades en términos flexibles y otras 2 rígidos	No exista discrecionalidad de la empresa en ninguna propiedad
2. Organización de tecnologías, intensidad del trabajo y normas de producción	Cambios en la organización del trabajo y las tecnologías, y cambios en la intensidad del trabajo y las normas de producción	Absoluta discrecionalidad de la empresa en ambas propiedades, discrecionalidad en una de las propiedades y la otra quede sin regular	Discrecionalidad de la empresa en una propiedad y la otra rígida, discrecionalidad restringida por la labor sindical en una propiedad y la otra sin regulación	Cuando en una propiedad la empresa pueda actuar limitada por la acción sindical y la otra quede rígida	Cuando no exista discrecionalidad de la empresa en ninguna de las dos propiedades.
3. Salarios y prestaciones	Sancionar el trabajo por tiempo efectivo, prestaciones a la productividad en permuta del salario, disminuir las prestaciones tradicionales o sujetarlas a la LFT	La mayoría de las prestaciones sin estipular o inferiores a LFT, se fije el salario por tiempo efectivo de trabajo y se privilegien las prestaciones a la productividad.	Mitad de las prestaciones sin estipular o por debajo de la LFT y el salario se fije en términos tradicionales (salario diario tabulado), mayoría de las prestaciones estipuladas pero se fije salario por tiempo efectivo de trabajo	La mayoría de las prestaciones estipuladas y/o por encima de la LFT y no se contemplen salarios por tiempo efectivo de trabajo ni prestaciones espontáneas	Todas las prestaciones estipuladas y/o apegadas o por encima de la LFT, y no existan prestaciones a la productividad ni espontáneas, ni salarios por tiempo efectivo trabajado
4. Definición de ascensos	Terminar con el escalafón ciego y sustituirlo por el de competencia	Ascensos definidos en base a la competencia, ascensos definidos en base a criterios libremente fijados por la empresa	Igual ponderación en competencia y antigüedad para ascender, se considera la antigüedad pero la empresa se reserva el derecho de los exámenes que crea oportuno o con periodo de prueba mayor de 30 días.	Escalafón ciego y periodos de prueba normales, la empresa se reserva la definición de los criterios de ascenso del personal eventual.	Escalafón ciego en todos los casos y los periodos de prueba sean normales (30 días)

La asignación de los niveles de flexibilidad, a saber; Flexibilidad alta, media, baja o inexistente, se realiza de acuerdo a los criterios establecidos en la siguiente tabla:

5. Seguridad en el empleo	Ajustes al personal base cuando lo requiera, normas para contratar personal eventual	La empresa se reserva el derecho de ajustar el personal cuando lo crea conveniente, cuando no se defina un número de plazas por las necesidades variantes del mercado	Ajustes al personal apegados a la LFT, cuando se reserva la empresa la misma facultad, si bien considerando al sindicato.	Los ajustes del personal eventual quedan a criterio de la empresa y el de base es fijo.	Plazas de la planta invariables, los ajustes se someten a la LFT y se considera al sindicato
6. Categoría de los puestos y subcontratación	Se busca reducir, número de plazas, libertad de puestos de confianza, y subcontratación	Plazas no estipuladas, puestos de confianza al margen de la LFT y la empresa se reserva el derecho de subcontratar los servicios que considera indispensables	Dos factores con normas flexibles y uno rígido, dos factores flexibilizados y uno sin regular	Un factor flexibilizado y dos rígidos o bien sin regulación, un factor flexible, uno rígido y uno sin regular	Tres factores en términos rígidos.
7. Restricciones a la labor sindical	Normas que limiten la labor sindical, restringir los apoyos al sindicato, constreñir el CCT a las dependencias de la empresa, eliminar la cláusula de exclusión.	Cuando existan restricciones a la labor sindical, escasos o nulos apoyos al sindicato jurisdicción ceñida a la empresa, eliminación de la cláusula de exclusión	Tres factores flexibles y uno rígido, dos factores flexibilizados, uno rígido y uno sin regular, o bien dos factores flexibilizados y dos restantes sin regular	Tres factores rígidos y uno flexible. Dos factores rígidos, uno flexible y uno sin regular	Cuando todos los factores se encuentren regulados en términos rígidos. Cuando existan tres o dos factores rígidos y uno o dos sin regular

Procedimiento

Se realizó una comparación general de ambos contratos, en términos de número de cláusulas y estructura de los mismos.

Se asignaron las cláusulas de los contratos a las dimensiones y se procedió a la elaboración de un cuadro comparativo, que incluía ejemplos de cláusulas en las dimensiones. Para cada dimensión se asignó un nivel de flexibilidad de acuerdo a los criterios establecidos en la tabla anterior. Así cada dimensión de ambos contratos fue valorado con flexibilidad alta, (FA), flexibilidad media (FM), flexibilidad baja (FB) o flexibilidad inexistente (FI). Y se obtuvieron los resultados por dimensiones que puntualizamos al final de los resultados.

Para determinar el nivel general de flexibilidad de los contratos como totalidades, se opta por la mediana, obtenida de las valoraciones de las dimensiones particulares; así se determina un nivel global de flexibilidad para el respectivo CCT.

Resultados. Aspectos generales y nivel global de flexibilidad.

El CCT firmado en 2005 entre la sección 65 del SNTMMSSRM y la empresa Mexicana de Cananea consta de 353 artículos. De acuerdo al procedimiento empleado, el nivel global de flexibilidad para este contrato es Flexibilidad Media.

El CCT firmado en 2011 entre la sección 08 de la CTM y la empresa Buenavista del cobre consta de 60 cláusulas. De acuerdo al procedimiento empleado el nivel global de flexibilidad para este contrato es Flexibilidad Alta.

Niveles de Flexibilidad por dimensiones en los CCT del 2005 y del 2011.

Dimensión	CCT del 2005	CCT del 2011
Movilidad de la fuerza de trabajo	FLEXIBILIDAD MEDIA	FLEXIBILIDAD ALTA
Organización y tecnologías; intensidad del trabajo y normas de producción.	FLEXIBILIDAD MEDIA	FLEXIBILIDAD ALTA
Salarios y prestaciones	FLEXIBILIDAD MEDIA	FLEXIBILIDAD ALTA
Definición de ascensos (movilidad vertical)	FLEXIBILIDAD BAJA	FLEXIBILIDAD MEDIA
Seguridad en el empleo	FLEXIBILIDAD BAJA	FLEXIBILIDAD MEDIA
Categorías de los puestos y subcontrataciones.	FLEXIBILIDAD MEDIA	FLEXIBILIDAD ALTA
Restricciones a la labor sindical.	FLEXIBILIDAD BAJA	FLEXIBILIDAD ALTA

Movilidad de la fuerza de trabajo.

- Disminución de los plazos brindados al sindicato para proporcionar el personal, de 5 días a 3 días en el caso del personal no calificado y de 10 a 4 días en el caso del personal calificado.
- Aumento y especificación de las actividades de las compañías terceras, que incluyen actividades como servicio de tratamientos de aguas y de administración de químicos
- Aumento en los requisitos del personal se incluyen más cláusulas que restringen el acceso del personal, se incluyen cláusulas ambiguas y generales, como "cumplir con los requisitos administrativos que la propia empresa requiera"
- En el contrato del 2005 se especificaban 34 turnos de trabajo de 8 horas cada uno, en el contrato del 2011, estos quedan sin regular.
- Disminución de los días de descanso obligatorio, de 13 a 8.
- Disminución de los días de vacaciones, por tiempo trabajado, de un mínimo de 9 días a 6 y de un máximo de 21 días en el 2005 a 14 en días en 2011 y

compactación de las categorías de antigüedad de 12 a 5.

Organización y tecnologías; intensidad del trabajo y normas de producción.

- En el 2005 se mencionaba la organización en tres turnos, en el 2011, no se especifican.
- En el 2011, se aclara que se puede reajustar personal por nuevos procedimientos o maquinaria.

Salarios y prestaciones

- Ejemplo, el electromecánico soldador de primera ganaba en 2005, 174.19 lo que representaba 3.7 salarios mínimos. En el 2011 el electromecánico soldador de primera gana 170. 25 lo que para ese año correspondía a 2.8 salarios mínimos.
- El pago de horas extras, se considera en el 2005, desde la media hora excedente del horario del trabajador, en el contrato del 2011, solo se menciona que el pago será de acuerdo a la ley. El tiempo para los alimentos en ambos contratos es de media hora.
- Reducción de los días que se pagan en el aguinaldo, en el 2005 correspondía a 32 días, mientras que en el 2011, representa solamente 18 días. En ambos contratos se paga prima vacacional.
- En el 2005, la compañía prestaba servicios médicos de manera particular, cubriendo un amplio catálogo de enfermedades y de servicios a los familiares, incluyendo a los mineros retirados, en el 2011 se realiza una incorporación al IMSS.
- Reducción del pago a los familiares en caso de muerte accidental, en el 2005 se pagaban 50,000 a los familiares, en el 2011, por el mismo aspecto, se pagaban 35,000.
- Respecto a la jubilación se especificaba en el 2005 que eran a 16 años de trabajo en la superficie y 13 años en caso de trabajo subterráneo, en el 2011, no se especifica.
- En el 2005 se especifican puestos de socorro y primeros auxilios, mientras que en el 2011 se menciona que la empresa contara con el equipo necesario.
- Para la capacitación y el adiestramiento, se consideran en 2005 la creación de una comisión mixta con igual número de representantes de la empresa y el sindicato, mientras que en el 2011 la empresa asume la capacitación de acuerdo a la ley, en este sentido se excluye al sindicato.
- En el 2011 solamente se menciona la creación de una comisión mixta de seguridad e higiene industrial, mientras que en el 2005 se referían a estas en el reglamento interior de trabajo, y estaban más detalladas.
- En el 2005 había un fondo de vivienda para los trabajadores, en el

2011 no se especifica.

- Respecto a los permisos con goce de sueldo, hay una disminución de 4 a 1 día en caso de fallecimiento de esposa, hijos o padres del trabajador. Mientras que en el caso de alumbramiento de esposa, se redujo de 3 días a 1.
- En el 2005, se consideraba la creación de escuelas por cuenta de la empresa para los hijos de los trabajadores, 80 becas para los hijos de trabajadores incluyendo ayudas para la elaboración de la tesis, mientras que en el 2011, al respecto, solo se menciona la entrega de 30 becas.

Definición de ascensos (Movilidad vertical)

- En el 2005 estaban muy detalladas las formas de ascenso, basadas en el escalafón. En el 2011 se seleccionará al más apto y capaz, y la antigüedad solo será en caso de igualdad de competencia, además se incluye un periodo de prueba de 30 días

Seguridad en el empleo

- En el 2005 se procura que los ajustes sean preferentemente de tiempo y no de personal, se realizan compensaciones por ajustes, en el 2011 se le otorga total discrecionalidad a la empresa en este aspecto, y no se contemplan indemnizaciones por reajustes, podrá movilizar al personal de un departamento a otro. Se contemplan reajustes de personal derivados de la implementación de maquinaria y procedimientos nuevos.

Categorías de los puestos y subcontrataciones.

- En el 2005 se especificaban los puestos de confianza, en una proporción límite de 95 x 10, en el 2011, simplemente se menciona que quedan excluidos del CCT y no establece una proporción. En 2011 se amplían y detallan las actividades que se pueden subcontratar, que ahora incluyen, por ejemplo, el servicio de tratamiento de aguas y administración de químicos.

Restricciones a la labor sindical.

- En el 2005 no hay restricciones a la labor sindical al contrario, había restricciones para la empresa.
- En el 2011 la jurisdicción del contrato se ciñe a las dependencias de la empresa perímetro de la MINA A TAJO ABIERTO, PLANTAS CONCENTRADORAS, HIDROMETALURGIA Y QUEBALIXES.

Conclusión.

Los posibles significados del presente análisis son múltiples, sin embargo, aquí apuntamos a la condición de desestructuración de las relaciones laborales en Cananea, como posible ruta de interpretación. En este sentido, estaríamos asistiendo a una condición coyuntural entre las relaciones entre la empresa, el estado y el sindicalismo. En este sentido, ambos contratos representan dos condiciones distintas y marcan el inicio de un cambio en el sistema de relaciones laborales, diferente al modelo estructurado durante el pasado siglo, el siglo de la revolución. Entre otros resultados, el conflicto minero tuvo como resultado un cambio en el modelo de contratación colectiva cuya principal característica es la desestructuración, entendida como desregulación de muchos aspectos del contrato que habían sido conquistas laborales obtenidas durante el pasado siglo, en este sentido las pérdidas constituyen una negación del sujeto histórico en la minería de Cananea.

El sindicalismo en Puebla, el caso de la CTM

María Teresa Ventura Rodríguez¹
Sergio Francisco Rosas Salas²

Resumen

El sindicalismo que ha predominado en Puebla es el desarrollado por las centrales sindicales oficialistas: CRM, CROC y CTM; esta última es la más importante en el ámbito nacional; se caracteriza por su gran labor organizativa y su peso en el terreno político. Los cetemistas, en el pasado desarrollaron un considerable número de huelgas en demanda de aumentos salariales, y mejores condiciones de trabajo y de vida; pero en los últimos años la CTM ha dado un viraje en su accionar, su combatividad ha quedado atrás. Ahora sus líderes negocian la permanencia en el trabajo de sus afiliados; su comportamiento responde más a las condiciones y necesidades del sector empresarial.

Palabras clave: CTM, Puebla, organización, nueva cultura laboral, Audi.

¹ Doctora en Historia, profesora-investigadora del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades "Alfonso Vález Pliego" de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Líneas de investigación: estudios del trabajo, historia del movimiento obrero, patrimonio industrial y textil en Puebla. Correo electrónico: mtere_ventura@yahoo.com.mx

² Candidato a Doctor en Ciencias Humanas por El Colegio de Michoacán. Adscrito actualmente al Centro de Estudios de las Tradiciones de El Colegio de Michoacán. Líneas de investigación: agua, industria y sociedad en México, siglos XIX y XX, con énfasis en Puebla. Correo electrónico: rosass@colmich.edu.mx

Introducción

Este texto tiene como objetivo dar algunas pinceladas sobre el sindicalismo en la región poblana, en particular hace referencia al de corte oficialista (corporativo), Tomando como caso el accionar de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), cuya filial en Puebla es la Federación de Trabajadores de Puebla (FTP). La temática surge del interés por acercarnos a los cambios en el comportamiento de ese tipo de sindicalismo, a partir de la instauración de la política económica neoliberal en México.

Se ha seleccionado a la CTM, porque es la más representativa dentro de ese tipo de sindicalismo, la que tiene más peso en términos de número de afiliados en el ámbito nacional, y porque ilustra de manera más nítida su apego a la línea gubernamental, especialmente la impulsada por el PRI, ahora instrumentada por el presidente de la república: Enrique Peña Nieto.

La CTM tiene un gran historial dentro del movimiento obrero regional; sus antecedentes se remontan a los años treinta del siglo pasado, cuando se caracterizaba por el gran trabajo de organización que impulsó en diferentes sectores de trabajadores, y por el desarrollo de importantes luchas, sobre todo huelgas detonadas en demanda de mejores condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados. Llegó a ser una de las principales centrales sindicales en la entidad poblana, integrada, fundamentalmente por obreros textiles, panaderos, trabajadores azucareros y operadores del transporte. Recibió la herencia de la organización sindical más combativa de Puebla: La Confederación Sindicalista de Puebla, conocida comúnmente como "La Sindicalista", donde se vio la influencia del comunismo y del sindicalismo revolucionario.

La consolidación orgánica y política de la CTM en Puebla se dio entre 1938-1952, y aunque numéricamente no fue la central predominante, sí ocupó un lugar importante dentro del sindicalismo poblano hasta los años setenta del siglo XX. Durante ese tiempo se desplazó paulatinamente, la corriente comunista, y la lombardista; la dirección nacional cetemista llevó a la central a una total incorporación al partido oficial, convirtiéndola en un baluarte fundamental del sistema político mexicano, situación que mantiene hasta hoy. Políticamente sigue teniendo peso, pero en otros terrenos ha perdido fuerza, y sus estrategias de acción sindical ha venido acoplándose a las condiciones de las empresas, dejando atrás su combatividad).

Esta comunicación anota algunos datos históricos acerca del sindicalismo y surgimiento de la FTP, luego se refiere a la dinámica más general de la CTM y su presencia en AUDI. Termina con algunas consideraciones a manera de reflexión.

1. Datos históricos

Indirectamente sabemos que Puebla es uno de los lugares donde se desarrolló de manera temprana la organización sindical de los trabajadores. Hasta finales de los años veinte del siglo pasado, la mayor parte de las agrupaciones estaban afiliadas a la CROM, cuya filial en Puebla, se reorganizó bajo el nombre de Confederación de Sindicatos Obreros y campesinos de Puebla. Sin embargo, en los últimos días de 1928, una gran cantidad de sindicatos, disidentes, conformaron en enero de año siguiente, la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla, ésta se convirtió en la organización de vanguardia en la región.

La división de la CROM también se dio en el ámbito nacional, producto de la crisis política que se presentó en aquel entonces; situación que la llevó al sindicalismo a un debilitamiento y dispersión. Con la fundación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, se alivia parcialmente el problema, pero de una manera temporal, ya que a finales de los años treinta, se dividieron tanto la CTM como la CROM, y posteriormente estas organizaciones sufren otras divisiones, como la de 1946-48. El proceso divisionista originaba, a la vez la fundación de otras centrales sindicales. En Puebla la filial de la CTM era la Federación de Sindicatos de Obreros y Campesinos de Puebla (FROC); de la división de dicho organismo, surgió su filial actual. La Federación de Trabajadores de Puebla (FTP).

La CTM poblana ha atravesado por dos etapas: una que va de 1936 a 1939, y otra de esta última fecha a la actualidad. Fue la FROC quien la representó en sus primeros años de vida; se caracterizó por su posición de vanguardia dentro del sindicalismo poblano.

Durante el periodo 1939-1952, la FTP-CTM se consolidó orgánica y políticamente, perfilándose desde su fundación una práctica colaboracionista acorde con el viraje experimentado por la CTM a nivel nacional.

El nacimiento de la FTP tuvo su origen en una fuerte escisión suscitada en la antigua FRC-CTM durante la coyuntura electoral de 1939-40 para designar al presidente de la República, donde contendieron los generales Juan Andrew Almazán y Manuel Ávila Camacho. Esta situación estuvo relacionada con la actitud de la dirección cetemista nacional, presidida por el dirigente Vicente Lombardo Toledano, y también con la tradición almazanista de un gran grupo de trabajadores que estaban en contra de la represión ejercida por el general Maximino Ávila Camacho, quien había sido jefe de la XXV Zona Militar y posteriormente gobernador del estado.

El problema divisionista de 1939 se agravó e hizo crisis en el Congreso general ordinario celebrado en el mes de marzo. En este acto estuvieron presentes Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Jesús Yurén, los hermanos Madariaga, Piña Soria, y los líderes poblanos Francisco Márquez y Leobardo Coca, entre otros. Estos dirigentes trataron de unificar criterios entre los trabajadores, en armonía con el pensamiento del general Lázaro Cárdenas. Pero al tratarse el problema político nacional, emergieron las diferencias de los almazanistas, que eran la mayoría.

Los dirigentes del grupo avilacamachista realizaron a finales del mes de julio, del mismo año, un Congreso extraordinario de Unificación, pero no se logró tal objetivo, ya que había inconformidad, de los seguidores de Almazán, con los métodos seguidos por la dirección nacional cetemista; ésta estaba dejando de instrumentar los procedimientos democráticos, tratando de centralizar cada vez más la acción de sus agrupaciones filiales, con el fin de controlar de una manera vertical al movimiento obrero. Esta concepción ya estaba latente desde 1938, cuando la CTM fue incorporada al Partido de la Revolución Mexicana (PRM), pues consideraban una imposición que provenía de la burocracia nacional cetemista y no del sentir real de las bases.

La desobediencia de quienes no apoyaron al general Manuel Ávila Camacho fue condenada por la dirección nacional de la CTM y por el gobierno de la entidad. En el X Consejo nacional de la CTM se decía que el Comité nacional condenaba la actitud de un grupo de trabajadores poblanos, que invocando el apoliticismo sindicalista, declaraba separarse de la institución (CTM, 1939: 836). Lombardo Toledano consideró que era una traición aquella inoportuna actitud divisionista. Mientras los froquistas (quienes salieron de la CTM) dijeron: como miembros de los sindicatos, los trabajadores están obligados a acatar los acuerdos tomados en las asambleas de las

federaciones y del Consejo Nacional de la Confederación, pero como ciudadanos mexicanos, la organización sindical no puede interferir sus legítimos derechos de actuar en política como le plazca a cada trabajador (Salazar, 1972: 281); este grupo estaba formado por 102 sindicatos, mientras que los seguidores de Blas Chumacero (líder de la nueva CTM poblana) solo tenía 51 sindicatos. El fortalecimiento de la FTP-CTM no resultó relativamente fácil, gracias al apoyo que recibió del gobierno estatal.

Un problema que dificulta la cuantificación de la membresía, fue la lucha inter-centrales por el control de los trabajadores y la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, situación que se volvió violenta, llegando hasta el asesinato de obreros, esta situación se registró en el órgano informativo de la FTP, *Acción*, y en la prensa comercial de la época. Conviene anotar que para tener un conocimiento más amplio de la trayectoria de la CTM poblana, es necesario profundizar diversos aspectos de su dinámica sindical interna y externa, su estructura orgánica y el desarrollo de sus luchas. Lo que ahora podemos decir es que esta central logró un gran peso en la región, a través de su líder más importante, Blas Chumacero, fiel representante del fidelismo en Puebla. Actualmente, son los trabajadores de autopartes, de la construcción y del transporte, son sectores que conforman el grueso de su membresía. El trabajo organizativo, hoy en día, está concentrado en el Sindicato nacional del Transporte, en Puebla, la sección 132 región norte, cuyo secretario general es el señor Oscar Pozos Vergara, quien desarrolla actividades relacionadas con la construcción, en particular para el funcionamiento en la empresa ADI. Su lema es: En la organización social encontramos la solución (*SUFRAGIO* 437: 3)

2. La CTM en México y en Puebla

A nivel nacional, entre 1936 y 1952, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue la principal central obrera, y la principal impulsora, a partir de su consolidación el corporativismo sindical en México. A partir de entonces, la Confederación fue fundamental en el diseño de relaciones laborales caracterizadas como Corporativismo Estatal, el cual se caracterizó por concebir a las centrales sindicales como organismos con un claro papel político, corresponsables con el Estado y el sector empresarial de la estabilidad del Estado y del modelo económico. Esto permitió a los sindicatos tener un papel privilegiado de negociación en cuestiones laborales, al mismo tiempo que integró a sus liderazgos en el partido de Estado y en puestos políticos. Este papel empezó a mostrar síntomas de agotamiento en la década de 1970. Para entonces, la CTM se preocupó más por mantener su posición y defender el corporativismo oficial ante los nuevos movimientos sociales que por mantenerse como un elemento de negociación en cuestiones laborales (García, 2008a: 13-54 y Garza Toledo, 2008).

A partir de los años 80, la agudización de las crisis económicas y el fin del modelo de desarrollo estabilizador, así como los primeros pasos para la instauración del modelo neoliberal bajo el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) y su “política de austeridad” llevaron a un primer replanteamiento de las relaciones laborales. Esta se dio en el marco de una “flexibilización unilateral” impuesta por la patronal, que en términos prácticos significó la eliminación de prestaciones laborales en aras de garantizar la productividad y competitividad de las empresas. Este proceso se agudizó en la década de 1990. Desde entonces, la central y los trabajadores ya no participaron en la orientación de las relaciones laborales, perdiendo los espacios de negociación que habían ganado en los primeros años del régimen posrevolucionario (Aguilar García, 2008a: 33-40).

A pesar de ello, la imbricación del sindicato con el régimen político se mantuvo. Esto significó que ante la crisis económica de 1995 y la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio un año antes, la CTM apoyó las políticas gubernamentales. A partir de las propuestas del presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), el gobierno federal impulsó la descentralización de las relaciones laborales al nivel del centro de trabajo, a la colaboración sindical con la gerencia y al fomento de una nueva cultura laboral de los obreros proclive a la productividad. Estas medidas, conocidas como “nuevo sindicalismo”, llevaron al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad en 1992, el cual representó menos prestaciones laborales y la depresión de los salarios reales bajo el argumento de la competitividad.

Estos cambios se vieron reforzados en agosto de 1996, cuando se firmó un acuerdo entre la CTM y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). El documento sostenía que la relación laboral debía basarse en el bienestar del ser humano y no en la lucha de clases, por lo que el eje de la relación laboral debía ser la productividad, calidad y competitividad, integrando a los obreros, por lo menos en teoría, a las discusiones sobre la productividad a nivel centro de trabajo (Garza Toledo, 1998). Como se ve, con la firma de estos convenios la CTM se sumó al modelo neoliberal, y renunció ya oficialmente a la acción directa, la cual por lo demás ya no solía ejercerse para mejorar la condición laboral de los trabajadores. Al mismo tiempo, la CTM no re-

nunció a sus relaciones con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), las que, como veremos más adelante, siguen vigentes por lo menos en el estado de Puebla a pesar de las intenciones del gobierno de Vicente Fox de sumar la CTM a la colaboración con el régimen panista a partir del año 2000 (Garza Toledo, 2008).

En términos generales, lo que puede observarse es que a partir de la instauración del régimen neoliberal en la década de 1980 el corporativismo sindical de Estado, bajo el cual se había consolidado la CTM, fue minado por la búsqueda de una nueva cultura laboral que hacía énfasis en la producción y la competitividad de las empresas. Esto significó retirar al sindicato como un factor importante en la definición de las relaciones laborales, y buscar que los trabajadores se integraran a la preocupación por la productividad a nivel centro de trabajo. Por supuesto, esto ha significado el fin de los contratos colectivos de trabajo y la pérdida de prestaciones laborales para la gran mayoría de trabajadores industriales en el país. Al mismo tiempo, la CTM ha mantenido sus lazos con el poder político, lo que ha favorecido no sólo la supervivencia de las centrales mismas, sino el papel público que aún desempeñan algunos líderes sindicales en ámbitos como los congresos estatales.

Este proceso también es evidente en el estado de Puebla. A partir de 1939 la oposición de la FROC en Puebla a las políticas nacionales de la CTM llevaron a la creación de la FTP (Federación de Trabajadores de Puebla), la cual ha funcionado desde entonces como la filial de la CTM en el estado. A partir de 1953, la FTP-CTM fue un factor fundamental –con la CROM y la FROC– en el sostenimiento del movimiento sindical oficialista. Además de apoyar al régimen del gobernador Maximino Ávila Camacho (1937-1941) desde su conformación, fue un factor fundamental para desarrollar el corporativismo oficial en la entidad (Ventura Rodríguez, 1993: 106-116). A partir de 1954, la firma de un acuerdo de armonía intergremial entre la CROM, la FROC y la CTM bajo los auspicios del gobernador Rafael Ávila Camacho generó un ambiente de relativa calma en las relaciones intergremiales en Puebla, lo que significó en términos reales la unificación temprana del movimiento sindicalista en Puebla, así como su incorporación como un factor fundamental en la consolidación del Estado posrevolucionario.

Si bien aún son necesarias más investigaciones acerca del papel de la CTM en la cuestión laboral en la región a partir de la década de 1950, debemos destacar la importancia de Blas Chumacero hasta la década de 1990 como el principal líder sindical en Puebla. Desde 1946, Chumacero representó los intereses de Fidel Velázquez en el estado. Su militancia en el PRI se consolidó desde aquel año, pues desde entonces fue diputado local. Desde 1962, Chumacero fungió como secretario general de la FTP-CTM, y fue diputado en cuatro ocasiones (1952-1955, 1958-1961, 1964-1967 y 1985-1988), además de senador de la república entre 1976 y 1982. En suma, la trayectoria de Chumacero muestra que la región poblana siguió los pasos del corporativismo nacional de la CTM: líderes fuertes, con presencia política y colaboradores en el fortalecimiento del régimen. De hecho, puede considerarse que Chumacero fue el brazo derecho del movimiento sindical oficial (Ventura Rodríguez, 1987).

El punto final de la importante presencia de la FTP-CTM se dio con la huelga de 1992, que involucró a las fábricas textiles de la ciudad de Puebla. El fin de esta huelga sin éxito representó no sólo el fin de la

presencia corporativa de la CTM en las relaciones laborales de la región, sino el inicio de una nueva cultura laboral preocupada ya no por la acción de lucha directa, sino por una relación laboral en la cual el sindicato sólo está preocupado por mantener las fuentes de trabajo, por establecer tratos directos entre la central, los trabajadores y la patronal a nivel centro de trabajo y por un papel más bien defensivo, caracterizado por apoyar la productividad de la empresa en aras de mantener el trabajo de los obreros. También se observa la incorporación del sector servicios a la FTP-CTM, pues la base de trabajadores industriales ha decaído a partir precisamente del cierre de las grandes fábricas textiles en los primeros años de la década de 1990.

Actualmente, la FTP-CTM sostiene una base sindical que se ubica entre los 60,000 y los 65,000 trabajadores, que incluyen sobre todo a sectores ya no sólo textiles, sino de trabajadores de la construcción y prestadores de servicios como los taxistas. Su líder, Leobardo Soto, mantiene una presencia política sindical ligado al PRI –actualmente es diputado federal– y ello mismo implica que la Central ha apoyado a los candidatos priístas. Por último, cabe destacar que actualmente la CTM en Puebla ha concentrado su labor en las nuevas fuentes laborales, bajo la lógica de una acción prácticamente testimonial planteada en términos defensivos y ya no de acción directa, que sólo significa para el trabajador el apoyo en caso de retraso en el pago de los salarios o la afiliación al sistema de seguridad social del IMSS. No siempre los trabajadores están de acuerdo con este modelo de apoyo, pues les representa una onerosa carga debido a la cuota sindical. Por último, la labor de la FTP-CTM se ha limitado a relaciones laborales directas con el centro del trabajo. Estos elementos son visibles en el papel que ahora juega esta central en la instalación de la planta Audi en San José Chiapas, en el centro del Estado de Puebla, la cual se planea tener lista en el primer semestre de 2016.

3. La CTM en la instalación de la fábrica AUDI

El 4 de septiembre de 2012, la productora alemana de automóviles Audi informó que instalaría una nueva planta en México, ubicada en la población de San José Chiapa, en el centro del estado de Puebla (*El Economista*, 4 de septiembre de 2012). La primera piedra fue colocada por el gobernador Rafael Moreno Valle el 4 de mayo de 2013 (*El Heraldo de Puebla*, 4 de mayo de 2013).

Imagen 1. Ubicación de San José Chiapa en el centro del estado de Puebla.



Fuente: <http://es.weather-forecast.com/locations/San-Jose-Chiapa>
(Consultado el 23 de agosto de 2013)

El monto de la inversión sería de 2 mil millones de dólares, que se erogarán desde 2012, con el inicio de las obras de construcción, hasta 2016, pues el primer semestre de aquel año se espera que la armadora automotriz inicie sus operaciones. Según las primeras expectativas, se espera una producción anual de 150,000 unidades anuales del modelo SUV Audi Q5. La fábrica se instalará en un terreno de 80 hectáreas, 50 de las cuales habían sido ejidales. Si bien los aproximadamente 3,000 obreros directos de AUDI pertenecerán al SITIAVW, el sindicato blanco de la planta Volkswagen de México –ubicada en la ciudad de Puebla–, los obreros de las empresas filiales podrán afiliarse a la CTM voluntariamente, por lo menos en teoría. Desde ahora, los trabajadores empleados en las labores de construcción de la infraestructura están afiliándose a la Confederación de Trabajadores de México. El análisis de los modelos de afiliación de los obreros involucrados hasta ahora en la construcción de las naves, los conflictos que han surgido en torno a la pertenencia (o no) al sindicato y las declaraciones del líder estatal de la FTP-CTM, Leobardo Soto, nos permiten ver las características que ha tomado la acción sindical en un contexto de trabajo precario y ante trabajadores ya no industriales, sino de servicios, enfocados en labores de construcción.

En líneas generales, a reserva de demostrarlo adelante, podemos decir que la labor sindical de la CTM se ha reducido a engrosar sus filas a través de una política de afiliación que llega prácticamente al hostigamiento –según las denuncias de los mismos trabajadores. Su papel en la defensa laboral, empero, se ha concretado tan sólo a exigir el pago puntual de los salarios, y a mantener la posición de los trabajadores temporales mientras se concretan proyectos puntuales. En el mejor de los casos, la Central apoya con la reubicación a aquellos que han decidido afiliarse desde su primera incorporación. En ese sentido, la labor sindical de la FTP-CTM en el caso de la construcción de la fábrica automotriz Audi se ha concretado a una labor tendiente a la productividad, y enfocada en una labor que tan sólo se concentra en el centro de trabajo, y ya no plantea ninguna labor sindical más que la exigencia del cumplimiento puntual de la relación laboral tal como ha sido planteada por la patronal, representada por empresas constructoras subcontratadas por Audi para erigir de las plataformas donde se instalarán las naves de producción. Así, es visible la adecuación de la labor sindical a la cultura laboral implementada con el modelo neoliberal a partir de la década de 1990, la cual fue afianzada con la reforma laboral de 2012 (cf. la perspectiva jurídica de las nuevas relaciones laborales en Meléndez George (coord.), 2010a y Meléndez George (coord.), 2010b), y la consiguiente pérdida del poder de negociación de los sindicatos para definir las relaciones laborales. Por último, a pesar de la marginación que enfrentan los sindicatos en las cuestiones laborales, no por ello han perdido el peso político, pues el líder estatal de la CTM, Leobardo Soto, mantiene su papel como político regional: actualmente se desempeña como diputado local por el PRI, partido al que ha reiterado su adhesión a pesar de la reciente derrota electoral en julio de 2013.

Veamos el caso en detalle. El 9 de septiembre de 2012, la CO-PAARMEX informó que las plataformas para la instalación de las naves industriales de AUDI se harían con empresas que se afiliarán a la CTM. La instalación se programó entre octubre y mediados del 2013, periodo durante el cual se crearían poco más de 3,000 empleos directos (*La*

Jornada de Oriente, 10 de septiembre de 2012). La encargada de la fabricación de las plataformas sería la empresa queretana Construcciones y Desarrollos Inmobiliarios Santa Fe (CODESA), la cual ofrecería a los empleados la opción de afiliarse a la CTM, garantizando a los contratados la afiliación al IMSS y seguros de vida conforme a derecho (*Periódico digital E-Consulta*, 14 de Julio de 2013). Según informó el líder de la FTP-CTM, Leobardo Soto, el 27 de octubre de 2012, laboraban ya 200 trabajadores en el retiro del tepetate y la arena para las primeras dos plataformas. Todos ellos estaban afiliados a la Confederación, la cual vigilaba el respeto de sus derechos laborales.

Pero no sólo los trabajadores dedicados a la construcción de las naves se integraron a la CTM. Ya desde octubre, los trabajadores de la empresa Oceanografía SA de CV, la cual construye la autopista Cuacnopalan-Cuapiaxtla para comunicar a la armadora con la ciudad de Puebla y el estado de Veracruz, también se habían afiliado a la CTM. Sin embargo, no todos los ocupados en la infraestructura carretera se ligaron a la Confederación: de 1,000 empleos dedicados al conjunto de la vía, sólo 200 pertenecían a la CTM, aquellos que se ubicaban propiamente en San José Chiapa (*La Jornada de Oriente*, 27 de octubre de 2012). En suma, tenemos que durante la construcción de la armadora Audi la CTM inició un proceso de afiliación entre los trabajadores dedicados ya no a la producción industrial, sino a aquellos empleados de labores de construcción. Además de esta diversificación, también es visible una relación sindicato-trabajadores limitada en términos de unidades de producción o ámbitos geográficos específicos. Así, por ejemplo, sólo se unieron a la Confederación los empleados de la empresa CODESA, la cual se enfocó en la construcción de las bases para las naves, o bien, los trabajadores de la carretera tan sólo en el tramo comprendido propiamente en San José Chiapa, donde como hemos visto, se localizará la armadora. Según la propia empresa constructora, los empleados fueron contratados en enero de 2013, y culminaría su labor una vez concluidas las plataformas, en julio de ese mismo año (*La Jornada de Oriente*, 23 de julio de 2013).

Un segundo aspecto que vale la pena destacar es la presión ejercida por los líderes del sindicato para afiliar a los empleados en la construcción de Audi. A partir de febrero de 2013 empezaron a surgir denuncias de los mismos trabajadores respecto a que el líder de la FTP-CTM, Leobardo Soto, les obligaba a afiliarse a la Confederación. El 17 de febrero, por ejemplo, denunciaron que se les forzaba a unirse bajo la amenaza de que perderían el empleo. Sin embargo, algunos se resistían porque –según su propia versión– la cuota sindical ascendía a 350 pesos, y el salario promedio apenas alcanza unos 1,300 pesos por semana (*Milenio*, 27 de febrero de 2013). El 16 de marzo, 200 trabajadores detuvieron sus labores en la armadora durante dos horas, exigiendo la intervención de la CTM para mejorar las condiciones laborales y exigir el pago a tiempo de los salarios. Los piperos, bandereros y auxiliares de obra se manifestaron en contra de la empresa CODESA, argumentando que trabajaban 10 horas diarias, no gozaban de un día de descanso, no se les pagaban horas extras y, además se les retenía el trabajo y se les amenazaba con el despido si realizaban alguna queja. La intervención de la CTM se limitó a exigir el pago de los salarios vencidos, los cuales al parecer fueron finiquitados por la empresa (*El Sol de Puebla*, 17 de marzo de 2013). Así, podemos ver que la labor de la central obrera en Audi se ha limitado a exigir el pago de los salarios, sin tener capacidad

ni disposición para intervenir en la mejora de las condiciones laborales de los agremiados. Todavía el 22 de julio de 2013, los empleados denunciaron condiciones de trabajo precarias, que ya hemos señalado arriba, y sostuvieron que la CTM no les apoyaba a pesar de que sólo 250 de 3,500 obreros no estaban afiliados a ella (*E-consulta*, periódico digital, 22 de julio de 2013).

Finalmente, el 15 de julio Leobardo Soto informó que había concluido con éxito la construcción de las plataformas, la cual era la primera etapa en la construcción de la fábrica Audi. En consecuencia, los 3,500 empleos directos generados por CODESA habían concluido, pues ésta se retiraba de las obras. Sostuvo que la CTM ayudaría a la mayoría de los agremiados a obtener la reubicación con las empresas que se dedican a partir de ahora a la construcción de las siguientes etapas de la infraestructura industrial: CIMSA, GH Construcciones, Walbridge y Alhemos, la única empresa local (*El Economista*, 15 de julio de 2013). Un mes más tarde, el 14 de agosto, Soto insistió en que los despedidos por CODESA podrían hallar acomodo en las siguientes etapas de la construcción, pues se espera que a lo largo del segundo semestre del año firmas como IMSA, Construcción SA de CV y Alemus ofrezcan 10,000 vacantes, que deberán extenderse hasta 2015 (*E-Consulta*, periódico digital, 14 de agosto de 2013). Para demostrar las ventajas que los trabajadores obtendrían con la afiliación, Leobardo Soto informó que el IMSS planea la construcción de un hospital en San José Chiapa, para atender a los afiliados de la CTM (*La Jornada de Oriente*, 29 de agosto de 2013). Así pues, vemos a un sindicato limitado en su apoyo al trabajador, pues no tiene ya la capacidad para defender las condiciones laborales de sus agremiados ante el escenario de trabajo precario y pésimas condiciones laborales. Así pues, el único apoyo que reciben los obreros de la construcción es la reubicación cuando ha concluido el empleo temporal para el que fueron contratados, y la seguridad social. Sin embargo, la persistencia de este modelo implica que estos trabajos se perderán una vez concluida la construcción de la infraestructura industrial, lo que no sólo genera incertidumbre laboral, sino que revela el escaso margen de acción del actual sindicalismo. Al enfocarse en trabajos temporales, pues, la CTM actúa ya de acuerdo al mercado neoliberal y asume su labor dentro de la nueva cultura laboral, que hace a los trabajadores actuar bajo la lógica de la productividad y sujeta a la demanda del propio mercado.

A pesar de estas limitantes del papel histórico del sindicalismo, la sola presencia de la FTP-CTM en San José Chiapa le ha dado una renovada presencia en la política estatal, capitalizada por su líder en Puebla, Leobardo Soto. Siguiendo una de las características centrales del corporativismo mexicano, la pertenencia de las centrales obreras al PRI, que desde 2012 es de nueva cuenta el partido gobernante, Soto apoyó al Revolucionario Institucional durante la campaña local de 2012 en Puebla. Así, el 12 de junio de 2013 la CTM ofreció su apoyo al candidato del PRI a la alcaldía de la capital del estado, Enrique Agüera (*La Jornada de Oriente*, 13 de junio de 2013), e hicieron lo propio a fin de mes a través del Consejo Taxista, otra rama de servicios que reúne a 300 agremiados en la Central (*El Heraldo de Puebla*, 29 de julio de 2013). Después de la derrota electoral a nivel local, todavía el 29 de agosto de 2013 Leobardo Soto reiteró que la FTP-CTM apoyaba y permanecía en el PRI, “en las buenas y en las malas” (*La Jornada de Oriente*, 29 de agosto de 2013). El caso de Audi, pues, revela que la CTM poblana mantiene aún su tradi-

cional pertenencia al PRI, a pesar de encontrarse en una posición defensiva y sin capacidad de negociación en cuestiones laborales.

Consideraciones finales

La CTM tanto a nivel regional como nacional logró en el pasado diversas prestaciones en los contratos colectivos de trabajo de sus agremiados, gracias a las movilizaciones que emprendió y a la organización de importantes sindicatos nacionales como el Sindicato nacional de Trabajadores de la Industria Textil y Similares, El Sindicato Nacional de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, y otros más. Actualmente el número de afiliados en Puebla del sector ha decaído, y en general de la industria tradicional, debido a que se han cerrado centros de trabajo, sobre todo fábricas textiles, y el sector industria ha decaído. Por el contrario, se ha incrementado considerablemente el sector servicios conformado por trabajadores de diversos rubros; dentro de estos se han afiliado a la FTP, trabajadores del transporte que trabajan por su cuenta, asociaciones civiles, con el fin de poder tener protección cetemista en lo político.

Es innegable que gracias a su ligazón con el aparato gubernamental, esta Central ha podido conquistar el reparto de utilidades para los trabajadores, vivienda (INFONAVIT), la titularidad de los contratos en la mayoría de las empresas. Pero a partir de que se instauró la nueva cultura laboral ha dado un viraje en su política respecto a la relación entre patronos y sindicato de trabajadores. Antes desafiaba a la patronal, había enfrentamiento, o pleito, para defender los intereses de los trabajadores. Actualmente su nueva política laboral consiste “en que el trato con las empresas sea mediante el diálogo”, sin enfrentamiento; que con el diálogo se evite que no haya inversión, que por el contrario se aumente, que no haya cierre de empresas (*Líder trabajador*, publicación de la CTM, Nueva época, año 15, no. 170, marzo 2013, p.13).

Entre las últimas huelgas importantes que desarrolló la CTM, fue la detonada en 1992, en demanda del pago de la Mutualidad Textil y firma del Contrato-Ley de la industria textil del algodón, mismo que dejó de existir, y con ello se vinieron abajo muchas prestaciones. Ahora cada sindicato negocia con la empresa las condiciones de trabajo de sus agremiados. Existen todavía sindicatos que se distinguen por luchar por sus intereses, como el conformado por los trabajadores de la radio y la televisión, pero el grueso del proletariado se encuentra pasivo, a la deriva, sin seguridad laboral, con condiciones precarias de vida.

Todos sabemos que el poder sindical dentro de los espacios productivos ha disminuido y que imperan los criterios de la empresa, pero que son aceptados por las dirigencias sindicales para que los trabajadores conserven su trabajo

Ante este panorama es necesario evaluar el papel del sindicalismo y prefigurar un camino que lleve a los trabajadores y a sus familias a tener un trabajo digno, bien remunerado y asegurado, para ello es importante la organización no solo de los trabajadores sindicalizados sino de toda la población para emprender luchas por un mejor futuro. En este sentido es importante que la burocracia sindical cetemista de prioridad a los intereses de los trabajadores y se preocupe por fortalecer su poder en su relación con los patronos.

Bibliografía

Aguilar García, Javier (2008a). “Las agrupaciones sindicales y el régimen político mexicano: una periodización del siglo XX”, en Javier Aguilar García (2008), *Globalización, trabajo y sindicalismo mexicano*. México, Ítaca, Fundación Konrad Aeadner, Centro Nacional de Promoción Social, pp. 13-54

Garza Toledo, Enrique de la (1998). “Sindicatos, Estado y Economía en México”, en CIEDLA (2008), *El sindicalismo ante los procesos de cambio económicos y social en América Latina*, Buenos Aires, CIEDLA.

Meléndez George León Magno (coord.) (2010a). *Análisis y perspectivas del derecho del trabajo*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Dirección de Fomento Editorial.

Meléndez George, León Magno (coord.) (2010b). *Elementos para un nuevo derecho social*. Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Dirección de Fomento Editorial.

Salazar Rosendo (1972). *La Casa del Obrero Mundial y la CTM*. México: Comisión editorial del PRI.

Ventura Rodríguez, María Teresa (1987). *Biografía del líder cetemista único en Puebla: Blas Chumacero Sánchez*. *Boletín de Investigación del movimiento obrero*, Puebla, Centro de Investigaciones Históricas del Movimiento Obrero, ICUAP, año VII, número 10, diciembre, pp. 114 – 126.

Ventura Rodríguez, María Teresa (1993). “De la dispersión a la unificación del movimiento sindical en Puebla (1938-1953)”, en Jorge Tamayo y Patricia Valles (coords.) (1993), *Anarquismo, socialismo y sindicalismo en las Regiones*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, Centro de Investigaciones sobre los Movimientos Sociales, Guadalajara, pp. 101-116.

CTM, 1936.1941, tomo III, julio de 1939.

El Economista, México, 2012-2013

El Heraldo de Puebla, 2013.

La Jornada de Oriente, 2013.

Milenio, 2013.

Periódico Digital E-Consulta – Puebla, 2013.

Sufragio, 2013.

Raíces en movimiento: Acción sindical del trabajador electricista de Necaxa

 Gabriela Victoria Alvarado¹

Resumen

Los contextos contemporáneos, de globalización económica en los comienzos de este siglo XXI son turbulentos y complejos, los cuales se caracterizan por nuevas formas de acumulación de capital, el cual posee una intensa movilidad financiera y especulativa, además de la privatización de recursos de las naciones y de su base productiva.

En México, las políticas económicas neoliberales de Estado, en los años 80's del siglo XX, impactaron inicialmente en los recortes de contratos colectivos de trabajo como en los de DINA, Aeroméxico, siderúrgicas, empresas automotrices, Pemex. Actualmente estas políticas vienen a dar fin a las relaciones laborales de los trabajadores electricistas, con la extinción de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (LFC), por medio de un decreto presidencial emitido el 11 de octubre del 2009. De los 44 mil trabajadores, han aceptado su liquidación, aproximadamente un 60%, quedando alrededor de 16 mil 599 trabajadores sin aceptar tal liquidación. En el caso específico de Necaxa más del 72% no se ha liquidado.

Mediante la discusión teórica y el análisis empírico, correspondientes, se tiene como *objetivo* el pretender indagar acerca de las diversas formas de reconstrucción de la configuración subjetiva identitaria del trabajador electricista de Necaxa, en la coyuntura presente, por la recuperación de su fuente de trabajo. Así como detectar el papel que ha jugado la memoria colectiva objetivada en rituales, ceremonias cívicas, mitos, prácticas culturales, lugares de memoria, formas de organización del trabajo en la cons-

trucción de determinados significados colectivos orientados a la construcción de un espacio de posibilidades para la acción colectiva viable por la recuperación de la fuente de trabajo.

Metodológicamente se considera la teoría acumulada inicial en configuración relacional de los siguientes ejes analíticos: la identidad sindical y laboral; la memoria colectiva y el espacio social; y la acción colectiva. Estos ejes fueron abordados, con descripciones y síntesis derivadas del análisis de los datos y el proceso de interpretación/reinterpretación, utilizando instrumentos de producción de la información mediante historias de vida, observación directa e información documental.

Actualmente en el movimiento por la recuperación de la fuente laboral, existe una efervescencia en los ánimos del trabajador electricista no finiquitado de Necaxa, la cual se canaliza en los espacios sindicales donde la identidad *smeíta* se abastece, con múltiples contradicciones, oscilando entre inercias añejas que les proporcionaba su estatus con estabilidad laboral, acrecentado en las dos últimas décadas por una cierta apatía por parte de la base *smeíta* y comportamientos de corrupción de dirigentes, ajenas a esas prácticas sindicales que en tiempos iniciales le otorgaban legitimidad al quehacer sindical. La *reconstrucción de la identidad sindical* como *smeíta* lo enfrenta en esta coyuntura ante un *cuestionamiento* consigo mismo, con su anterior estilo de vida, con sus demás compañeros y con el compromiso de ciertos valores en su visión de la vida.

Palabras clave: Memoria colectiva, Identidad laboral, Identidad sindical, Movimiento laboral, Acción colectiva

Introducción

En estos tiempos turbulentos, marcados por crisis económicas globales cada vez más agudas, parecieran rebasadas aquéllas tesis para-postmodernas acerca de la casi imposible constitución de sujetos colectivos. Por otro lado es muy importante la preocupación de investigadores acerca de la realidad laboral latinoamericana y la consecuente búsqueda de nuevas articulaciones y reformulaciones de conceptos. Muy revitalizadora en el quehacer académico, es la perspectiva de la Epistemología Crítica, cuyo interés es:

[...la transformación de la realidad, pero no cualquiera o como simple observación del cambio, sino aquella que siendo deseable sea viable para constituir un mundo mejor para todos. Epistemológicamente, el problema es cómo captar la realidad en transformación impulsada por

¹Estudiante de Doctorado en Estudios Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I), México. Línea de Investigación en Estudios Laborales. gabyvic_alva@yahoo.com.mx

factores estructurales y a la vez subjetivos, tanto en cuanto acción como en cuanto a subjetividad. (De la Garza, 2001)

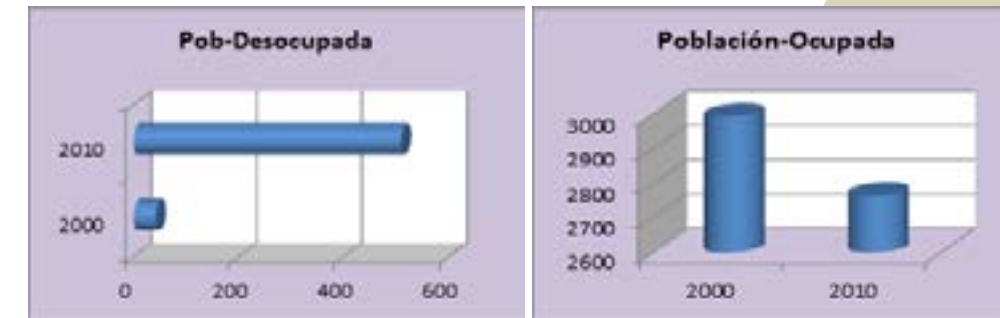
Este enfoque proporciona elementos para dimensionar la compleja realidad social por la que actualmente atravesamos. En México, las políticas económicas neoliberales de Estado, en los años 80's del siglo XX, impactaron inicialmente en los recortes de contratos colectivos de trabajo como en los de DINA, Aeroméxico, siderúrgicas, empresas automotrices, Pemex, Telmex (Bouzas y De la Garza, 1998) y actualmente estas políticas vienen a dar fin a las relaciones laborales de los trabajadores electricistas, con la extinción de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (LFC), por medio de un decreto presidencial emitido el 11 de octubre del 2009. Esto se lleva a cabo de manera sorpresiva con la utilización de la fuerza pública y con un ambiente de cierta alteración de la normalidad sindical, derivado de un proceso electoral sindical interno. De los 44 mil trabajadores en activo y 22 mil jubilados, han aceptado su liquidación, aproximadamente un 60%, quedando alrededor de 16 mil 500 trabajadores sin aceptar tal liquidación (Martínez Cruz, 2010). A nivel nacional la situación del país sigue siendo crítica, con una desocupación del 5.4% de la Población Económicamente Activa (PEA) y un porcentaje en la industria de la electricidad y extractiva de tan sólo el 0.71% en el cuarto trimestre del 2010¹.

Estos trabajadores han diseñado complejas estrategias que van desde la basada en la Controversia constitucional para echar abajo el decreto del Poder Ejecutivo ante diferentes instancias legales y por medio de diversos actores; así como también la propuesta de reconocer como patrón sustituto a la Comisión Federal de Electricidad; también en un inicio, estuvo la pretensión de algunos dirigentes de constituir una empresa terciaria para 'vender servicios' a la CFE, entre otras. Está también la realidad laboral que presiona a los trabajadores electricistas para pasar a formar parte de los *trabajadores a-típicos precarios* en una amplia gama que va desde el autoempleo como comerciantes fijos y ambulantes hasta prestadores de diferentes oficios.

En este *contexto* se desenvuelve el trabajador electricista del municipio de Juan Galindo (Nueva Necaxa), pueblo de origen náhuatl y totonaco en la Sierra Norte de Puebla, en el que se depende de la actividad económica desarrollada por los electricistas desde hace 107 años, siendo una de las primeras hidroeléctricas en América Latina y proporcionando sus servicios a la Ciudad de México (Saénz, 1977:12). Aquí los únicos trabajadores son electricistas 1,824 en total: 624 en activo y 1200 jubilados, quienes con sus ingresos sostienen la economía del pueblo; el municipio tiene una población creciente desde el año 2000, actualmente tiene una población de 10,213 habitantes.² Y así en Necaxa con casi el 23% de trabajadores del pueblo que aceptaron su liquidación, los que quedan llevan a cabo su lucha cotidiana recurriendo a diferentes recursos y acciones. Se han constituido redes de apoyo familiar comenzando con el apoyo físico y moral de sus esposas e hijos. Así como movilizaciones políticas, peregrinaciones, huelgas de hambre, plantones en el Zócalo de la Cd. de México.

De la Población económicamente activa (PEA), en el período del 2000, la población ocupada era de un 99.1% abatiéndose a un 85.4% en el período del 2010, después del cierre del centro de trabajo electricista en el 2009. Respecto a la variable de desocupación sucedió algo parecido, encontrando en el

período del 2000 una desocupación del 1.5%, la cual se elevó hasta un 14.5% en el 2010. Como se ilustra en las gráficas



Fuente: Elaboración propia, calculado en base a base al sistema de Integración Territorial del ITER (INEGI) en los periodos 2000 y 2010.

Este trabajador electricista ha construido su identidad laboral como obrero y profesionista en interacción con el contexto laboral, mediante procesos complejos de negociación que se producen cuando entran en contacto recursos, actitudes, valores y estructuras económicas y políticas. Al mismo tiempo su ser *smeíta* (miembro del sindicato del SME), también se ha ido conformando, con las luchas por la obtención de un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es el principal símbolo que explica el proceso de aprendizaje de la práctica laboral y política del trabajador electricista (Melgoza, 2002). Así como la importancia que ha constituido la cultura sindical, lo cual ha permitido al SME la construcción de la legitimidad. En este escenario, se inscribe el *problema central* de la investigación: lograr explicar las diversas formas de reconstrucción de la configuración subjetiva identitaria del trabajador electricista de Necaxa, en la coyuntura presente, inmerso en el movimiento electricista por la recuperación de su fuente de trabajo, es decir, la pregunta que nos hacemos es ¿Cómo se está diluyendo o reforzando la reconstrucción del 'ser *smeíta*' y de su ser profesional como electricista en estas condiciones coyunturales extraordinarias?

En este espacio social y laboral se han desarrollado eventos que han conformado la base de una serie de capas sedimentarias de la memoria colectiva que actualmente emergen ante la crítica situación, por el cierre laboral de la única fuente productiva del municipio, para incidir potencialmente en la orientación de sus acciones. Desde las primeras tareas, en 1905 con la instalación del Complejo Hidroeléctrico de Necaxa, tales procesos se han efectuado, con diversas transformaciones del poblador de Necaxa y sus alrededores, campesino convertido en trabajador industrial y posteriormente al excluirlo del crecimiento y modernización del sector eléctrico, este electricista hace alarde de ese *'saber-hacer'* y ha mantenido en operación equipos antiguos, para la generación de energía eléctrica, desde hace 106 años. ¿Qué papel está jugando la memoria colectiva en la construcción de determinados significados orientados para la acción colectiva?

Mediante la discusión teórica y el análisis empírico, correspondientes, se pretende indagar acerca de las diversas formas de reconstrucción de la configuración subjetiva identitaria del trabajador electricista de Necaxa, en la coyuntura presente, por la recuperación de su fuente de trabajo.

1 Resultados, según cálculo propio realizado con programa *Stata* y el manejo de la base ENOE-IV Trimestre del 2010

2 Resultados propios calculados en base al sistema de Integración Territorial del ITER, en los periodos 2000, 2005 y 2010

Así como detectar el papel que ha jugado la memoria colectiva objetivada en rituales, ceremonias cívicas, mitos, prácticas culturales, lugares de memoria, formas de organización del trabajo en la construcción de determinados significados colectivos orientados a la construcción de un espacio de posibilidades para la acción colectiva viable por la recuperación de la fuente de trabajo. Para lo cual se considera la teoría acumulada inicial en configuración relacional con planteamientos teóricos, epistemológicos y metodológicos.

ENFOQUE Y CONSIDERACIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

En cuanto a las consideraciones metodológicas y epistemológicas, se retoma la visión *configuracionista* desde el enfoque reestructurista desarrollada por De la Garza (2011) quien plantea una recuperación desde el marxismo clásico de conceptos epistemológicos y metodológicos centrales que son: el método de reconstrucción permanente ante una realidad en *movimiento* y estructurada por niveles de realidad, en la cual se dará la articulación entre *objetividad* y *subjetividad*. Se plantea un marco metodológico general en base al método de la hermenéutica profunda planteada por John B. Thompson (1998:407) la cual en el proceso de interpretación va a estar mediada por una gama de métodos y técnicas explicativos u “objetivizantes”. En los que la interpretación y la explicación no deben ser consideradas como mutuamente excluyentes sino como momentos complementarios en una teoría interpretativa comprensiva. Se consideran tres fase que constan de : 1) un *análisis socio-histórico* (escenarios espacio-temporales, campos de interacción, instituciones, estructura social); 2) un *análisis formal o discursivo*, para el caso de la investigación específica acerca de la reconstrucción de la identidad del trabajador electricista, utilicé, la ‘historia de vida’ y la ‘discusión de grupo’, aplicando la técnica de *análisis de contenido* (la que retomaré más adelante); 3) la interpretación/reinterpretación, aunque los métodos de análisis formal o discursivo facilitan la fase de interpretación, ésta es distinta a ellos.

El universo total de los trabajadores electricistas de la empresa Luz y Fuerza del Centro (LyFC), fue de 44,000 trabajadores en activo y 22,000 jubilados.¹ Se considerará el universo específico de los 16,599 trabajadores que están en resistencia, que no se han finiquitado, compuesto de 70 departamentos y de 9 divisiones sindicales y el Distrito Federal. De éste se realiza la delimitación

¹ Además LyFC organismo público descentralizado, transmitía, distribuía y comercializaba energía eléctrica en la zona central de la República Mexicana, a todo el Distrito Federal, a 80 municipios del estado de México, dos de Morelos, dos de Puebla y cinco de Hidalgo. Llevaba electricidad a más de 5.7 millones de clientes, lo que representa una población atendida superior a 20 millones de habitantes en el Distrito Federal y los Estados de México, Morelos, Hidalgo y Puebla. <http://www.sme.org.mx/> consultado el 10 octubre 2010.

para la investigación a la *División sindical de Necaxa* con 477 trabajadores que no se han finiquitado y que constituyen un 76.4% de la mencionada división sindical.

La memoria y las acciones colectivas

Una dimensión que se construye paso a paso hasta ir conformándose una memoria es la identidad laboral la cual se conforma en su pertenencia profesional y ocupacional en relación con campos como el aprendizaje de métodos y conocimientos disciplinarios; la calificación y trayectoria profesional; y el mercado de trabajo como construcción social de la profesión; los cuales se desarrollan en complejos culturales en los cuales se entrecruzan no tan sólo con la cultura laboral específica sino también con la cultura desarrollada en los mundos de vida la cual incide e influye en las prácticas realizadas en los espacios laborales, las cuales son llevadas a cabo por diversos sujetos sociales como: trabajadores, proveedores, funcionarios, gerentes y demás. La construcción de la identidad electricista se caracteriza por una lucha identitaria profesional socialmente estructurada e históricamente específica que se objetiva en su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en cuanto a la formación práctica de los trabajadores como aprendices (cláusula 22) así como en la capacitación informal proporcionada por la autoridad pedagógica que constituye el padre, el hermano, el primo, el tío los cuales ya laboraban en LyFC. También se concreta en las decisiones concernientes al proceso de trabajo, por medio de convenios departamentales, por un lado aprovechando las características de la generación de energía eléctrica, que lo colocan como trabajadores especializados no sujetos a controles de tiempos y movimientos como el llamado trabajador masa.

Otra vertiente de reconocimiento gira en torno a la *identidad sindical*, la cual va a marcar una pertenencia atravesada por relaciones asimétricas de poder en las cuales se constituye la clase obrera en sujeto social y el abordaje de la conciencia de clase, el sentido de la acción y la cultura obrera encaminada a una praxis política. La experiencia intersubjetiva en términos de conciencia de clase la cual no se adquiere ni se exporta sino se construye, va a estar inmersa en formaciones socio-económico-culturales. Las relaciones de poder son una dimensión intrínseca de la cultura y se expresan en luchas por imponer un ‘sentido legítimo’ en los que hay intereses tangibles y simbólicos en juego. El lenguaje va a mediar en la negociación y debate político. La relación entre el Estado mexicano y el sujeto sindical *smeíta* dista mucho del “modelo corporativista de antaño y no se remite a la simple asignación de etiquetas de sindicato charro, independiente o burocrático”. (Melgoza, 2011) En la vida intrasindical del SME la interacción de los activistas (minorías activas), ha sido decisiva en la formulación de políticas y prácticas participativas en la lucha por la negociación de las relaciones laborales (salario, capacitación, control proceso trabajo) en la construcción de la legitimidad.

La memoria se presenta como una profunda articulación con la identidad en cuanto asigna una biografía individual. Es así que la identidad social ubicada siempre en un contexto espacio-temporal es un producto de naturaleza histórica con un discurso y representaciones comunes y aunque éstos la distinguen de los ‘otros’, no crea una unidad sin fisuras en el ‘nosotros’ y denota un sistema de identidades diferenciales en el seno de una identidad englobante, las cuales se entremezclan en el curso del desarrollo social. Va a ser la estructura del grupo la que proporciona los marcos sociales de la memoria colectiva la cual comparte acontecimientos del pasado vivido en común por la colectividad (nación, aldea, familia, sindicato). Es así que la memoria individual se despliega en un marco social por lo que ésta no es ficticia en tanto participa de la memoria colectiva, en la que el *recuerdo* no se conserva sino se reconstruye a partir del presente. Por otro lado el *olvido* y las luces y sombras arrojadas sobre el pasado se explican por la modificación de la estructura del grupo, las mutaciones del sistema de interrelaciones entre individuos y las relaciones de poder. A lo largo del tiempo el SME como uno de los primeros sindicatos en México se ha caracterizado por el principio fundamental de la independencia y autonomía sindical tras el cual se han generado prácticas, creencias, sentimientos de amor propio, orgullo los cuales han posibilitado la construcción de una identidad sindical y laboral. Los grupos activos se reconocen en espacios diferenciados y tiempos sociales en los cuales se *objetiva la memoria* situándose en la consagración de instituciones so-

ciales, a través de los monumentos y conmemoraciones, en los lugares de memoria, en los rituales, mitos, tradiciones y prácticas colectivas. Una objetivación de la memoria lo constituyen las rugosidades espaciales plasmadas en el paisaje y los recursos materiales proporcionados por la geografía de los lugares como son los minerales, los bosques, las cañadas, los recursos hídricos de los ríos y muchos más, los cuales van a remitir a una división del trabajo manifestada por las combinaciones particulares del capital, las técnicas y el trabajo utilizado.

Es en los años 70’s que se presentan discusiones y preocupaciones teóricas alrededor de la *acción colectiva*, los comportamientos colectivos y movimientos sociales orientados a la construcción de diferentes significados e identidades, formas de solidaridad y organización que se han efectuado, en los cuales se ha ido observando una transformación desde nociones descriptivas de tales fenómenos hasta acercamientos de mayor envergadura analítica. En un primer nivel la identidad se construye dentro de relaciones de conflicto de una sociedad y en un segundo nivel se posiciona en los movimientos sociales cuando la acción colectiva conlleva una serie de conductas que trasgreden normas que van más allá del sistema político o amenazan la estructura de una sociedad. En términos de Touraine “el movimiento social es la acción, a la vez culturalmente orientada y socialmente conflictiva, de una clase social definida por su posición dominante o dependiente en el modo de apropiación de la historicidad, de los modelos culturales de inversión, de conocimiento y de moralidad, hacia los cuales él mismo se orienta” (Touraine, 1987:99)

El SME, en esta coyuntura histórica y en un espacio con diversas y complejas estrategias, ha emprendido la conformación de un movimiento

sindical con el impulso de acciones colectivas, teniendo como *objetivo* la recuperación de su fuente de trabajo, alrededor de cuatro ejes estratégicos: ² 1) el legal y jurídico; 2) el legislativo; 3) la negociación política; y 4) el político electoral, en una primera etapa.

RAÍCES EN MOVIMIENTO

El trabajador electricista de Necaxa se encuentra socialmente estructurado y con una especificidad histórica cuyos antecedentes económicos, políticos, culturales y sociales de la construcción del Complejo Hidroeléctrico Necaxa (CHN) se remontan a la época del porfirismo en el cual está presente el positivismo como baluarte de una clase en ascenso, pero que no ha controlado el caudillismo ni al clero político y no ha logrado la unificación para crear las condiciones de seguridad para el desenvolvimiento de la industria.

El surgimiento de la industria eléctrica en México está relacionado al crecimiento económico durante el porfiriato, aplicándose principalmente en las ramas minera y textil en la que se utilizaba la energía eléctrica como fuerza motriz para resolver sus procesos y costos de producción, en 1889 se funda la primera planta hidroeléctrica en las minas de Batopilas Chihuahua, en 1910 casi todas las minas importantes se habían electrificado. (Bernstein, 1992:256)

Surgimiento y efervescencia del SME y la consolidación de la División Necaxa

El marco histórico en el que se surge el Sindicato Mexicano de Electricistas se va a caracterizar como un proceso en el que movimiento obrero busca las formas, acciones, planteamientos para solucionar la aguda crisis económica mundial y la crisis socio-política mexicana por los movimientos de Cananea y Río Blanco, así como los levantamientos armados impulsados por los Flores Magón y los llamados de Madero (Sánchez, 1978:143) En la construcción de la hidroeléctrica de Necaxa y posteriormente en su operación, los trabajos traen múltiples accidentes, pero las protestas son acalladas. Los primeros intentos organizativos se dan en 1906, 1908 y 1911 cuando Luis R. Ochoa fundó la 'Gran Liga de los Electricistas Mexicanos', los principios en que se basaba esta organización eran mutualistas y gremialistas en la que concurrían una variedad de trabajadores que tuvieran una relación directa o indirecta con la energía eléctrica, desde trabajadores electricistas que desarrollaban procesos productivos modernos como Necaxa hasta tiendas y talleres de aparatos eléctricos.

Es hasta el 14 de diciembre de 1914, en que se cons-

² *Discurso de Martín Esparza*, Secretario General del SME, en mitin afuera del Edificio de Gobernación el 16 de febrero de 2012

tituye el *Sindicato de Empleados y Obreros del Ramo Eléctrico* (Libro de Actas SME, 1914) en una reunión en las oficinas y ante el director del Departamento del Trabajo y ante la presencia de 300 electricistas, quedando como secretario general Luis Ochoa. Posteriormente en la siguiente asamblea del 21 de diciembre del mismo año, resultó aprobado el cambio de nombre propuesto por R. Arceo al de *Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)*. Con la influencia del anarco-sindicalismo, la no participación política se encontraba presente en el SME por tanto estaba fuera de la esfera de la acción sindical y el apoyo político a cualquiera de los bandos ya fuera carrancista o convencionalista. Sus acciones se perfilaron para propugnar por mejores condiciones salariales y laborales con miras a la bilateralidad.

Es así que en enero de 1915 se presentan tres 'memoriales' (Sánchez, 1978, 167-231) o convenios ante las compañías: la Cía. Telefónica y Telegráfica Mexicana, la Cía. de Luz y Fuerza del Centro y la Cía. de Teléfonos Ericsson en los cuales las demandas principales eran el aumento de salarios, el pago de trabajo extra y la jornada de ocho horas. ³ Así como también el reconocimiento del sindicato, situación que después de varias huelgas y batallas de por medio fue reconocido hasta 1926.

En el caso del emplazamiento del SME a la Mexican el memorial fue respaldado por 488 trabajadores electricistas y se pactó un convenio con la satisfacción de la mayoría de las demandas, excepto el reconocimiento al sindicato. Pero el comportamiento posterior de la empresa fue diferente pues en los meses de febrero y marzo ya había despedido a todos los integrantes de las comisiones negociadoras, contratando a aprendices para sustituirlos, continuó

³ En cuanto a las condiciones de trabajo estuvieron los servicios médicos a los trabajadores y sus familias, la indemnización por despidos injustificados, la desaparición del trato despótico por parte de los supervisores, la intervención del sindicato en el ingreso y promoción de los trabajadores.

con su despotismo, retuvo el sueldo de trabajadores que enfermaron y despidió un buen número de empleados de conexiones y cobranzas. Ante lo cual estalló la huelga total el 4 de mayo de 1915 a la una de la mañana, y la capital amaneció inmóvil, se suspendió el servicio de la energía eléctrica por lo que no funcionaban las bombas de aguas negras, ni del agua potable, ni el transporte colectivo, las industrias pararon. Por lo que unos horas después, a las 17:00hrs en presencia del presidente Roque González Garza, se resolvió el conflicto, satisfaciendo las demandas (Sánchez, 1978:235).

En esa etapa de la revolución la situación económica era muy crítica, cada bando revolucionario imprimía sus billetes sin medida y existía un alza continua de precios de las mercancías de primera necesidad. El 14 de julio el SME discutía en un memorial sobre el aumento de los sueldos de los trabajadores de la Telefónica Mexicana y de los de la Mexican Light&Power. Se informaba a la vez que en la en la sección de Necaxa se estaban realizando sesiones en las que se había elaborado un memorial, tratando de unificar sindicalmente un criterio pero considerando las circunstancias locales de los trabajadores electricistas de Necaxa las cuales eran otras y esperaban que se incluyeran en un memorial único que la organización enarbolará. El 13 de agosto estalla la huelga a las 4 de la mañana y para el 20 de agosto se pactan los aumentos tal como el SME los había solicitado con el pago de oro o en equivalente de manera transitoria en tanto se estabilizara el tipo de cambio con la moneda de EU.

Una tarea importante constituía la consolidación de la organización sindical con las diversas secciones, para lo cual fueron nombrados Morones, Leduc y Revilla como delegados para marchar hacia Necaxa para ayudar a los compañeros de esa división a llevar a buen término los trabajos de organización y para formular su pliego de peticiones ante la gerencia. La comisión enviada informó acerca del pliego de peticiones El 17 de noviembre se informaba por parte del Sr. Gral. el feliz éxito alcanzado por el Sindicato a favor de nuestros compañeros de la División Necaxa y da lectura a la minuta firmada por el Gerente de la Cía., el Sr. Fulton, por los delegados representantes de Necaxa y por los compañeros que iban en representación de la agrupación en la Cd. de México. A raíz de la inconformidad que esto provocó en los trabajadores de Necaxa, comienzan a presentarse tensiones entre el Cuartel General de Huauchinango, inquietándose las autoridades por las posibles acciones de los trabajadores.

Además la especulación seguía creciendo y los salarios no se pagaban según lo convenido, en Veracruz, Puebla y Guanajuato los reclamos obreros se manifestaban, el Sindicato de Empleados de Comercio había estallado la huelga en 34 comercios. El 31 de julio de 1916 (El Pueblo, 1916, cit. Sánchez, 1978). La Federación de Sindical de Obreros del Distrito federal decretó la huelga, movilizandose a 86, 000 obreros, paralizándose las diversas industrias y empresas particulares por falta de energía eléctrica. La huelga hecha por los obre-

ros de las plantas eléctricas de Nonoalco, de Indianilla, Necaxa y San Lázaro trajo como consecuencia la paralización total de grandes industrias del Distrito Federal.

La respuesta del gobierno no fue negociadora sino violenta, La huelga duró dos días, los electricistas se mantuvieron en pie de lucha; las plantas de Necaxa, Indianilla y Nonoalco fueron ocupadas por los militares, se encarceló y acusó de traición a la patria a los huelguistas, en especial a los electricistas, a Ernesto Velasco su secretario general se le condenó a la pena de muerte (Sánchez, 1978:354-357). Mientras tanto se convocaba a elecciones para formar el Congreso constituyente que a fines del año inició sus trabajos.

En **1921 una gran sequía** (De la Garza, Melgoza, et al, 1994:63-65) afectó la generación de energía cuyo funcionamiento era en base a plantas hidroeléctricas, situación que repercutió en las industrias textiles y mineras en las cuales hubo cierres de turnos. La Mexican había obtenido por parte del gobierno federal el permiso para regular la reducción del uso de energía en las industrias. Esto trajo consigo una situación crítica de despidos, como fue el caso de la Cía. Real del Monte, pues los trabajos de exploración y explotación se reducían a sólo tres días a la semana con la consecuente reducción del empleo y de los salarios. La gran demanda de energía de los usuarios acentuada por la gran sequía que se sufría, hace que la Mexican reinicie el viejo proyecto de continuar con el CHN construyendo la Planta de Tepexic. Para llevar a cabo esa tarea, la fuerza de trabajo que se empleó no fue la del trabajador afiliado al SME, puesto que esta situación fortalecería al sindicato. Por lo que la Mexican dio en subcontratación a la Cía. Minera Real del Monte, para abastecer la mano de obra, la cual en mayor parte era de indios zacapoaxtlas de la región con condiciones laborales muy por debajo del trabajador del SME, además al no contar con la experiencia necesaria, los accidentes eran frecuen-

tes.

El SME División *Necaxa* planteó que como las obras beneficiaban directamente a la MLPC por lo tanto ellos como sindicato “podrían intervenir exigiendo mejores condiciones de trabajo y atención respetuosa para los trabajadores” de esta manera tomaban esta problemática laboral como suya y el 24 de octubre de 1921 se presentó una comisión de trabajadores ante la Cía. Real del Monte, pidiendo el siguiente pliego petitorio, después de estallar la huelga, finalmente la Mexican dio respuesta satisfactoria al pliego petitorio, excepto en el aumento salarial, argumentando la crítica situación a nivel nacional y si se diera la detención de la obra esto dejaría sin trabajo a muchos obreros. La manera en cómo se solucionó este problema, al reconocerlo como suyo por parte de la empresa, trajo consigo una nueva fase de negociación colectiva, por lo cual se llamó a los dirigentes de la División de *Necaxa*, Isabel Carbajal, secretario general y Miguel Tapia, para que se unieran a la comisión que preparaba un convenio a presentar a la MLPC en fecha próxima. (De la Garza, Melgoza, et al, 1994:66-67).

La revisión contractual del contrato colectivo de 1934, se comenzó a discutir en los meses de abril y mayo de 1936 teniendo de por medio varias prórrogas. La propuestas sindicales giraban en torno a la cláusula 19 en cuanto a ascender a determinados puestos por estar sindicalizado (como sería el caso de una buena cantidad de ingenieros); reglamentar el ingreso, promociones y despidos por la vía del sindicato, mejoramiento de condiciones de trabajo en cuanto a la seguridad e higiene; limitar la subcontratación; la protección del trabajo y salario por la introducción de tecnología o nuevos procedimientos de trabajo. La propuesta empresarial ofrecía a los trabajadores un aumento salarial de 200 mil pesos al año y 25 centavos sobre el salario mínimo vigente percibido en cada región. A cambio el sindicato debería de renunciar a sus propuestas. Para el sindicato estas demandas no eran negociables y contestaba a la empresa “no estar dispuesto en ningún caso, a canjear por dinero lo que considera son derechos de los trabajadores”. (Lux, 1936:10)

Ante el fracaso de las negociaciones el 29 de junio en asamblea general se acordó por unanimidad emplazar a huelga, en los siguientes días los trabajadores agremiados se organizaron en cuerpos de guardias, maniobras y comisiones especiales; las cuales se dividirían en departamentos o secciones en grupos de no más de diez trabajadores. Los cuerpos de maniobras se encargarían de las operaciones del equipo eléctrico con el fin de suspender, reanudar los servicios del suministro de electricidad. El comité de huelga estaría constituido por el comité central presidido por el secretario general y por el subcomité de huelga con residencia en la ciudad de México y otro más en cada una de las divisiones componentes del SME.

Esta huelga además de las simpatías que generó con la población también reflejó la supremacía del cardenismo.

Vio forjadas características como organismo sindical en cuanto a su intervención en los procesos de trabajo, consolidando un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de los más avanzados y aunque a lo largo de los años tuvo un sin fin de modificaciones conservó ese perfil básico logrado en esa huelga de 1936 (Melgoza, 2011:152).

EN EL PRINCIPIO: EL ENCLAVE

Necaxa está situado en la Sierra Norte poblana y a lo largo del tiempo ha estado sometida a diversas asignaciones geopolíticas. Sin pretender adentrarme en un pasado inmemorial, sí es importante señalar que *Necaxa* formaba parte de ese territorio entre Huauchinango y Xicoteppec, la cual se articulaba con circuitos de intercambio que conectaban con Tula hacia el oeste y de allí a otras capitales del Altiplano central. (Suguira, 2001). Este vasto espacio ya desde antes de la llegada de los españoles constituía un corredor comercial que hoy todavía se reconoce como la franja texcocana entre el Valle de México y la llanura costera.

Del Enclave al Municipio-Empresa

Desde la Sociología de la dependencia y la Sociología industrial mucho se ha debatido acerca del enclave, no se retomará aquí dicha discusión, pero es posible retomarlo como un concepto que sin aplicarlo como una tipificación de desarrollo industrial, permite acercarnos para caracterizar esa forma de organización de la producción, de la misma forma que en otros momentos se pudo hacer algo similar para la hacienda o para la fábrica (empresa industrial). Zapata (1977:722) señala que los enclaves de nuevo tipo en América Latina se identifican con la siderurgia, con la producción de la energía eléctrica, del petróleo y de

otras materias primas para la industria, es decir que se trata de crear una infraestructura energética que sirva para el “desarrollo de la industria manufacturera para lograr el desarrollo regional o disminuir los contrastes zonales en las pautas del desarrollo de los países” en términos de Sariego (1988:23) se plantea así:

...como un sistema particular de organización capitalista de la producción y de relaciones obrero-patronales, sistema cuya evolución no es ajena a la dinámica de la economía, de la política del Estado y de la historia del movimiento obrero nacional.

Algunos de los aspectos básicos de esta forma de organización es observada, sobre todo en el despegue de la construcción del CHN entre 1903 y 1914 en algunos de sus elementos, como lo es la monopolización del uso de la *fuerza de trabajo*, la centralización del mercado de trabajo y el establecimiento de núcleos de explotación dentro de un contexto regional (Quijano, 1977:118). Lo cual se proyecta para el resto de la población ocupacionalmente.

El sistema de relaciones sociales que trae consigo está en estrecha relación entre el lugar de trabajo y la residencia. En el caso particular del CHN tiene peculiaridades especiales, pues de inicio la Mexican apoyándose en la política económica porfirista, no tan sólo recurre a las concesiones para la explotación de los recursos hídricos sino además aprovecha la carta abierta que le da el gobierno para disponer de las tierras de tres pueblos (San Miguel Acuautla, Patoltecoya y *Necaxa*) para ser inundados, despojándolos de su lugar de residencia adjudicándose 811 parcelas para la construcción y desarrollo del vaso, dique, túneles, plantas y campamentos de la presa *Necaxa* (AGN, cit. Ruiz, 2000) e imponiéndoles su relocalización en el terreno al que le pone nombre de pueblo de Nueva *Necaxa* de Canadita, diseñando la planeación de calles, parroquia, plaza principal y cementerio.

Otro aspecto que caracteriza al enclave es el aislamiento geográfico (Sariego, 1988:20) determinado un tanto por la ubicación de los recursos naturales, lo cual permite cierta autonomía relativa de las instituciones que conforman el enclave (el sindicato, autoridades locales, la empresa) con respecto a las decisiones políticas y administrativas nacionales que se localizan en ciudades le-

janas del enclave Este aspecto fue notorio sobre todo en esta primera etapa en que se inicia la construcción del CHN entre los diferentes sujetos arriba mencionados.

Esta forma de organización está sometida a un proceso de cambio conforme las diversas etapas de generación de energía eléctrica van teniendo mayor demanda y conforme al tipo de fuerza de trabajo va siendo requerida en la construcción del CHN, para lo cual es necesario inicialmente el trabajo de 50 ingenieros y 2300 trabajadores (Romeo, 2011:84) introduciendo tecnología moderna y una división del trabajo. Al término de las obras en 1906, las condiciones laborales se van evidenciando al no estar reguladas y al comenzar a presentarse toda una serie de accidentes propios del proceso de trabajo de generación del fluido eléctrico, por lo cual se comienza una batalla por la regulación de las relaciones obrero-patronales y la necesidad de un reconocimiento como clase trabajadora electricista. Los primeros intentos fracasan y es hasta 1914 en que cristaliza la organización de los trabajadores con la creación de su Sindicato.

Este aspecto le da una caracterización específica al llamado enclave puesto que la manera en cómo interactúa la División *Necaxa* con la matriz en la Cd. de México, no va a ser de aislamiento pese a la distancia de por medio, aunque al inicio a veces por las presiones derivadas de las condiciones laborales y por la actitud despótica de gerentes y superintendentes extranjeros, los trabajadores de *Necaxa* tomaban medidas radicales llegando hasta la huelga por su cuenta. La orientación del enclave en este sentido se transforma, comenzando a ser el germen del inicio de un proceso de *desenclavización*, lo cual se mostró de manera evidente con la participación de la División sindical

Necaxa en la Huelga de la Gran Sequía en 1921 y su involucramiento y articulación política con el SME.

Otro gran momento en que se manifiesta este proceso de *desenclavización* se da en lo referente al plano sindical en 1926, cuando la empresa reconoce el carácter legal y legítimo del SME como organización sindical. Y por otro lado, la afectación en este sistema de relaciones sociales con la injerencia del Estado (De la Garza, Melgoza, et al, 1994:82) para vigilar el cumplimiento de las condiciones técnicas para operar las plantas, mediante un sistema de inspecciones cada dos años, por medio del Código Nacional Eléctrico, llegando incluso a la suspensión de las concesiones considerando que por ese motivo podía ser expropiada pues la industria eléctrica es de utilidad pública. Después de este Código siguieron otras leyes menores como la Ley de Impuestos sobre Empresas Eléctricas en 1931 hasta el decreto de creación de la Comisión Federal de Electricidad en 1933. En cuanto a las relaciones sociales de producción que se presentan en el enclave respecto a los servicios habitacionales, médicos, de abastecimiento, de agua, de escuelas, mercados, lugares de esparcimiento y demás, todos éstos han sido implementados por diversos actores colectivos e individuales, desde la empresa LyFC, el SME, el municipio, instancias federales e incluso pobladores de la comunidad a nivel personal.

Un factor importante es la petición por parte de la MLPC al gobierno del estado de Puebla para que ese espacio laboral que constituían sus campamentos de trabajo y donde estaban ubicadas las viviendas de los trabajadores (Necaxa Canaditas) fueran considerados como 'Pueblo', ubicados en el municipio de Huauchinango, lo cual quedó asentado en el decreto del 27 de agosto de 1923. Después de una serie de conflictos de control económico-administrativo por el manejo de la distribución de impuestos por la generación de energía eléctrica y el pago de impuestos prediales de las propiedades de la empresa, entre la MLPC y el gobierno de Puebla, se llega a un acuerdo el 10 de marzo de 1931 acerca del pago de dichos conceptos y el levantamiento del embargo a las propiedades de la Cía. y el desistimiento de quejas y amparos por parte del Congreso del Estado.

El 11 de septiembre de 1936 se decreta la creación del municipio de Juan Galindo constituido con los pueblos de Nuevo Necaxa y Necaxa (Romero, 2011:195-197). Si bien este tipo de acuerdos en 1931 pudieran haber sido un antecedente para que se pudiera llegar por fin a la creación de este **municipio-empresa**, me parecen más cercanos, los posibles acuerdos que se pudieran haber establecido en el contexto de la batalla que se dio por solucionar la huelga de 1936 el 26 de julio, a tan solo un escaso mes de decretarse al distrito de *Necaxa* como municipio. Situación que repercute directamente en la

antigua disputa de 1931 por la distribución de los recursos erarios al municipio de Huachinango (al distrito de Necaxa casi no llegaba nada) y los impuestos que por generación de energía aportaba la MLPC, la cual tenía que desembolsar económicamente recursos para la demanda de servicios que ese espacio laboral exigía. De esta manera el desplazamiento de esta responsabilidad como empresa la delegaba al municipio.

LA LUCHA POR LA VIABILIDAD DE LA EMPRESA

Los primeros debates y enfrentamientos se dan alrededor de la modernización con la firma del Convenio para la Reestructuración de la CLFC en marzo de 1966 y la Comisión de Organización Industrial que de él emana. En los siguientes años entre 1976 y 1984 el SME retoma este reto con los antecedentes de la concepción productivista que había sido expresada en su CCT. Este desafío se da en un escenario en el que es necesaria la expansión del servicio eléctrico con la correspondiente implementación tecnológica y la unificación de frecuencias del sistema eléctrico para posibilitar la interconexión del sistema nacional. Pero desde los años 70's la CFE ya había instalado varias centrales en zonas atendidas por la CLFC así como subestaciones claves para el funcionamiento del sistema eléctrico nacional, como la de Topilejo, Texcoco, Parres y Taxqueña. En 1977 la CFE electrificó más de 1000 poblados en municipios del Estado de México, Puebla, Hidalgo, Michoacán, así como 200 colonias y en la construcción de los ejes viales en el D.F. (Melgoza, 2002:50) todas estas zonas de trabajo de CLFC. Las demandas centrales ahora ya no van a ser en contra del despotismo

laboral de antaño por parte de supervisores y gerentes extranjeros, ahora las demandas giran alrededor de la *cláusula 10* la cual establece la materia de trabajo y los procedimientos a seguir para la modernización de las instalaciones, la operación de las zonas de trabajo; la *cláusula 15* en cuanto a la devolución de los centros de trabajo ocupados ilegalmente y la eliminación del contratismo.

La renovación de este tipo de proyectos y los enfoques acerca de la modernización trae consigo conceptos como la productividad y la competitividad. Ya en la arena de los debates, negociaciones y acciones, son dos ópticas que ya de inicio van a estar contrapuestas, una es la cultura corporativa o empresarial que enarbola el neoliberalismo globalizador con sus principios de privatización de los recursos públicos y por otro la cultura productivista y nacionalizadora por parte del SME.

El Pacto de Necaxa

Se dan las discusiones en torno al carácter rígido del CCT, impugnándolo por parte de la empresa, en la revisión contractual de 1984-1986, pero por otro lado estaba el aspecto jurídico y el estatus como '*empresa en liquidación*' problemática que mediante el convenio suscrito el 14 de marzo de 1989 se reconoció bilateralmente, así como la necesidad y compromiso de adoptar una estructura administrativa que permita la prestación del servicio de electricidad en condiciones de rentabilidad y eficiencia garantizando la fuente de trabajo y la titularidad del CCT. Unos meses después el Congreso de la Unión expide el decreto (Diario Oficial de la Federación, 1989) por el cual se reforma la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE) señalando que al liquidarse la CLFC se dispondrá la constitución de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. En la revisión contractual 1990-1992 en la cláusula 2 se incluye el acuerdo de una Comisión Mixta Paritaria de Productividad, con dos comisiones paritarias, una encargada de los estudios y marcos de productividad más idóneos y la otra para el estudio de las bases financieras y estructura administrativa más adecuada. La creación de estas comisiones fueron propuestas que impulsaron los grupos de activistas sindicales sin vínculos con la corriente posicionada en la secretaría general. Además estaba la dinámica en la que se dio la discusión de la cláusula 2, la cual tuvo como marco la presión y vigilancia que ejercieron unos 50 miembros de la Comisión Legislativa en el debate y negociación (Melgoza y Montesinos, 2002:56) Con estos antecedentes se dan los acuerdos que ocurrieron entre el sindicato y *Salinas de Gortari* los cuales se sellaron en el *Pacto de Necaxa*,⁴ con el cual se establecían ciertas bases para eliminar la incertidumbre por la fusión sindical y el compromiso gubernamental de con-

formar un nuevo organismo público descentralizado conjuntamente con la modernización de la empresa. Esto a cambio de las modificaciones a la LSPEE (Belmont, 2006:117) que permitirían las participaciones a particulares en la generación del fluido eléctrico en las modalidades de autoconsumo, cogeneración, producción independiente, pequeña producción y generación en situaciones de emergencia.

Respecto a la viabilidad de la productividad modernizadora de la CLFC, la Comisión de Productividad planteaba que no solo se trataba de un proyecto productivo, sino también financiero que incluso se contaba con los mecanismos y voluntad sindical pero no se poseían los recursos financieros y tecnológicos para llevarlo a cabo. Estaban también los índices de productividad para poder homologar los dos organismos paraestatales, CFE y CLFC, los cuales poseían recursos muy desiguales, en cuanto a los niveles tecnológicos y la situación financiera, con todo el apoyo gubernamental para CFE y obstáculos y limitaciones para el caso de CLFC. En el escenario de esta problemática se crea el nuevo organismo descentralizado de Luz y Fuerza del Centro (LyFC) mediante el decreto del 8 de febrero de 1994.

Modernización Productiva y Reforma Eléctrica... sigue la lucha por la viabilidad

El nuevo organismo LyFC se va a topar con obstáculos como la crisis económica de 1995, el no liberar sus pasivos, así como la política gubernamental de Ernesto Zedillo expresada en su Plan Nacional de Desarrollo (1994-2000) impulsando cambios jurídicos para la participación de particulares en el mercado eléctrico, apoyándose en la cobertura jurídica dejada por Carlos Salinas de Gortari en el artículo 3º de la LSPEE. Por otro lado estaba la estra-

⁴ Melgoza, J (2011:188)

tegia sindical, la cual ante el incumplimiento de los convenios firmados por el Poder Ejecutivo para la liberación de los pasivos de la extinta CLFC asume una posición de confrontación por parte del SME. Además esta situación se agudizaría con la política de privatización asumida por el gobierno en turno. En cuanto a la vida interna del sindicato, se ha trastocado el modelo de democracia asambleísta, con prácticas de control 'porril', con la creciente centralización en la toma de decisiones estratégicas, la concentración de información, el protagonismo desmedido en la figura del secretario general, la falta de espacio político a la disidencia, la escasa participación de los jóvenes, el cuestionamiento a la honestidad de líderes sindicales lo cual erosiona el nivel de cultura política que había caracterizado al SME (Melgoza, 2011:262).

Para enfrentar la privatización del sector eléctrico, el sindicato recurre al discurso de unidad y disciplina enarbolado por el secretario general Rosendo Flores, en el proceso del debate se da la articulación con otras organizaciones sociales que van desde sectores del Partido Revolucionario Institucional con Barlett hasta la creación del Frente Nacional de Resistencia contra la Privatización de la Industria Eléctrica (Belmont, 2006:125). Se reorienta el debate en torno a la reestructuración y modernización del sector eléctrico, pues queda claro que la reforma eléctrica es necesaria porque implica, en principio, dar autonomía financiera y operativa a las empresas eléctricas. Dicha modernización productiva quedó en el aire y en la incertidumbre ante el desgaste del debate legislativo y la indefinición jurídica.

Es en este contexto socio-histórico, en el que aparece anunciada de alguna manera, la decisión gubernamental para dar fin a la relación laboral de los trabajadores de LyFC por medio del decreto emitido el 11 de octubre del 2009. Aunque puede analizarse este hecho desde múltiples puntos de vista, sólo se señalará de manera general, el argumento central al que hizo alusión el ejecutivo federal, para justificar su decisión, como lo fue la *viabilidad operativa y financiera* de la empresa. La medida gubernamental coincide con una visión neoliberal, a la que era necesaria la legitimidad social, para lo cual abre diversos flancos de ataque. Uno de ellos fue aprovechar, el conflicto intrasindical, para la elección del secretario general y la mitad del Comité Central, negando la toma de nota, agudizando la pugna, para disminuir la capacidad de respuesta por parte del SME. Otro flanco fue la estrategia mediática, poniendo en la arena, de manera un tanto artificiosa al cliente/usuario insatisfecho. En el argumento gubernamental (Diario Oficial, 2009 11 octubre) acerca de la viabilidad financiera, se dan comparaciones con la CFE y toda una serie de cifras, como las transferencias presupuestarias a LyFC del 2001 al 2008

de 41,945 millones de pesos; a junio de 2009 Luz y Fuerza del Centro perdió el 30.6% de energía, en tanto que CFE perdió el 10.9%; de 2003 a 2008 LyFC registró ingresos por ventas de 235,738 millones de pesos, mientras que sus costos fueron de \$433,290 millones de pesos (incluyendo energía comprada a la Comisión Federal de Electricidad). Lo que no se dice es que este desastre financiero se debía a que los criterios de la Administración Pública Federal habían llevado a que la LyFC sólo tuviera una generación de energía eléctrica de menos del 4% y el resto tenía que comprarlo a CFE en un precio por KWh superior al 27% del precio de venta a los industriales a los que revendía LyFC, es decir comprar caro y vender barato, por lo cual se generaba un "círculo de irracionalidad económica" (Melgoza, 2011:287). Esta actitud gubernamental siempre había sido cuestionada por la dirección sindical y representantes departamentales pues consideran que no es suficiente entrecruzar coeficientes e indicadores, comparándolos con los de CFE, puesto que se omiten las diferencias estructurales y cualitativas, es decir los recursos tecnológicos y las políticas de inversión son muy diferentes en ambas empresas, desfavoreciendo a LyFC. La reestructuración de la empresa LyFC y la reorganización del trabajo como referentes para definir a la empresa pública se estancaban y con ello su viabilidad. Estos se daban en un marco de la mundialización de la economía y crisis económica, en tanto en México, el interés por parte del sector empresarial y del gobierno era llevar a cabo una Reforma y política energética. La productividad y desempeño que se definen en distintos convenios de productividad (1989, 1993, 1994 y 2008) (Belmont, 2010) no encuentran una articulación con los objetivos de la empresa y no hay claridad de un proyecto en una perspectiva

de largo plazo. Efectivamente ha habido una simulación o gatopardismo de la productividad mientras avanzaba la apertura del sector eléctrico al capital privado, por medio de las modificaciones a modo que se habían hecho de leyes como la LSPEE (artículo 3º), las reformas a la Ley Reglamentaria del Servicio Público por Fox, invadiendo las competencias del poder Legislativo en materia energética. Dentro de esta simulación se firmaban convenios de productividad entre el SME y LyFC, el último del 2008, consideraba situaciones que a estas alturas se ven tan 'ideales' pues nunca iban a poder ser implementadas, como por ejemplo: la revisión del contrato de compra-venta de la energía comprada en bloque a CFE para disminuir el precio (cláusula 8va.). También el compromiso para preparar la ingeniería conceptual para la construcción de una central de ciclo combinado en los terrenos de la central termoeléctrica Ing. Jorge Luque. O bien el compromiso para los estudios para la repotenciación de la Central Hidroeléctrica Necaxa, que se llevaría a cabo en el 2009 (cláusula 9ª). Ya en este plan ideal, la cláusula 10ª plantea que "con el propósito de facilitar el acceso a la Sociedad de la Información, a precios y calidad competitivos en la zona de influencia de LyFC se realizarían estudios de factibilidad técnica, jurídica y económica para gestionar ante la Secretaría de Comunicaciones, la obtención de una concesión de red pública para la prestación de servicios de transmisión de voz, datos y video aprovechando la infraestructura del organismo." Bien sabemos, actualmente, todos los apetitos en discordia tras este recurso, por parte de grandes empresas.

Entre el pasado fundador y el futuro incierto...la acción colectiva en movimiento

La interacción sindical en la coyuntura actual, carga literalmente, no tan sólo memorias que remiten a aquel pasado heroico y fundador de 1914 o la epopeya laboral de 1936, en las que se forjaron tradiciones sindicales caracterizadas por fuertes principios basados en la legitimidad, representatividad y democracia interna. También están aquéllas, de un pasado reciente en 1992, en el que surgieron prácticas ajenas al SME, calificadas como prácticas "porriles" y un deterioro de la vida interna (Melgoza y Montesinos, 2002:121) La imagen de la dirigencia sindical en los últimos tiempos antes de estallar el conflicto no era muy buena. Además se hacían críticas a las actitudes paternalistas tanto por parte del sindicato como por parte de la em-

presa, a los procesos administrativos y a la corrupción de algunos dirigentes en la venta de plazas, en palabras de un jubilado

La mamá Luz y Fuerza y el papá SME sobreprotegeron al trabajador electricista y lo educaron muy mal, lo hicieron ineficiente. Además se infló demasiado la nómina hasta una situación insostenible. Por otro lado ha habido en los últimos tiempos, corrupción sindical con la venta de plazas.⁵

Las críticas y autocríticas por parte de los smeítas de base también son otra característica que actualmente se observa, en cuanto a sus eficiencias laborales pasadas, que aunque la empresa y el sindicato bien llevaban su parte, también se habían desarrollado ciertas actitudes displicentes por parte del trabajador electricista, que fueron amplificadas tendenciosamente para estigmatizarlo por parte de las instancias gubernamentales. Al caso también surgieron inconformidades por parte del trabajador electricista no finiquitado en cuanto a la generalización que al exterior se hacía de su labor, porque consideraban que no se podía tasar a todos por igual. Porque impugnan, que también muchos 'asumíamos con responsabilidad nuestro trabajo'. En el tiempo presente y con la dinámica de las acciones colectivas el sujeto sindical individual y colectivo electricista en resistencia está inmerso en el mundo de vida sindical, lo cual implica compartir un amplio y diverso ámbito complejo cultural. Lo que es notorio es que van emergiendo significados colectivos que parecían olvidados y que habían quedado sedimentados en la formación primaria de su niñez como son el trabajo, la dedicación, el esfuerzo que fueron aprendidos con el ejemplo de sus padres y abuelos electricistas, los cuales van dando ordenamiento a los contenidos de la realidad social en movimiento, que actualmente enfrentan los smeítas, en voz de uno de ellos

Yo lo mencionaba, yo lo veo así, era un sindicato social, era

⁵ *Otras voces*, entrevista a ex presidente municipal y ex subsecretario general de la División Necaxa SME

manifestar acciones de tipo solidarias, con todos, tratar de estar bien, acciones legislativas y sociales. Ahora es un sindicato de lucha porque nos golpearon. Ahora sabes esa historia, palpaste las acciones, sabes que hay gente que dio la vida, gente que ha tenido accidentes, pero ahora qué distinto es este sindicato porque *se está formando otra vez*, creo que ya somos un sindicato independientemente de lo fuerte, mejor que el que se fundó anteriormente.⁶

Lo que es cierto es que el *smeíta* y la organización colectiva que le da identidad, están sufriendo cambios un tanto abruptos que los hacen mirarse de frente para reconocerse y reconstruirse mutuamente, porque

Ser *smeíta* es luchar y obtener lo que todo trabajador en México debe tener, derecho a un trabajo digno y los medios para tener lo necesario. Algo valioso del movimiento es que la gente está recuperando la esencia de lo que son, así como algunas familias electricistas se están deshaciendo, otras están fortaleciendo sus valores, sus lazos afectivos.⁷

A MODO DE CONCLUSIÓN....

En este presente incierto y de ruptura de las relaciones laborales por parte del gobierno federal, se observa un afianzamiento de convicciones en ese núcleo duro y amplio que representan más del 76% de trabajadores de Necaxa que no se han finiquitado después de procesos reflexivos y cuestionadores, teniendo como desafío la conquista de formas de interacción intra-sindical que se reconstruyen de manera importante, desde esa memoria inicial fundadora, que las actuales generaciones de electricistas no finiquitados están recuperando, no de una manera lineal, hay discontinuidades. Existen vagas reminiscencias que se pierden en el recuerdo de sus antepasados. Las epopeyas vividas por sus ancestros alrededor de las huelgas a veces parece que se desvanecen en la memoria colectiva, comunitaria, y son retomadas a través de la memoria histórica de su emblemática revista *Lux* en esa estrecha relación entre la memoria y la historia. Espacios entre muchos otros que lo abastecen en esta batalla por la recuperación de su fuente de trabajo.

...Y sin embargo se mueve...

Al momento de escribir esta ponencia, la realidad socio-laboral de este trabajador sigue en movimiento. El problema empírico del trabajador electricista no finiquitado y en resistencia, sigue presente, con perspectivas futuras de incertidumbre en la solución de su conflicto laboral.

⁶ Entrevista, *Historia de Vida* de trabajador 4 sin finiquitarse, realizada el 11 de febrero de 2012

⁷ Entrevista, *Historia de Vida* de trabajadora 6, sin finiquitarse, realizada el 15 de febrero de 2012

Bibliografía

- Belmont, E. (2006) "Entorno y estructura: los límites del marco de acción de los electricistas del SME" en *Revista Nueva Antropología*, julio, año/vol. XX, núm. 66 UNAM, México, pp. 109-131
- Belmont, Edgar (2010) "Luz y Fuerza del Centro: ejes del conflicto entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Gobierno Federal", archivo PDF
- Bernstein, M., (1992) "La modernización de la economía minera" en E.Cárdenas (comp.) *Historia económica de México*, Lecturas del trimestre económico núm 64, FCE, México
- Bouzas, Alfonso y De la Garza, Enrique (1998), *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México*, Editorial Cambio XXI/IIE-UNAM.
- De la Garza, Enrique (2011), "La Metodología Marxista y el Configuracionismo Latinoamericano" en *Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales*, consultado el 12 de junio del 2011 <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/TratadodemetodologiaIntro.pdf>
- De la Garza, Enrique (2001) "La epistemología crítica y el concepto de configuración" *Revista Mexicana de Sociología*, consultada el 10 junio del 2010 <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/configuraciones.pdf>
- De la Garza, Melgoza, et al (1994) *La historia de la industria eléctrica en México*, Tomos I y II, UAM-I, México
- Melgoza Valdivia, Javier (2011) *Cultura política en la acción sindical del SME (1914-2009)*, Tesis de doctorado en Ciencias Antropológicas, UAM-I, México
- Melgoza, J. y Montesinos (2002) *Representatividad, democracia y legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*, Plaza y Valdés/UAM/AFL-CIO
- Quijano, Anibal (1977) "Imperialismo, clases sociales y estado en el Perú, 1895-1930 en *Clases sociales y crisis política en América Latina*, IIS-UNAM, Siglo XXI, México
- Romero, J. (2011) "Necaxa, un pueblo de empresa" en Mora, L. (coord.), *Huauchinango el rumor del tiempo*, Perspectivas Interdisciplinarias en Red/Municipio Huauchinango, México
- Ruiz Rivera, L (2000) *La construcción del sistema hidroeléctrico Necaxa y sus efectos socioambientales 1900-1930*, Tesis de licenciatura en Etnohistoria, ENAH
- Sáenz Martínez, Gastón (1977) *Necaxa es Luz y es Fuerza*, Edición del SME. conmemorativa del 77 aniversario, México.
- Sánchez, Víctor M. (1978) *Surgimiento del sindicalismo electricista (1914-1917)*, México, UNAM
- Sariego, Juan Luis (1988), *Enclave y Minerales en el Norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita 1900-1970*, Ediciones de la Casa Chata, CIESAS
- Sugaira Yamamoto, Y. (2001) "La zona del Altiplano central en el Epiclásico" en Manzanilla, L. y López Luján (coords.) *Historia antigua de México*, Vol. II, INAH/Conaculta-IIA UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México
- Thompson, Jhon B. (1998) *Ideología y cultura moderna*, UAM-Xochimilco, México
- Touraine, Alan (1987) *El regreso del actor*, Eudeba, Buenos Aires
- Zapata, Fco. (1977), "Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina", en *Revista Mexicana de Sociología*, abril-junio, pp. 719-731

HEMEROGRAFÍA y ARCHIVOS

- Diario Oficial de la Federación, 27 diciembre de 1989
- Diario Oficial de la Federación, 11 de octubre del 2009
- División Sindical Necaxa, *Libro de Actas*, 2 de julio 1936, 4 de julio 1936
- Discurso de Martín Esparza, Secretario General del SME, en mitin afuera del Edificio de Gobernación el 16 de febrero de 2012 (grabación)
- INEGI, Sistema de Integración Territorial (ITER), Censo de Población y Vivienda 2010
- Martínez Cruz, Angeles. "Empezó en el DF campaña del comité de huelga de pagos", *La Jornada*, 17 enero 2010.
- SME, "Huelga 1936", septiembre de 1936, *Lux*, pp. 1-90, consultada el 9 de junio del 2011 <http://www.sme.org.mx/>
- SME-CCT, convenio de productividad 2008, consultado el 11 junio del 2011 <http://www.sme.org.mx/>

Factores determinantes del declive sindical en México en el periodo 1984-2006¹

 Roberto Zepeda Martínez^{1*}

Resumen

Esta ponencia analiza las variaciones de la densidad sindical en México durante el periodo 1984-2006. En este sentido, se examina la afiliación sindical por industria y ocupación, por estado y por región en el país, así como por características socio-demográficas (sexo, edad y nivel educativo) de los miembros sindicales. Se hace una evaluación general de los niveles y tendencias de la densidad sindical en décadas recientes, de acuerdo a datos oficiales del gobierno de México, de organismos internacionales y publicaciones académicas. Las estadísticas examinadas demuestran que las tasas de sindicalización varían considerablemente, de acuerdo a las fuentes consultadas. Asimismo, se analizan los principales factores que explican el declive de la densidad sindical. La membresía sindical y las tasas de densidad sindical se calculan tomando como principal fuente micro-datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del INEGI en el periodo 1984-2006. Por densidad sindical se entiende el porcentaje que se obtiene entre los trabajadores sindicalizados y la Población Económicamente Activa (PEA). Los datos demuestran que hubo un declive de la sindicalización en la mayoría de las categorías antes mencionadas, en las que se clasifica la fuerza laboral empleada. El declive sindical estuvo vinculado con el desempeño económico, la inflación y el desempleo (factores cíclicos); por la evolución y características de la fuerza laboral empleada (factores estructurales); por la transición política a la democracia y las relaciones entre los sindicatos y el Estado (factores político-institucionales). El declive sindical ocurrió principalmente en el periodo 1989-1996, mientras que el periodo 1996-2006 se dio una relativa estabilidad en la tasa de densidad sindical en México, que se mantuvo en alrededor del 10% de la PEA. Factores político-institucionales resultan más significativos en el momento de explicar la caída de las tasas de sindicalización, aunque factores cíclicos y estructurales también fueron importantes en este respecto.

Palabras clave: densidad sindical, México, sindicalismo, neoliberalismo.

¹ Ponencia preparada para el VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. (AMET) "Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro". 13-15 de noviembre de 2012, ENES León UNAM y División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guanajuato, Campus León.

^{1*} Doctor en Ciencias Políticas y Sociales. Universidad del Mar, Campus Huatulco. Profesor-Investigador del Instituto de Estudios Internacionales. Líneas de investigación: neoliberalismo, democratización, sindicalismo, seguridad. E-mail: zepeda_roberto@yahoo.com.

Introducción

Un drástico declive de las tasas de densidad sindical ocurrió en la mayoría de los países en desarrollo y desarrollados durante las últimas tres décadas. En el caso de México, esto sucedió más claramente en la primera mitad de los 1990s, pero la densidad sindical permaneció estable entre 1996 y 2006. De hecho, la sindicalización tuvo un incremento durante la segunda mitad de los 1980s. Este artículo se enfoca en el análisis de la membresía sindical y en las variaciones de la tasa de densidad sindical en México durante el periodo 1984-2006.

En la consecución de este propósito, la afiliación sindical del país será examinada de acuerdo a categorías específicas y características socio-demográficas de los miembros sindicalizados. La estructura de esta ponencia es la siguiente. Primero, se hará una evaluación general de la tasa de densidad sindical y sus tendencias en periodos recientes de acuerdo a investigaciones previas en la temática. Las estadísticas analizadas aquí demuestran que las tasas de densidad sindical varían considerablemente de acuerdo a las fuentes consultadas. En segundo término, los principales factores que explican el declive de la densidad sindical en México son evaluados de acuerdo a la literatura existente en esta área. En tercer lugar, la membresía sindical y las tasas de densidad sindical son examinadas basándonos en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Se analizan las encuestas de los siguientes años: 1984, 1989, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2004, y 2006, como las principales fuentes para calcular los indicadores de sindicalización (esquema A1, ver cuadro 1). Posteriormente, los datos obtenidos se comparan con las estimaciones hechas por otros autores que usan esta misma fuente. Por lo tanto, los datos son susceptibles de ser comparados. Por último, en base a investigaciones previas, se generará una discusión acerca de los datos generados y presentados en esta ponencia, así como en una serie de entrevistas, en las cuales se ofrece una perspectiva novedosa respecto a los principales factores que explican el declive de la densidad sindical en México. Finalmente se subrayan algunos puntos de conclusión a la luz de los resultados obtenidos.

Esquemas para calcular la tasa de densidad sindical

El cuadro 1 muestra los diferentes esquemas para calcular la membresía y la densidad sindical en México, y representa mi propia interpretación de la literatura existente sobre membresía y densidad sindical en México. La Población Económicamente Activa (PEA) significa toda la población trabajadora de 14 años o más, la cual esta empleada o desempleada pero disponible para trabajar y ha buscado trabajo activamente (definición de INEGI). La PEA excluye a los ancianos, pensionados, los niños, pero incluye a los auto-empleados en el sector informal. Por otra parte, los trabajadores asalariados son aquellos que reciben un salario y que se encuentran empleados en la economía formal, aun si carecen de prestaciones sociales y otros beneficios laborales. Estas definiciones son importantes porque son los principales conceptos sobre los cuales se calcula la densidad sindical, tomando en cuenta el número total de trabajadores sindicalizados.



Cuadro 1.- Esquemas para calcular la densidad sindical en México

Esquema A1		
Membresía sindical (a)	=	Densidad sindical (c)
Población Económicamente Activa, PEA (b)		
(a) Calculado de los micro-datos de la ENIGH, INEGI.		
(b) Calculado de los micro-datos de la ENIGH, INEGI.		
(c) Es el porcentaje que se obtiene entre la membresía sindical y la PEA: $a / b = c$		
Esquema B1		
Membresía sindical (a)	=	Densidad sindical (c)
Población Económicamente Activa, PEA (b)		
(a) Datos de la STPS (trabajadores sindicalizados en el sector privado federal y trabajadores cubiertos por contratos colectivos en el sector privado). Datos del ISSSTE (trabajadores en el sector público cubiertos por la provisión de seguridad social).		
(b) Datos del INEGI (Encuesta ENOE).		
(c) Es el porcentaje obtenido entre la membresía sindical y la PEA: $a / b = c$		
Esquema A2		
Membresía sindical (a)	=	Densidad sindical (c)
Trabajadores asalariados del sector formal (b)		
(a) Calculado de los micro-datos de la ENIGH, INEGI.		
(b) Calculado de los micro-datos de la ENIGH, INEGI.		
(c) Es el porcentaje que se obtiene entre la membresía sindical y la PEA: $a / b = c$		
Esquema B2		
Membresía sindical (a)	=	Densidad sindical (c)
Trabajadores asalariados del sector formal (b)		
(a) Datos de la STPS (trabajadores sindicalizados en el sector privado federal y trabajadores cubiertos por contratos colectivos en el sector privado). Datos del ISSSTE (trabajadores en el sector público cubiertos por la provisión de seguridad social).		
(b) Datos del INEGI (Encuesta ENOE).		
(c) Es el porcentaje obtenido entre la membresía sindical y los trabajadores asalariados del sector formal: $a / b = c$		

Densidad sindical en México: una evaluación general

Los estudios enfocados en la densidad sindical en México presentan diferencias notables, dependiendo de las fuentes y esquemas que se usan para su estimación (Cuadro 1 y Gráfica 1). Por ejemplo, el esquema A se basa exclusivamente en la encuesta ENIGH y el esquema B utiliza una combinación de diferentes fuentes oficiales (STPS, INEGI e ISSSTE). A pesar de esta divergencia en las fuentes consultadas, la membresía sindical total es muy similar, aunque con algunas diferencias en las tasas de densidad sindical, principalmente debido al hecho de que hay otro dilema en el cálculo de la densidad sindical. Aunque la mayoría de los estudios calculan la densidad sindical como resultado de la membresía sindical y la PEA, algunos académicos consideran a los trabajadores asalariados del sector formal para tal propósito.

Por lo tanto, dos sub-categorías en ambos esquemas son detectadas. Por una parte, mientras el esquema A1 toma la membresía sindical y la PEA para estimar la densidad sindical, el esquema A2 considera a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores asalariados del sector formal para tal propósito. De igual manera, el esquema B1 considera a la membresía sindical total y a la PEA para estimar la densidad sindical, pero el esquema B2 toma para este propósito a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores asalariados del sector formal.

De esta manera, los resultados difieren en gran medida. Por ejemplo, los niveles de sindicalización varían desde una tasa del 20%, usando el esquema A2 (Fairris y Levine, 2004) a aproximadamente el 10%, usando los esquemas A1 y B1 (Aguilar, 2005; Herrera and Melgoza, 2003).¹ De hecho, aparte de estas cifras, hay estimaciones del 15%, aparentemente usando un esquema diferente, el cual es considerado como el esquema C1 (CLC, 2003) y 56%, usando el esquema B2 con algunas adaptaciones (Zapata, 2005).

Además, como se ha destacado por la OIT (1998), la densidad sindical en México era del 43% en 1991, y de acuerdo a la OCDE (2004) era de 18% en el año 2000. Estas disparidades no se perciben, por ejemplo, en las estadísticas laborales de países como Estados Unidos, Canadá y el Reino Unido y pueden complicar estudios comparativos en diferentes periodos, especialmente por categorías.

Aguilar (2005), usando el esquema B1, argumenta que de acuerdo a información oficial generada por la STPS, había 4.7 millones de trabajadores sindicalizados en México en el año 2000. Esta cifra representaba el 10.8% del total de la población económicamente activa (PEA); los miembros sindicales estaban afiliados a 2,155 organizaciones, las cuales son 500 más que las registradas en 1986.

Fairris y Levine (2004) sostienen que la densidad sindical se redujo un tercio en México durante el periodo 1984-2000. Tomando en cuenta a la fuerza laboral en el sector formal, estos autores notaron que la densidad sindical declinó del 30% en 1984 al 20% en el año 2000 (esquema

¹ Por ejemplo, en el año 2000, la membresía sindical en México era de poco más de 4 millones; los trabajadores asalariados del sector formal, alrededor de 20 millones; la PEA, cerca de 40 millones. Si la densidad sindical se calculara sobre los primeros, sería del 20%; pero si se calculara tomando en cuenta a la PEA, sería del 10%.



A2). Ellos afirman que el declive más acentuado ocurrió durante el periodo 1984-1994, con un declive de 9 puntos porcentuales, quedando en 21%. Posteriormente, esta tasa de densidad sindical se mantendría estable con una fluctuación entre el 22% y el 20%. Además, la densidad sindical en el país, en relación con la fuerza laboral asalariada del sector formal, ha declinado en un extenso espectro de industrias y ocupaciones (Fairris y Levine, 2004: 11-13).

Basándose en la encuesta ENIGH del INEGI, PanagidesyPatrinos (1994) encontraron que la densidad sindical total en México era de alrededor del 30% en 1989 (usando el esquema A2), una estimación que coincide con otros estudios basados en el mismo esquema (por ejemplo, Fairris y Levine, 2004). De acuerdo a este estudio, la probabilidad de sindicalización, en ese año, aumentaba hasta el término de la educación secundaria, mientras que la educación superior no tiene un impacto adicional en las probabilidades de membresía sindical. En términos de sindicalización por región, los trabajadores en el norte son menos probables de organizarse en sindicatos (4.6%) que los trabajadores en cualquier otra parte del país (1994: 9). De igual manera, este estudio reporta que la probabilidad de la membresía sindical es más baja para los hombres que para las mujeres, a diferencia de muchos estudios en naciones desarrolladas, donde las mujeres son menos propensas a ser sindicalizadas que los hombres.

Herrera y Melgoza (2003), usando el esquema A1, indican que la membresía sindical en México era casi el 10% de la población económicamente activa (PEA) en el año 2000. Un análisis comparando las tendencias de la densidad sindical durante el periodo 1992-2000 desarrollado por estos autores indica que el porcentaje de trabajadores sindicalizados disminuyó de 13.6% en 1992 al 9.8% en el año 2000. Con respecto a la membresía sindical en México, estos autores destacan el hecho de que durante los 1990s, los sindicatos se debilitaron de manera significativa; observan que tanto en términos absolutos como en términos relativos, el espacio ocupado por los sindicatos en el año 2000 era menor que en 1992.

Zapata (2005) calculó la representación sindical en la fuerza laboral, usando el esquema B2, pero incluyendo fuentes y estadísticas adicionales a las mencionadas anteriormente. Por ejemplo, este autor afirma que la membresía sindical en México era de 5.4 millones, lo cual es una combinación de los trabajadores sindicalizados en el sector privado de jurisdicción local (1.03 millones), en el sector privado de jurisdicción federal (2.24 millones) y en el sector público (2.20 millones). Sin embargo, en el momento de calcular la tasa de densidad sindical, en vez de considerar la PEA, solo se toma en cuenta a la población asalariada en el sector formal afiliada al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), la cual ascendía a 9.7 millones de trabajadores en ese año. Por lo tanto, la tasa de densidad sindical obtenida fue de 56.3%, la cual difiere de los cálculos de Aguilar (2001) y los de Herrera y Melgoza (2003), quienes recurrían a la PEA para hacer sus estimaciones sobre densidad sindical, las cuales arrojaron tasas entre el 9% y el 11%.

En contraste, los datos presentados por la Comisión para la Cooperación Laboral (2003) revelan que la representación sindical en Méxi-

co pasó del 23% en 1985 al 15.6% en el año 2001. La fuente consultada fue la encuesta ENIGH, es decir, la misma usada por otros investigadores, pero aparentemente el esquema para calcular la densidad sindical no es similar a aquellos identificados aquí, ya que los resultados finales son ligeramente divergentes, por lo tanto, este esquema lo denominamos C1.

De acuerdo al documento *Employment Outlook* de la OCDE (2004: 145), la tasa de sindicalización de México era de 43% en 1990, pero declinó al 18% en el año 2000. Estas estadísticas incluyen las tasas de densidad sindical en 30 países de la OCDE durante el periodo 1970-2000. No obstante, las fuentes de tales estimaciones no son suficientemente detalladas, por lo que no se puede identificar qué esquema se usa para el cálculo de la densidad sindical. Por lo tanto, lo identificamos como el esquema C2a. La OCDE ha publicado estadísticas más recientes sobre sindicalización, en las cuales se puede ver que la densidad sindical de México declinó del 43% en 1990 al 18% en el año 2006. Asimismo, se percibe una relativa estabilidad en los últimos años en este indicador.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 1998), la tasa de sindicalización en México era de 42.8% en 1991. Este reporte muestra cifras sobre membresía sindical en un amplio grupo de países en el mundo. Sin embargo, en el caso de México, solo incluye datos por un año, lo cual no permite hacer estimaciones de las variaciones de la densidad sindical en diferentes años. Como esta tasa de representación sindical es muy similar a la presentada por la OCDE, se considera que el esquema utilizado es prácticamente el mismo, por lo tanto, se le denomina esquema C2b.

En términos de densidad sindical por categorías específicas, Bensusán (2004: 273) observa un crecimiento significativo en la tasa de sindicalización en las actividades económicas de jurisdicción federal entre 1978 y 1990, pero luego se aprecia un ligero declive entre 1994 y 2000. La sindicalización en esta categoría aumentó del 34% en 1978 al 51% en 1994 en todas las ramas industriales de jurisdicción federal. Estas estadísticas indican que los sindicatos oficiales aumentaron su influencia durante ese período (Ibíd.). Sin embargo, un paisaje diferente surge cuando los datos anteriores se comparan con los datos oficiales de la STPS del año 2000, calculados por esta autora, que muestran un declive del 51% al 47% entre 1994 y 2000 en esta sección de la fuerza laboral empleada. No obstante, como se resalta por Bensusán y otros analistas, la comparación de las tasas de sindicalización no solo en el sector de jurisdicción federal sino en otras categorías de la densidad sindical en diferentes años y períodos es problemático principalmente porque el gobierno y las instituciones oficiales que reúnen estadísticas laborales frecuentemente modifican las categorías en la fuerza laboral empleada.

Cardoso y Gindin (2009) compararon las fluctuaciones de la densidad sindical en Latinoamérica en décadas recientes. Las tasas de sindicalización en México, Brasil y Argentina fueron evaluadas. En el caso de México, se observa un declive de la densidad sindical durante el período de 1992-2002 (del 13.6% al 10%) pero un ligero aumento de la membresía sindical (de 4.1 a 4.2 millones). También estos autores hicieron estimaciones de la densidad sindical, basándose en la encuesta ENIGH 2006 (esquema A2) para calcular tasas de sindicalización pero considerando a los trabajadores asalariados (una fracción de la PEA) para obtener la tasa de sindicalización. De esta manera la densidad

sindical era del 16.5% en 2006. En este año, en términos de densidad sindical desagregada, los sectores más sindicalizados fueron el sector minero (48%), electricidad, agua y gas (51.1%) y el sector educativo (66.6%). Los sectores menos sindicalizados fueron: comercio al mayoreo (5.6%), construcción (4.3%), servicios técnicos profesionales y científicos (3.2%), comercio minorista (2.8%), servicios de bienes raíces y de mercado (2.5%) y agricultura y pes-

ca con el 1.4% (Cardoso y Gindin, 2009). Como hemos visto, se ha dado un declive de la densidad sindical total en México, de acuerdo a investigaciones previas sobre esta temática. A pesar de que muchos académicos y organizaciones oficiales identificaron una tendencia negativa en décadas recientes, hay una diferencia significativa respecto a los niveles de sindicalización en el país como lo podemos observar en la Gráfica 1. Esto es debido a que

hay diferentes fuentes y esquemas para calcular la densidad sindical. De acuerdo a los esquemas analizados previamente, considero que el esquema A es el más completo, ya que es más coherente y permite al investigador acceder a una amplia fuente de datos estadísticos. También ofrece un amplio panorama de la membresía sindical en el país en diferentes períodos y en varias categorías. Las siguientes secciones se enfocarán en el análisis de la

membresía sindical y la densidad sindical considerando estadísticas que provienen de estas fuentes, tanto aquellas generadas previamente y las estadísticas más recientes calculadas por el autor. Por lo tanto, los esquemas C1 y C2 utilizados por la CLC, OCDE y la OIT no fueron seleccionados por el investigador para calcular datos originales considerando estadísticas recientes. Como resultado, no se hará referencia a estos esquemas en el resto de esta ponencia.

Gráfica 1.- Niveles de densidad sindical de acuerdo a diversas fuente, 1984-2006



Fuentes: Esquema A1: Herrera y Melgoza (2003); Esquina y Melgoza (2006); datos de 2006, estimaciones del autor. Esquema A2: Fairris y Levine, 2004. Esquema B1: Aguilar (2001); datos de 2006, estimaciones del autor. Esquema B2: Zapata, 2005. Esquema C1: Commission for Labor Cooperation (2003). Esquema C2a: OECD, 2004. Esquema C2b: ILO, 1998.

Factores determinantes del declive de la densidad sindical

Los factores que explican el declive sindical pueden ser clasificados como cíclicos, estructurales y político-institucionales. De acuerdo a varios autores, abogados laborales e instituciones gubernamentales, hay una variedad de factores que determinan la trayectoria de la densidad sindical en México durante las últimas décadas. La relativa pérdida de la membresía sindical ha estado relacionada con factores económicos, estructurales y políticos que ocurrieron desde la década de los 1980s.

De la Garza (2003) identifica a las políticas neoliberales como uno de los factores vinculados al declive de la densidad sindical. Menciona que desde 1982 el país ha atravesado transformaciones cruciales que han afectado a los trabajadores y sus organizaciones. Destaca las políticas laborales dirigidas a contener la inflación las cuales han llevado a una flexibilización de los contratos colectivos laborales. Este autor también identifica factores estructurales como causantes del declive sindical, tales como la disminución del sector industrial y el aumento del empleo en servicios, así como en los sectores industriales de exportación (2003: 350).

Fairris y Levine (2004:10) argumentan que el declive de la densidad sindical en México es atribuible en gran medida al cambiante contexto estructural – institucional, en el cual los sindicatos organizan nuevos trabajadores y retienen a los miembros existentes. Estos cambios incluyen, por ejemplo, la modificación de las políticas gubernamentales y la creciente oposición de los empleadores a los sindicatos. Estos autores argumentan que solo una pequeña proporción del declive es explicado por cambios en la industria, las ocupaciones y las características socio-demográficas de los trabajadores. En suma, estos autores consideran que los factores estructurales y político-institucionales son más relevantes en el deterioro del sindicalismo; sin embargo, le dan mayor importancia a los factores político-institucionales.

De acuerdo a Bensusán, los principales factores que explican el declive de la densidad sindical en México están relacionados con factores estructurales y político-institucionales, tales como la transformación en el mercado laboral y la ineficacia de la expansión de los sindicatos (2004: 273):

“Dos factores podrían explicar el evidente declive en las tasas de sindicalización desde finales de los 1970s: las transformaciones en el mercado laboral causadas por el creciente número de trabajadores del sector informal y de trabajadores asalariados contratados bajo la forma de sub-contratación (condiciones que hacen la sindicalización mucho más difícil), así como la creciente ineficacia de los medios tradicionales de afiliación sindical (afiliación involuntaria vía cláusulas de exclusión, acuerdos de negociación colectiva negociados por los líderes sindicales y los empleadores sin la participación de los trabajadores, etc.) en un contexto en el cual muchos inversionistas extranjeros prefieren evitar la sindicalización completamente”. (Traducción propia).

Respecto a los factores político-institucionales mencionados previamente, en el caso de México, uno de los factores mencionados fue la existencia de cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo. Por medio de este mecanismo, los trabajadores son forzados a afiliarse al sindicato para obtener un empleo, de lo contrario, serían despedidos. Marshall (2006) identificó un declive de la densidad sindical en México en el periodo 1980-2000, a pesar de la existencia de las cláusulas de exclusión, uno de los instrumentos que les permiten a los sindicatos afiliar trabajadores de manera obligatoria. Esta autora se pregunta: ¿Por qué la existencia de una forma de *closed shop* en México no fue efectiva en contrarrestar el impacto de aquellos factores que impulsaron el declive de la membresía sindical?”

“las cláusulas de exclusión condujeron a analistas de la sindicalización en México a enfatizar la obligatoriedad o naturaleza forzada de la afiliación sindical en este país, y a cuestionar acerca de la naturaleza o significado de la ‘voluntaria’ membresía sindical, legalmente establecida, bajo esas circunstancias. Una explicación posible de la aparente ineffectividad de las cláusulas de exclusión podría ser que su inclusión en los contratos colectivos podría estar siendo menos aplicada que en el pasado (...)” (Marshall, 2005: 18). (Traducción propia).

Mirón Lince (entrevista, 2007) identifica dos factores principales que explican el declive sindical en México, especialmente las políticas neoliberales y el desempeño de las organizaciones laborales. Primero, el declive sindical puede ser atribuido a un factor externo, en esencia, las políticas económicas neoliberales que promueven un modelo económico de libre mercado. Segundo, el declive sindical está relacionado con factores internos, la falta de respuestas efectivas de los sindicatos ante la agenda neoliberal. Evidentemente, la presencia de las estructuras sindicales no son útiles al estado neoliberal, al contrario, dentro de una economía de libre mercado, el gran sector empresarial y las corporaciones transnacionales son apoyadas por el Estado. De hecho, dentro de una economía neoliberal el objetivo es reducir el poder de los sindicatos porque esta doctrina busca la flexibilización de las relaciones laborales (Ibid).

En un estudio comparativo sobre las variaciones de la densidad sindical en Argentina, Brasil y México, Cardoso (2009: 34) observa que “el paisaje es de retroceso de la sindicalización en México, y de ascenso de la densidad sindical en Argentina y Brasil, con la membresía sindical aumentado entre las mujeres en los tres países, debido principalmente (pero no exclusivamente) a cambios estructurales en el mercado laboral, incluyendo una reducción del empleo en manufactura, y un incremento del empleo en los

servicios sociales y el comercio”.

Algunos analistas laborales en México afirman que más bien, ciertos factores políticos e institucionales que regulan las relaciones laborales en el país han sido más relevantes que las políticas neoliberales (tales como la globalización económica) para el declive de la membresía sindical y la erosión de la influencia sindical en los ámbitos político y económico. Estos analistas argumentan que las instituciones laborales, tales como la STPS y las juntas laborales (JLCA y JFCA) obstruyen la organización de sindicatos auténticos e independientes y contribuyen al control ejercido por las compañías sobre los trabajadores; de hecho, sugieren que estas instituciones y organismos laborales son manipulados por el sindicalismo oficial (Alcalde, entrevista 2008; Bouzas, entrevista 2008; De Buen, entrevista, 2007). De hecho, esta afirmación se puede constatar con el análisis de estadísticas oficiales, especialmente en términos de exportaciones e importaciones desde la década de los 1980s-

Además, Nestor De Buen considera que no solo el declive de la densidad sindical se debe tomar en cuenta, sino también el declive de la influencia de los sindicatos en México, el cual no es exclusivamente un fenómeno de las últimas dos décadas del siglo XX, sino que forma parte de un proceso que se ha gestado desde la década de los 1930s, cuando el corporativismo se estableció en la Ley Federal del Trabajo. De Buen afirma que, en realidad, los trabajadores nunca han tenido libertad para organizar sindicatos en el país desde los 1930s, ya que el sistema laboral surgido en esa década fue diseñado por el Estado para controlar a los trabajadores y a los sindicatos.

Desde una perspectiva diferente, Zapata (2005) remarca la relevancia de los sindicatos en México durante los tiempos neoliberales. Aun cuando se han dado algunas transformaciones en los mercados laborales propiciados por las políticas neoliberales, la representación de los sindicatos en la burocracia oficial es aun importante.

Dan La Botz (2005) enfatiza que la tasa de densidad sindical no representa un buen indicador para medir el poder real de los sindicatos en México, ya que muchos sindicatos están controlados por el gobierno o por los empleadores. Algunos estiman que el 80% de todos los contratos colectivos en el sector privado son contratos de protección; de esta manera, La Botz destaca que el declive real del poder sindical durante el periodo 1984-2000 fue, por lo tanto, aún más dramático que lo que las estadísticas sobre sindicalización podrían mostrar.

Por lo tanto, a la luz de las consideraciones previas, es posible identificar una variedad de factores que explican el declive de los sindicatos en México. Aunque existen algunas discrepancias, estas observaciones coinciden en el hecho de que el declive sindical ocurrió desde la década de los 1980s y está relacionado a cambios estructurales en los mercados laborales, a la transición política, a la legislación laboral y al funcionamiento de las instituciones laborales, entre otros factores. El propósito de las siguientes secciones es identificar más precisamente el periodo del declive sindical en México, basándonos en fuentes oficiales para ofrecer, posteriormente, nuestras perspectivas sobre el declive de la densidad

sindical en México.

Análisis de la membresía sindical en México, 2006

Después del análisis de la literatura reciente acerca de la variación de la membresía sindical en México y los principales factores que explican tales variaciones, se hace un examen de varias estadísticas para crear datos originales. En primer lugar, el esquema A1 será usado para calcular la densidad sindical total y por género en los años 1984-2006 con el propósito de detectar las fluctuaciones de la membresía y densidad sindical. En segundo lugar, usando el mismo esquema, la densidad sindical agregada y desagregada será calculada en el año 2006, especialmente por industria, ocupación, educación y edad. En tercer lugar, los resultados de 2006 serán comparados con los datos de años previos con el propósito de detectar las fluctuaciones de la densidad sindical por categorías específicas en los años 1984, 1998 y 2006. El propósito es generar datos originales y valiosos para hacer un análisis más exacto del declive sindical.

Membresía sindical

Las siguientes secciones presentan estimaciones originales de la membresía sindical en México. Un análisis de las encuestas del INEGI fue realizado para estimar estadísticas en el periodo 1984-2006. En este caso, la encuesta ENIGH fue analizada, la cual se realiza por el INEGI cada dos años desde 1992 y previamente había sido aplicada en 1984 y 1989. Es importante mencionar que los datos sobre membresía sindical y densidad sindical presentados y analizados en las siguientes secciones son estimaciones del autor, pero no son generados o publicados por el gobierno, en este caso, por el INEGI. Los datos presentados aquí no son un resumen de datos publicados por el INEGI, sino que son el resultado de un proceso estadístico, como se explica a continuación.

Metodología

Se recurrió a micro-datos de la encuesta ENIGH de los años 1984, 1989, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, y 2006, con el propósito de estimar la membresía sindical agregada y desagregada en México. Los datos de la encuesta ENIGH en tales años están disponibles en la página web del INEGI (www.inegi.gob.mx). Dichos datos fueron procesados para lograr los resultados presentados aquí. Los micro-datos representan encuestas individuales en hogares, seleccionados por el INEGI. Estas encuestas se aplicaron a una muestra limitada de la población total. Por ejemplo, la encuesta ENIGH 2006 cubrió aproximadamente 20,800 hogares y contiene 83,600 observaciones individuales. Los resultados obtenidos permiten determinar las características socio-demográficas de los individuos encuestados, tales como: sexo, edad, estatus de empleo, afiliación sindical, nivel de educación, entre otras variables (Ver cuestionario ENIGH, 2006).

Membresía sindical total, hombres y mujeres

Basándonos en las encuestas ENIGH del INEGI, de 1984, 1989 y cada dos años

entre 1992 y 2006, un análisis estadístico fue realizado para obtener estadísticas relacionadas con la membresía sindical en México. Los resultados revelan que, para 2006, la población económicamente activa (PEA) en el país, incluyendo a los desempleados y al sector informal, era de 44,709,819 personas, mientras que la membresía sindical representó 4,343,920 trabajadores. De esta manera, considerando estos datos, la densidad sindical total en México, con respecto a la PEA, fue de 9.7%, significativamente más baja que en 1989, cuando fue del 17.8% (el punto más alto en el periodo de análisis), aunque prácticamente en el mismo nivel al año de 1998 cuando fue del 17.8%.

Entre 1984 y 2006, la PEA se incrementó 100%, pero la membresía sindical solo 17%, lo cual generó una pérdida neta de 7 puntos porcentuales en términos de la densidad sindical durante este periodo (Cuadro 2).

De acuerdo a los datos obtenidos de las encuestas ENIGH, durante el periodo 1984-2006, la tasa de densidad sindical total en México declinó del 16.7% al 9.7%; posteriormente este indicador ha permanecido relativamente estable. La sindicalización alcanzó su nivel más alto en 1989 (con el 17.8%) y el más bajo en el 2006 con el 9.7%. por otra parte, la membresía sindical total se incrementó durante este periodo; por ejemplo, en 1984 los miembros sindicales representaban 3.7 millones; esta cifra se elevó a poco más de 4 millones en el año 2000 y continuo esta tendencia hasta llegar a los 4.3 millones en el año 2006.

El incremento más significativo de la membresía sindical ocurrió entre 1984 y 1989. En este periodo, el número de miembros sindicales se incrementó de 3.7 millones a 4.4 millones. De la misma manera, la densidad sindical avanzó del 16.7% al 17.8% en este periodo. Por lo tanto, no

hubo un declive de la densidad sindical durante gran parte de la década de los 1980s, al menos en el periodo 1984-1989, cuando datos compatibles se pudieron comparar, de acuerdo a cifras obtenidas por las fuentes antes mencionadas.

En contraste, el declive sindical más importante ocurrió entre 1989 y 1996, pasando de una membresía sindical de 4.4 millones a 3.5 millones en el país. Este periodo fue de constante declive, como se puede constatar en el Cuadro 2 (de 4.4 millones en 1989 a 4.1 millones en 1992, luego a 3.7 millones en 1994, y 3.5 millones en 1996. La densidad sindical también experimentó el declive más acentuado entre 1989 y 1996, al reducirse del 17.8% al 10.1%. Como se mencionó antes, las fluctuaciones de la densidad sindical entre 1996 y 2006 han permanecido alrededor del 10% en el periodo, en 1996 era del 10.1% y en 2006 del 9.7%, las cuales si se redondean son del 10%.

La densidad sindical fue más alta en las mujeres que en los hombres en el año 2006. La tasa de sindicalización entre las mujeres trabajadoras fue del 10.5%, mientras que la de los hombres fue del 9.2%, de hecho estas cifras confirman los niveles de años anteriores, en los cuales la densidad sindical entre las mujeres era más alta que entre los hombres, en todos los años de la encuesta (1984-2006). Sin embargo, en términos de membresía sindical, esta ha sido más alta en los hombres que en las mujeres pero esta diferencia se ha reducido en el periodo analizado. Por ejemplo, en 1984 la membresía sindical en las mujeres era 1.1 millones pero aumentó a 1.8 millones para el año 2006. En contraste, el número de miembros sindicales hombres declinó de 2.5 millones en 1984 a 2.4 millones en 2006. De igual manera, con respecto a la PEA, más hombres formaban parte de la fuerza laboral que las mujeres. En 1984, la diferencia era más notable con los hombres trabajadores representando 16.3 millones, mientras que las mujeres trabajadoras representaban 5.9 millones. En 2006; sin embargo, el número de hombres que integraban la PEA era de 27 millones comparado con los 17.6 millones de las mujeres trabajadoras que formaban parte de la PEA (Cuadro 2).

En términos de sindicalización por género, a pesar de que la membresía sindical es mayor en los hombres, las mujeres trabajadoras se sindicalizaron más rápidamente que los hombres durante el periodo. En 1984 las mujeres que eran miembros de un sindicato y llegaban a 1.1 millones pero esta cifra subió a 1.7 millones en 2000 y casi llegó a los 2 millones en 2006. En contraparte los hombres trabajadores registraron un menor aumento en términos de membresía sindical, en 1984 los hombres que eran miembros de un sindicato fueron 2.2 millones; ésta cifra aumentó a 2.7 millones en 1992 pero se erosionó a 2.3 millones en el 2000; luego se recuperó y en el 2006 alcanzó casi 2.5 millones de miembros.

En suma, mientras que los niveles de membresía sindical entre las mujeres trabajadoras han aumentado significativamente durante el periodo 1992-2006, estos niveles han declinado en el caso de los hombres trabajadores. En total, la membresía sindical entre las mujeres se incrementó 57% durante el periodo 1992-2006, mientras que la representación sindical entre los hombres se redujo aproximadamente 9% en ese periodo.

Cuadro 2. - Membresía sindical y densidad sindical en México: total, hombres y mujeres. 1984, 1989, 1992, 2000, 2002, 2006 (Esquema A1) Números en 000s.

	1984	1989	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Total										
PEA	22,312	25,222	29,583	32,827	35,261	37,891	39,299	41,505	41,045	44,709
Membresía sindical	3,725	4,480	4,123	3,752	3,559	3,732	4,011	4,124	4,705	4,343
Densidad sindical	16.7%	17.8%	13.9%	11.4%	10.1%	9.8%	10.2%	9.9%	11.5%	9.7%
Hombres										
PEA	16,353	18,136	20,825	22,193	22,891	24,427	25,557	26,116	25,996	27,033
Membresía sindical	2,566	3,187	2,766	2,253	2,100	2,268	2,328	2,426	2,794	2,494
Densidad sindical	15.7%	17.6%	13.3%	10.2%	9.2%	9.3%	9.1%	9.3%	10.7%	9.2%
Mujeres										
PEA	5,958	7,086	8,758	10,634	12,370	13,463	13,742	15,388	15,049	17,676
Membresía sindical	1,158	1,293	1,357	1,498	1,459	1,464	1,682	1,698	1,910	1,849
Densidad sindical	19.4%	18.2%	15.5%	14.1%	11.8%	10.9%	12.2%	11.0%	12.7%	10.5%

PEA = Población Económicamente Activa.
Fuente: preparada por el autor con datos expandidos de los micro-datos de la ENIGH.

Membresía sindical por industria, ocupación, estado, edad y educación

Las tasas más altas de sindicalización por industrias y sectores en 2006, de acuerdo a las clasificaciones de la ENIGH y a nuestras estimaciones, se dieron en las siguientes categorías: servicios en educación (56%), electricidad, agua y transmisión de gas (47%), minería (40%), servicios de salud y trabajo social (37%), actividades del gobierno y de organismos internacionales (25%) e información en medios masivos (24%).

Por otra parte, con las tasas más bajas de sindicalización se detectaron los siguientes sectores: manufactura (14%), transporte, correos y almacenamiento (10%), servicios financieros y de seguros (9%), servicios de esparcimiento cultural, deportivo, y otros servicios recreativos (6.2%), servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación (4.5%), servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (4%), comercio al mayoreo y menudeo (2.3%) y construcción (1.8%). El declive más acentuado se observa en el sector de transporte, correos y almacenamiento (Cuadro 3). Como veremos más adelante, las tasas de sindicalización han declinado en la mayoría de estos sectores industriales desde 1984.

En términos de membresía sindical por industria en 2006, los sectores con más miembros sindicales fueron, servicios en educación (1,264,584), manufactura (1,108,702), actividades del gobierno y de organismos internacionales (480,139), servicios de salud y asistencia social (475,466); los cuales representaron en conjunto alrededor del 75% de la membresía sindical total agrupada en sectores industriales.

Entre grupos ocupacionales, de acuerdo a las categorías de la ENIGH, las tasas más altas de sindicalización en 2006 se dieron en las siguientes categorías: trabajadores en educación (59%), operadores de maquinaria fija y equipos en el proceso de fabricación industrial (32%), jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios (20%). Por otra parte, las categorías ocupacionales que registraron una densidad sindical entre en el 20% y el 10% fueron: técnicos (19%), jefes, supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento (19%), trabajadores de apoyo en actividades administrativas (19%), profesionistas (14%), funcionarios y directivos de los sectores públicos, privado y social (11%), así como conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte (11%). Por otra parte, las ocupaciones con los niveles más bajos de densidad sindical fueron las siguientes: trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas (8%), trabajadores del arte, espectáculos y deportes (7%), ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industria y en actividades de reparación y mantenimiento (5%), comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas (3%) (Cuadro 4).

Con respecto a la membresía sindical por ocupación en el 2006, las categorías con más miembros sindicales fueron: trabajadores de la

educación (911,367), operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial (547,863), trabajadores de apoyo en actividades administrativas (521,964) y trabajadores en servicios personales en establecimientos (374,259); los cuales representaron en conjunto más del 50% de los trabajadores sindicalizados en las categorías ocupacionales (Cuadro 4).

Como podemos ver, las industrias y sectores más sindicalizados son aquellos relacionados a las actividades de educación y del empleo en la manufactura. Estos resultados se pueden explicar debido a dos factores: por una parte el sindicato más grande no solo en México sino también en Latinoamérica es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), dirigido por Elba Esther Gordillo entre 1989 y 2013, quien fue la líder sindical más importante en el país en ese periodo, ya que construyó alianzas con líderes políticos y gubernamentales, lo que le permitió acceder a recursos para dicho sindicato.

Por otra parte, el alto número de trabajadores sindicalizados en el sector manufacturero se puede atribuir al hecho de que el empleo en las maquiladoras ha aumentado considerablemente durante las últimas décadas. Como podemos ver en el Cuadro 3 una gran parte de la membresía sindical se encuentra en el sector manufacturero; sin embargo, la mayoría de los sindicatos en este sector son sindicatos “fantasma” con contratos laborales de protección dirigidos por organizaciones laborales oficiales (Quintero, 1997; Bouzas, 2003). Los sindicatos “fantasma” son creados por las empresas en colaboración con los líderes sindicales para impedir que los trabajadores organicen sus propios sindicatos para defender sus derechos laborales de manera efectiva. Además, los sindicatos “fantasma” tienen contratos laborales de protección para impedir la creación de contratos laborales auténticos.

La mayor concentración de la membresía sindical en México se localiza en un reducido grupo de estados, en los cuales se concentra la mayor parte de la actividad económica; por ejemplo, en 2006 solo cinco estados: Distrito Federal (21%), Estado de México (9.7%), Nuevo León (7.5%), Jalisco (6.2%) y Chihuahua (4.6%) representaban alrededor de la mitad del total de actividad económica del país. Todos estos estados (excepto Chihuahua) también registraron los más altos niveles de membresía sindical; aún más, estos estados también concentraron la mayor parte de la población económicamente activa (PEA); por ejemplo, el Estado de México, Distrito Federal y Veracruz representaron alrededor del 30% de la PEA en 2006.

En el año 2006, el Estado de México era el más sindicalizado del país con 640,357 trabajadores sindicalizados, luego el Distrito Federal con 366,699 miembros sindicales; posteriormente Nuevo León con 333,376 trabajadores sindicalizados; el estado de Veracruz concentra una membresía de 286,678; Tamaulipas tiene 242,518 miembros sindicales; Jalisco 240,858 y Coahuila 177,452. Estos seis estados en conjunto reúnen alrededor del 40% de la membresía sindical total en el país. El resto de los estados no tenía más de 150,000 trabajadores

sindicalizados, cada uno. Además, los estados con una membresía sindical mayor a 50,000 pero menor a 150,000 fueron los siguientes: Chiapas, Michoacán, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Chihuahua, Sonora, Sinaloa, Durango, Nayarit, Guanajuato, Querétaro, Hidalgo, entre otros. Incluso, algunos estados registraron una membresía sindical menor a 50,000, por ejemplo: Baja California Sur, Zacatecas, Colima y Campeche. En suma, las regiones del Centro y del Noreste del país concentran la mayoría de las membresías sindicales totales (Cuadro 5).

En términos de densidad sindical, los estados con los porcentajes más altos fueron: Tamaulipas (19%), Nuevo León (17%), Coahuila (16%), Quintana Roo (15%), Baja California Sur (14%), Tlaxcala (14%) y Querétaro (13%). En contraste los estados con las tasas de densidad sindical más bajas fueron: Guanajuato (6%), Yucatán (6%), Baja California (6%) y Oaxaca (5%). Estos datos sugieren que las tasas de sindicalización más altas no se encuentran en los estados que concentran la mayor parte de la fuerza laboral, lo que conduce a una baja densidad sindical a nivel nacional. En el caso de la densidad sindical, observamos un panorama diferente al de la membresía sindical: los estados del Noreste, Norte y Centro registran las tasas de sindicalización más altas en el país (Cuadro 5).

Con respecto a la densidad sindical por edad en México en el año 2006, ésta era más alta entre los trabajadores cuyas edades fluctuaban entre los 36 y 45 años de edad (14%) y los de 46 a 55 años (13.9%); asimismo, el grupo de 56 a 65 años registró un 10% de sindicalización. Por otra parte con las tasas más bajas de sindicalización encontramos a los grupos de 16 a 25 años (6%) y de 26 a 35 años (10%); de esta manera, la densidad sindical tiende a incrementarse desde los 18 a los 45 años, pero luego empieza un declive hasta la edad de 65 años. Estas cifras se asemejan a las de otros países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y otros países desarrollados, donde las tasas de sindicalización son más altas en los trabajadores que tienen entre 30 y 50 años; de igual manera, las tasas de sindicalización más bajas se encuentran en los trabajadores más jóvenes, principalmente en aquellos que tienen entre 18 y 30 años de edad y en los mayores de 50 años (Gráfica 2).

La distribución de la membresía sindical por edad estaba más focalizada en el grupo de trabajadores sindicalizados que tenían entre 36 y 45 años de edad, los que representaron 1.4 millones; luego el grupo de trabajadores en 26 y 35 años con 1.2 millones y el grupo de 46 a 55 años con poco más de 923 mil trabajadores. Los niveles más bajos de sindicalización se localizaron en el grupo de 16 a 25 años (580,032) y el grupo de 56 a 65 años (233,557), los mayores a 66 años (40,501) y aquellos de 0 a 15 años (1,409).

Estos datos sugieren, por una parte, la falta de interés mostrada por los trabajadores jóvenes para afiliarse a sindicatos y, por otra parte, el fracaso de los líderes sindicales en atraer y afiliar a nuevos miembros, principalmente entre los trabajadores jóvenes. De igual manera se podría sugerir que los nuevos empleos están siendo creados en sectores poco propensos para la sindicalización, por ejemplo en el sector servicios. Además estos datos revelan la existencia de trabajo infantil en el país: alrededor de 1,400 trabajadores sindicalizados eran menores de 16 años en 2006.

Cuadro 3.- Membresía y densidad sindical en México por industria, 2006

Industria	Fuerza Laboral Empleada	Trabajadores sindicalizados	Densidad sindical
Comercio al mayoreo y menudeo	8,617,080	194,471	2.26%
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	6,120,027	14,648	0.20%
Otros servicios excepto actividades de gobierno	4,009,414	40,925	1.00%
Construcción	3,935,421	70,054	1.80%
Industrias manufactureras	7,692,879	1,108,702	14.41%
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	3,058,530	113,014	3.70%
Servicios educativos	2,246,525	1,264,584	56.30%
Actividades del gobierno y de organismos internacionales	1,910,218	480,139	25.10%
Transporte, correos y almacenamiento	1,929,081	194,941	10.11%
Servicios de salud y asistencia social	1,300,317	475,466	36.60%
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	1,105,626	50,282	4.50%
Servicios profesionales científicos y técnicos	969,650	15,902	1.60%
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos y otros servicios recreativos	411,662	25,324	6.20%
Servicios financieros y de seguros	402,363	37,453	9.30%
Información en medios masivos	334,290	80,090	24.00%
Bienes Raíces y servicios relacionados	258,646	2,056	0.80%
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	234,782	111,815	47.60%
Minería	150,989	60,373	40.00%
Dirección de corporativos y empresas	9,095	0	0.00%
Otros	13,224	3,681	27.84%
Total	44,723,043	4,347,601	9.72%

Fuente: preparado por el autor con estimaciones de la ENIGH 2006.

Cuadro 4.- Membresía sindical por ocupación en México, 2006

Ocupaciones	Fuerza laboral empleada	Membresía sindical	Densidad sindical
Artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento	6,189,574	291,241	4.7%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas de caza y pesca	5,929,440	11,460	0.2%
Comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas	5,924,415	152,982	2.6%
Trabajadores en servicios personales en establecimientos	3,701,463	374,259	10.1%
Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento	3,578,389	180,919	5.1%
Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento	2,794,815	521,964	18.7%
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	2,228,070	241,684	10.8%
Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios	1,871,644	4,844	0.3%
Trabajadores en servicios domésticos	1,865,915	582	0.0%
Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial	1,725,276	547,863	31.8%
Técnicos	1,619,475	315,376	19.5%
Trabajadores en educación	1,539,120	911,367	59.2%
Profesionistas	1,369,082	185,746	13.6%
Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios	1,158,649	232,889	20.1%
Funcionarios y directivos de los sectores públicos, privado y social.	1,136,961	125,634	11.0%
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas.	935,388	75,099	8.0%
Jefes supervisores y otros trabajadores de control en la fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento.	749,799	144,383	19.3%
Trabajadores del arte, espectáculos y deportes	384,976	25,411	6.6%
Otros	7,368	217	2.9%
Total	44,709,819	4,343,920	9.72%

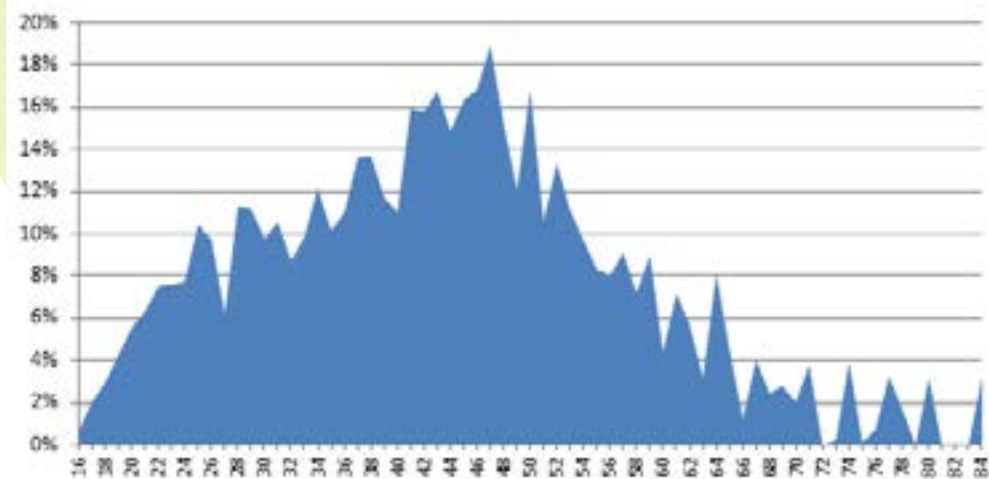
Fuente: preparado por el autor con estimaciones de la ENIGH 2006.

Cuadro 5.-Membresía sindical en México por estado, 2006

Estado	Población Económicamente Activa (PEA)	Membresía sindical	Densidad sindical
México	5,849,798	640,357	10.95%
DF	3,988,398	366,699	9.19%
Nuevo León	1,913,061	333,376	17.43%
Veracruz	3,203,461	286,678	8.95%
Tamaulipas	1,246,716	242,518	19.45%
Jalisco	2,923,048	240,858	8.24%
Coahuila	1,083,751	177,452	16.37%
Puebla	2,530,798	176,121	6.96%
Guerrero	1,326,918	129,399	9.75%
Chiapas	1,841,552	123,122	6.69%
S. Luis Potosí	1,027,817	123,070	11.97%
Guanajuato	1,940,947	121,923	6.28%
Chihuahua	1,365,555	120,805	8.85%
Michoacán	1,638,731	108,148	6.60%
Sonora	1,021,002	101,494	9.94%
Querétaro	704,640	93,685	13.30%
Sinaloa	1,125,572	86,450	7.68%
Quintana Roo	550,758	85,317	15.49%
Hidalgo	945,975	83,517	8.83%
Oaxaca	1,489,305	80,015	5.37%
B. California	1,235,173	72,947	5.91%
Durango	555,402	69,836	12.57%
Tabasco	913,240	67,713	7.41%
Tlaxcala	450,608	61,248	13.59%
Morelos	654,391	53,760	8.22%
Aguascalientes	469,392	53,107	11.31%
Nayarit	433,696	52,598	12.13%
Yucatán	835,663	50,483	6.04%
Zacatecas	567,477	49,804	8.78%
Campeche	394,619	28,798	7.30%
B. California Sur	226,286	31,350	13.85%
Colima	256,069	31,272	12.21%

Fuente: preparado por el autor con estimaciones de la ENIGH 2006.

Gráfica 2.- Membresía sindical en México por edad, 2006



Fuente: preparado por el autor con estimaciones de la ENIGH 2006.

Con respecto a los diferentes niveles y tipo de educación obtenidos por los trabajadores sindicalizados, las tasas de densidad sindical fueron más altas entre aquellos trabajadores con un nivel educativo de licenciatura en escuela Normal¹ (72%), doctorado (40.8%), maestría (26.2%), carrera técnica o comercial (18.6%), y profesional (17.6%). Por otra parte, con los niveles más bajos de densidad sindical encontramos los trabajadores con los siguientes niveles de educación: preparatoria (10.8%), secundaria (9.0%), pre-escolar (4.2%) y primaria (3.3%). Finalmente, la categoría de trabajadores con ningún tipo de educación registró el 1.0%.

Sin embargo, en términos de la distribución de la membresía sindical, las categorías de trabajadores por nivel educativo que tuvieron mayor número de sindicalizados fueron: profesional (1,065,329), secundaria (1,062,873), preparatoria (678,915), primaria (465,752), carrera técnica o comercial (462,535), escuela Normal o licenciatura en enseñanza y educación (389,012). Los niveles más bajos de membresía sindical se localizaron en las siguientes categorías: doctorado (32,039), sin ningún tipo de educación (26,495), y el grupo de preescolar (1,503). Se detectó que los grupos más sindicalizados estaban entre aquellos trabajadores con niveles de educación profesional y de secundaria (Cuadro 6). Los niveles de educación que poseen gran parte de los miembros sindicalizados en el país se podría explicar de la siguiente manera: la mayoría de trabajadores en el sector de educación son graduados de universidades, mientras que es altamente factible que los trabajadores en las maquiladoras o en la industria manufacturera tengan la educación secundaria como el nivel más alto de educación.

¹ Las escuelas normales son las encargadas de la formación de los maestros de Educación Básica.

Cuadro 6.- Membresía sindical por nivel de educación, 2006

Nivel Educativo	PEA	Membresía Sindical	Densidad Sindical
Profesional	6,066,630	1,065,329	17.60%
Secundaria	11,840,475	1,062,873	9.00%
Preparatoria	6,281,077	678,915	10.80%
Primaria	13,997,799	465,752	3.30%
Carrera Técnica o Comercial	2,483,089	462,535	18.60%
Normal	540,662	389,012	72.00%
Maestría	609,694	159,467	26.20%
Doctorado	78,591	32,039	40.80%
Ninguno	2,775,929	26,495	1.00%
Pre-escolar	35,873	1,503	4.20%
Total	44,709,819	4,343,920	9.70%

Fuente: preparado por el autor con estimaciones de la ENIGH 2006.

Análisis comparativo de la densidad sindical: 1984, 1998, 2006

Como se ha destacado anteriormente, algunas investigaciones sobre densidad sindical en México muestran diferentes niveles tanto en la sindicalización total como por sectores y categorías específicas. Por ejemplo, las tasas de sindicalización en 2006 varían entre el 20% y el 10%, pero las tasas de sindicalización por industria y sectores parecen ser similares tomando en cuenta distintas fuentes y estudios. En este sentido, es posible desarrollar un análisis comparativo en amplios periodos de tiempo con los datos disponibles.

De esta manera, podemos constatar que las tasas de densidad sindical declinaron entre 1984 y 2006 en México en la mayoría de los sectores e industrias. El declive más drástico ocurrió en el sector de transporte, comunicaciones, correo y almacenaje, el cual pasó de 50.3% en 1984 a 18.2% en 1998 y a 12% en 2006. Luego, en el sector de minería, electricidad, agua y gas, el cual en 1984 tenía una densidad sindical de 63.9% pero se redujo al 47.4% en 1998 y al 45% en el 2006. De igual manera, el declive sindical aconteció en el sector manufacturero, del 29% en 1984 al 20% en 1998 y al 14% en 2006. También, los servicios sufrieron una caída en la sindicalización, del 37% en 1984 al 28% en 1998 y al 15% en 2006. Estas cifras sobre sindicalización fueron calculadas en base a la ENIGH 2006, además se hizo una comparación con datos de los años 1984 y 1998, tomando en cuenta estadísticas de otras fuentes (Gráfica 3).

Entre los grupos ocupacionales, las tendencias ilustran una reducción de los niveles de la densidad sindical en la mayoría de las categorías, por ejemplo, la sindicalización en los trabajadores de la educación era del

73% en 1984, pero cayó al 64% en 1998, la tendencia persistió y se redujo al 59% en 2006. Otra categoría fue la de técnicos: 47% de estos trabajadores estaban sindicalizados en 1984, pero este porcentaje disminuyó al 37% en 1998 y al 19% en 2006. De la misma manera, los trabajadores del arte, espectáculos y deportes sufrieron una reducción en la sindicalización: del 73% en 1984 al 13% en 1998, y finalmente al 7% en 2006.

La densidad sindical entre los funcionarios y directivos se redujo del 21% en 1984 al 13% en 1998 y finalmente al 11% en el año 2006. La única categoría en la cual hubo un incremento de la densidad sindical fue en los operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial, en estos trabajadores la densidad sindical estuvo fluctuando entre el 30% y el 20% entre 1984 y 1998, pero después subió al 32% en el 2006.

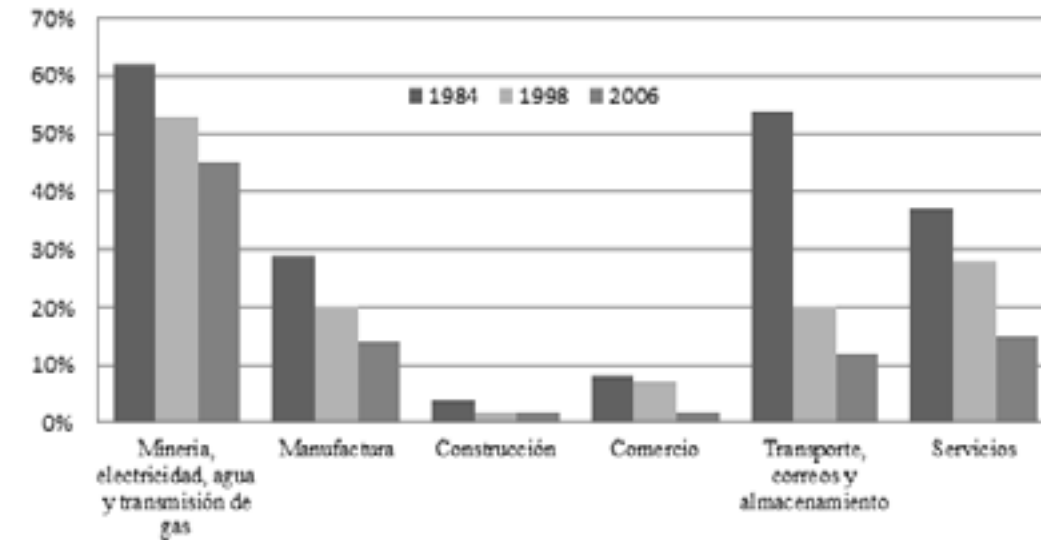
Los trabajadores incluidos en la categoría de artesanos y trabajadores fabriles en la industria de la transformación y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento, tuvieron una caída en la densidad sindical del 19% al 9% en el periodo 1984-1998 y este nivel se contrajo después al 5% en el 2006. De hecho, el resto de las categorías ocupacionales tuvo una disminución de la representación sindical. Los trabajadores de la categoría de servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas presenciaron un declive persistente: en 1984 la sindicalización era del 27%, en 1998 del 16% y en 2006 del 8%. Por otra parte, la tasa de sindicalización en los trabajadores profesionistas tuvo un aumento del 13% al 21% en el periodo 1984-1998, pero luego decreció al 14% (Gráfica 4).

La densidad sindical por grupos de edades también se vio disminuida durante el periodo 1984-2006. La sindicalización entre los trabajadores cuya edad fluctúa entre los 36 y 45 años pasó del 21% al 16% entre 1984 y 2000, y luego disminuyó al 14% en el 2006. De igual manera, la densidad sindical cayó entre los trabajadores con edades entre los 26 y 35 años, del 16% al 10% en el periodo 1984-2006. El declive también ocurrió en el grupo de trabajadores con edades entre 16 y 25 años, del 12% al 6% entre 1984 y 1998 pero permaneció estable en ese nivel hasta el 2006.

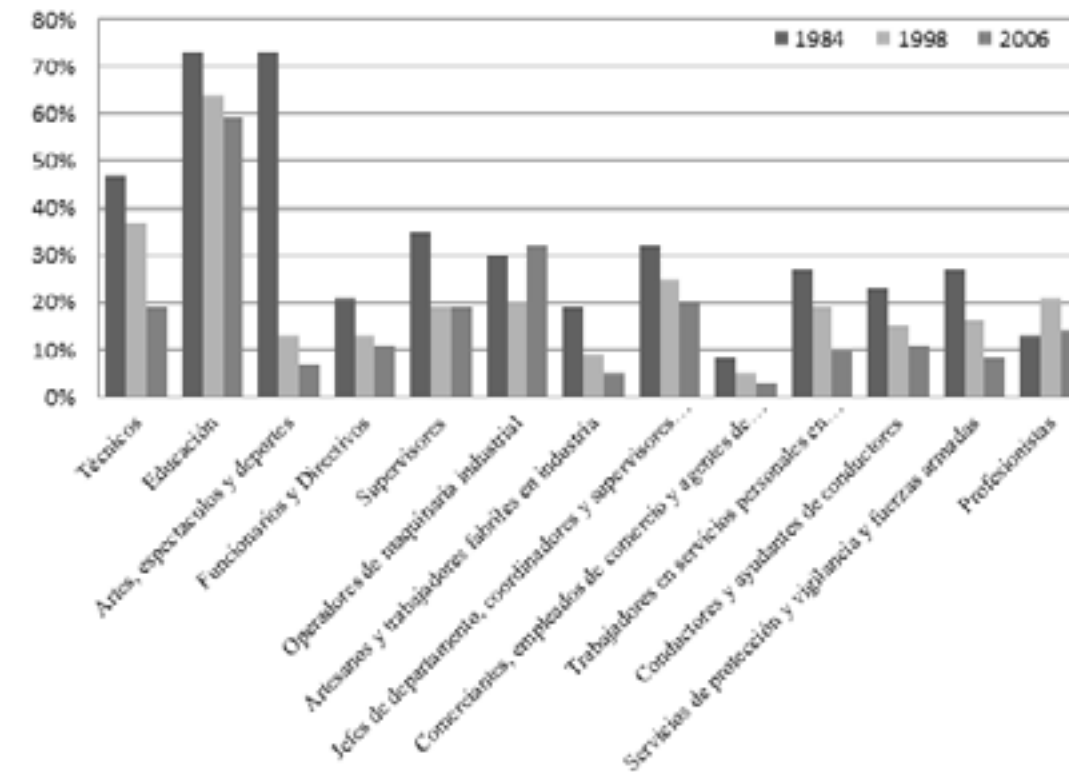
La categoría de trabajadores de 46 a 55 años se redujo del 18% al 16% en el periodo 1984-1998 y al 14% en el año 2006 (Gráfica 5). Un aspecto a destacar en esta categoría es la existencia de trabajo infantil en México: los trabajadores de 15 años o menos representaron 1,133,203 en 2006; de hecho, hubo 1,404 menores sindicalizados. Estas cifras confirman los reportes de diversos periódicos acerca del trabajo de niños y adolescentes principalmente en el sector agrícola. Los estados que concentraron un mayor número de trabajo infantil en 2006 fueron: Veracruz (111,899), Chiapas (98,444), Jalisco (86,133) y Puebla (68,884).

Como se ha demostrado por medio de los datos examinados, ha acontecido un evidente declive de las tasas de densidad sindical en la mayoría de las industrias, sectores y ocupaciones en México durante el periodo 1984-2006; las excepciones a esta tendencia representan una minoría. Conviene observar los factores que propiciaron estas tendencias e identificar el periodo de mayor declive sindical para, de esa manera, descubrir los factores que podrían explicar la caída de las tasas de sindicalización en México. La siguiente sección aborda precisamente estos factores.

Gráfica 3.- Densidad sindical por industria en México, 1984-2006



Gráfica 4.- Densidad sindical en México por ocupación, 1984-2006



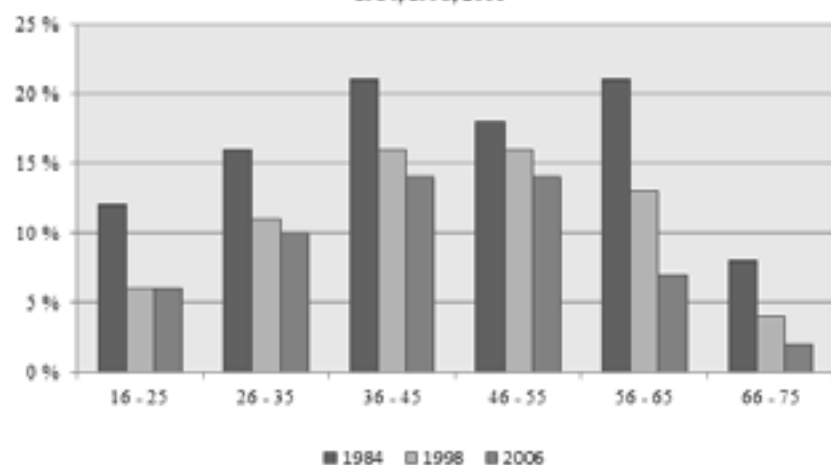
Análisis del declive de la densidad sindical en México

La sola descripción de las tasas de densidad sindical no puede clarificar los factores que explican el declive de los sindicatos pero permite identificar el panorama en términos de variaciones de la densidad sindical y los sectores más afectados. El declive de los sindicatos puede ser analizado desde varias

perspectivas, por ejemplo, considerando el desempeño económico, el desempleo, la composición del empleo y los factores político-institucionales.

Las repercusiones del ciclo económico y las características de los mercados laborales son pertinentes para explicar el declive de la densidad sindical. En el caso de México, factores como el desempeño económico y las características de la composición del empleo, prevalecientes durante las últimas tres décadas, no han sido adecuados para fomentar una expansión de la densidad sindical. El desempeño económico ha sido pobre, y en algunos periodos ha sido negativo; la creación de empleos en el sector formal no ha sido suficiente para emplear a la fuerza laboral disponible en el país, conduciendo a la informalidad de los mercados laborales y complicando la organización de nuevos miembros sindicales.

Gráfica 5.- Densidad sindical por edad en México; 1984, 1998, 2006



Por otra parte, desde la década de los 1980s, los gobiernos tecnócratas en México retiraron el apoyo político a las confederaciones y sindicatos oficiales, las cuales eran actores políticos importantes desde la década de los 1930s. Sin embargo, tales gobiernos promovieron, en la práctica, una estructura laboral más flexible a las condiciones impuestas por la globalización neoliberal adoptada desde 1982. En estas circunstancias, los sindicatos iniciaron un proceso de deterioro. Diversas características del sistema político autoritario determinaron un contexto desfavorable para los sindicatos. Incluso, aun dentro de un ambiente democrático, como fue el caso en la administración de Vicente Fox, prevaleció un estancamiento de la densidad sindical en México en el periodo 2000-2006.

Por otra parte, algunos aspectos institucionales han operado en contra de la organización de sindicatos auténticos. Como se ha mencionado, entre el 70% y el 90% de los contratos colectivos en el sector privado son falsos, también conocidos como “contratos laborales de protección” con la existencia de “sindicatos fantasma”. Esta situación puede socavar la validez de las estadísticas oficiales de sindicalización analizadas aquí. Es necesario distinguir entre afiliación sindical auténtica o

falsa. Sin embargo, al no existir estimaciones exactas al respecto, no se puede identificar en términos precisos la membresía sindical real en el país. Se puede sugerir que una gran parte de la sindicalización en el sector privado (la cual es de alrededor del 50% de la membresía sindical total) podría ser simulada.

Conclusiones

Como ha sido el caso de otros países desarrollados (Estados Unidos, México, Reino Unido), en México también se presentó un declive de la densidad sindical en las últimas tres décadas. El análisis de estudios previos, así como las estadísticas generadas y analizadas en esta investigación, revelan un declive de la densidad sindical total y desagregada en la gran mayoría de sectores, ocupaciones y considerando algunas características socio-demográficas de los miembros sindicalizados.

A pesar de las discrepancias entre los diferentes métodos y esquemas para calcular la membresía sindical y la densidad sindical, es posible identificar una serie de puntos relevantes, a manera de conclusión. De acuerdo al esquema A, el análisis de estadísticas sobre densidad sindical demuestra un declive más notable en la primera mitad de la década de los 1990s (concretamente entre 1989 y 1996), en comparación con los años de los 1980s y los 2000s. Esto sugiere lo siguiente: al tiempo que ciertas políticas públicas fueron implementadas en el país a principios de los 1990s, se dio una reducción de los trabajadores sindicalizados con respecto a la fuerza laboral empleada. En este sentido, dos factores relevantes se tienen que tomar en cuenta. Primero, el conjunto de políticas neoliberales aplicadas durante la administración del presidente Carlos Salinas (1988-1994). Segundo, la crisis económica de los años 1994-1995, que generó fuertes repercusiones para la clase trabajadora, ya que tanto el desempleo como el empleo informal aumentaron. Estos factores, en el contexto de un régimen político autoritario, resultaron aún más perniciosos para la afiliación de nuevos miembros sindicales y el mantenimiento de los miembros existentes. El aumento del sector informal, alrededor del 50%-60% de la fuerza laboral en México, ha complicado el panorama para los sindicatos. Esta situación hace que la expansión de la membresía sindical sea más difícil, ya que la membresía sindical potencial se encuentra en el sector formal.

Hacia el año 2006, la mayor parte de la membresía sindical en México estaba localizada en tres sectores principales: el sector público, educativo, y el manufacturero. Los datos de ese mismo año, generados y analizados aquí, confirman que estos segmentos de la fuerza laboral empleada son los más sindicalizados en el país. Esta situación puede ser atribuida a la legislación laboral la cual facilita la organización sindical en el sector público, en algunas categorías como la educación básica. La sindicalización es algo esencial para tener un empleo en este sector. En esta lógica, los trabajadores de la educación integran el sindicato más grande en el país, el SNTE. Por otra parte, el alto número de miembros sindicales en el sector manufacturero es atribuible principalmente a la expansión del empleo en las maquiladoras en las últimas dos décadas. No obstante, en otros sectores industriales, la densidad sindical es relativamente baja en el país.

Bibliografía

- Aguilar, J. (2005). *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*. México: UNAM, FCE.
- Bensusán, G. (2004). "A new scenario for Mexican trade unions: changes in the structure of political and economic opportunities". En Middlebrook, K. (ed.), *Dilemmas of political change in Mexico*. Londres: Institute of Latin American Studies; San Diego: Center for U.S.-Mexican Studies, University of California.
- Bouzas, A. (2003). *Reforma Laboral; análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal de Trabajo*. México: UNAM.
- Cantú, J. (2009, 11 de octubre). "Los brazos del SNTE". *Revista Proceso*, 1719.
- Cardoso, A. y Gindin, J. (2009). "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared". Working Paper No. 5, *Industrial and Employment Relations Department International Labour Office*, Ginebra.
- Commission for Labor Cooperation (2003). "Recent trends in union density in North America". Washington: Commission for labor cooperation.
- De la Garza, E. (2003). "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones". En De la Garza, E. y Salas, C. (eds.), *La situación del trabajo en México, 2003*. México: Plaza y Valdez.
- Ebbinghaus, B. (2002). "Globalization and trade unions: a comparative-historical examination of the convergence thesis". *Economie appliquée*, LV (2): 121-139.
- Esquinca, M., y Melgoza, J. (2006). "La afiliación sindical y premio salarial en México". En De la Garza, E. y Salas, C. (eds.), *La situación del trabajo en México, 2006*. México: Plaza y Valdez.
- Fairris, D., y Levine, E. (2004). "Declining union density in Mexico, 1984-2000". *Monthly Labor Review*, 127 (9): 10-17.
- Herrera, F. y Melgoza, J. (2003). "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México". En De la Garza, E. y Salas, C. (eds.), *La situación del trabajo en México, 2003*. México: Plaza y Valdez. (pp. 323-47).
- INEGI. (2007). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2006*. México: INEGI.
- INEGI. (2007). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Acceso a micro-datos de la ENIGH de los años 1984, 1989, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, 2006 <http://www.inegi.gob.mx>, consultado el 01 de julio de 2009.
- International Labor Organisation. (1998). *World labor report 1997-1998*. Geneva: ILO.
- La Botz, D. (2005). "Mexico's labor movement in transition", *Monthly Review*, 57 (2): 62-72.
- Marshall, A. (2006). "Efectos de la regulación del trabajo sobre la afiliación sindical: estudio comparativo de Argentina, Chile y México". Argentina: Cuadernos del Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- OECD, (2004). *OECD Employment outlook*. Paris: OECD.
- Panagides, A. y Patrinos, H. A. (1994). 'Wage differentials in the developing world: a case study of Mexico'. *Policy Research Working Paper*, No. 1269, Washington, DC: The World Bank.
- Quintero, C. (1997). *Reestructuración sindical en las maquiladoras mexicanas*. México: COLEF.
- Zapata, F. (2005). *Tiempos Neoliberales en México*. México: El Colegio de México.

Entrevistas

- Alcalde, A. (Septiembre, 2007). Abogado laboral y asesor de sindicatos (FAT, UNT, entre otros), México, Distrito Federal.
- Bouzas, A. (Septiembre, 2007). Abogado laboral e investigador académico, UNAM, México, Distrito Federal.
- De Buen, N. (Septiembre, 2007). Abogado laboral y asesor sindical (SNTMM y otros), México, Distrito Federal.
- Mirón L., B. (Noviembre, 2007). Secretario del Trabajo, en el gobierno de Marcelo Ebrard, México, Distrito Federal.

Eje temático 2

Nuevas configuraciones productivas

La microempresa a partir de sus interrelaciones con otros actores locales: El caso de Cuitzeo, Michoacán

📍 Karla Ávila Carreón¹

📍 Pablo Manuel Chauca Malásquez²

Resumen

Se presentan los resultados del trabajo de campo para analizar a la microempresa en un contexto específico. El estudio estuvo dirigido hacia el análisis de la microempresa a partir de sus interrelaciones con otros actores locales, permitiendo identificar los nuevos compromisos de las microempresas, de los empresarios y el gobierno municipal, como agentes³ del desarrollo local.

El objetivo del trabajo es analizar a las microempresas en su relación con las unidades familiares, con el gobierno municipal, y las organi

¹ Maestra en Ciencias en Desarrollo Local. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo – Facultad de Economía. Estudiante del Doctorado en Ciencias en Desarrollo Sustentable. Línea de investigación: Políticas públicas para el desarrollo empresarial. Correo: karlaavila@fevaq.net

² Doctor en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). Profesor – investigador titular en la Facultad de Economía de la UMSNH. Líneas de investigación: Desarrollo empresarial local. Transferencia de tecnología universidad – industria. Correo: pchauca77@gmail.com

³ En este trabajo se habla de actor-agente de desarrollo local entendido como todo aquél individuo, grupo o institución que en el campo económico, social, político y cultural es portador de propuestas que tienden a capitalizar mejor las potencialidades locales. En ese sentido importa más el sentido que el actor-agente imprime a la acción y cómo actúa en la escena local. Para una discusión enriquecedora sobre el particular véase, Arocena, 2004.

zaciones de la sociedad civil en el municipio de Cuitzeo Michoacán.

La investigación se realizó con una metodología cualitativa, utilizando como técnicas de recolección de datos las siguientes: observación participante, entrevistas a profundidad semiestructuradas a las y los actores identificados en el municipio: 4 microempresas dirigidas por mujeres y 4 dirigidas por hombres a partir de un informante clave y se continuó con la técnica bola de nieve para conectarnos con empresarios, instituciones y organizaciones civiles en el municipio.

Los resultados demuestran que existen microempresas constituidas por actividades de producción propia y diversidad de actividades productivas, comerciales y de servicios sin embargo, presentan características comunes, mediante el estudio, encontramos que la microempresa en su relación con otros actores locales es débil y prácticamente nula; el vínculo con la unidad familiar ha sido un factor importante tanto para su creación como para su permanencia; sin embargo, dada la participación el involucramiento de los hijos de los microempresarios analizados, no existe una segunda generación que permita asegurar su permanencia, y por otro lado, no hay acercamiento de los microempresarios al gobierno municipal, para solicitar apoyos a través de la política pública para desarrollo del sector.

Lo cual presenta una problemática importante, desde la perspectiva del desarrollo local con base en su naturaleza multiactorial, plantea que es necesario un enfoque sinérgico, que implica la concertación, negociación y formación de alianzas entre los agentes económicos, los ciudadanos y las autoridades locales.

Palabras clave: Desarrollo local, microempresa, unidad familiar, actores locales.

Introducción

En América Latina y el mundo, en los círculos académicos son frecuentes las propuestas que subrayan la importancia de las micros, pequeñas y medianas empresas para la generación de empleo y para el desarrollo económico nacional y local/regional. Pero, también los diferentes niveles de gobierno (nacional y subnacionales) indefectiblemente las consideran como uno de los motores del crecimiento económico, y todos ellos cuentan con algún tipo de instrumento para apoyarlas.

La microempresa ha demostrado su capacidad como un medio efectivo para propiciar el desarrollo social y económico. En México, ya sea bajo la forma de autoempleo, de empresa familiar o como empresa formalmente establecida, constituye la principal fuente de generación de empleos, además el autoempleo es, sin duda, una forma eficaz por la cual las familias de bajos ingresos pueden incrementarlos realizando una actividad productiva que incorpora la mano de obra familiar.

En México se ha despertado un creciente interés por la microempresa, así han surgido acciones, programas y organizaciones que buscan apoyar el desarrollo de las microempresas debido al reconocimiento de su importancia en la economía. Las acciones más coordinadas y firmes se han encaminado a proporcionar financiamiento como el eje principal para impulsar el desarrollo de las mismas. Asimismo se ha otorgado apoyo al autoempleo, además de programas dirigidos hacia temas como: i) transferencia de tecnología, ii) acceso a los mercados, iii) acceso a los servicios financieros para el desarrollo, iv) servicios para la gestión empresarial.

En el marco de estas reflexiones, este trabajo pretende analizar a las microempresas en su relación con las unidades familiares, con el gobierno municipal, y las organizaciones de la sociedad civil tomando como referencia al municipio de Cuitzeo, Michoacán. Apoyándonos en una metodología cualitativa y partiendo de la idea que la problemática de operación y desarrollo de las microempresas, radica no sólo en el tamaño sino sobre todo en el contexto en el que participan, el trabajo supone que el desarrollo de las microempresas depende en gran medida de las características del territorio, conformando un determinado tipo de microempresas, y sus interrelaciones con otros actores locales, posibilitando o limitando su permanencia en el mercado.

La ponencia se organiza en tres secciones, además de esta introducción y las conclusiones. En la primera, se explica el papel de la microempresa en los procesos de desarrollo local en países como México. A continuación, se discute a la microempresa desde el enfoque de la estrategia de sobrevivencia. En la tercera sección, se analizan e interpretan los resultados del trabajo de campo resaltando las especificidades de los vínculos de las microempresas con los otros actores locales en el Municipio de Cuitzeo, Michoacán. Finalmente, se comentan las ideas centrales del trabajo resaltando que para continuar con estudios que permitan una mejor comprensión de la microempresa en contextos locales, es crucial analizar sus relaciones con otros actores locales y considerar los vínculos entre unidad familiar y unidad económica, todo ello basado en la identidad territorial y en los compromisos con el desarrollo local.

I.- Papel de la microempresa en el desarrollo local

En este trabajo se pone atención principal en el papel de las microempresas como agentes de los procesos de desarrollo local. En esa perspectiva se sostiene que es más significativo el papel de las organizaciones privadas, en especial los propios empresarios, que la actuación pública en sus distintos niveles. Esto se debe a que su función económica es condición necesaria para alcanzar los objetivos propuestos en la esfera



pública, además que los instrumentos para el desarrollo local serán eficaces si son asumidos por los propios empresarios.

Ha de tenerse en cuenta que es en el sector privado empresarial donde se encuentra la mayor parte de los capitales disponibles, de suerte que la comunidad local, a través de las autoridades municipales, debe intentar influir sobre la utilización de esos capitales para fortalecer la capacidad de crecimiento económico y de creación de empresas a nivel local (Vázquez, 1988, citado por: ILPES, 1998: 108). En este contexto, las empresas, y especialmente las micros y pequeñas, son decisivas para el desarrollo local. Ellas estimulan una localidad o región, le dan una densidad, una estructura, una dinámica en base a su capacidad para crear empleo, innovar, diversificar y modernizar la economía local y adaptarse de forma flexible y creativa a los cambios (ILPES, 1998: 108).

Sin la iniciativa y la inversión privada, el sector público local, estatal o federal difícilmente puede convertirse en motor de nuevos proyectos porque la puesta en marcha de los programas de desarrollo para un sector o área concretos sólo en parte puede ser realizada por la administración pública. De ahí que frecuentemente se piense en proyectos conjuntos a través de empresas mixtas o esquemas de coinversiones. Entonces esquemas de colaboración entre el sector público y la comunidad empresarial deben ser la pauta para el logro del desarrollo local (Silva, 2002: 8).

En esta óptica, la mayoría de los empresarios no debe pensar sólo en su propio beneficio sino en su capacidad de crear empleos y en asumir una responsabilidad social en la comunidad local. Este mayor interés por el ámbito local debe basarse en el hecho de que las decisiones tomadas a nivel municipal tienen un apreciable y más cercano impacto en la propia actividad empresarial, y por tanto, deben sentir una mayor necesidad de participar en el proceso. Al nivel local, también resulta sumamente importante contar con un sector empresarial que se distinga por su capacidad de dar respuesta ante las nuevas oportunidades, que favorezca la introducción de nuevas tecnologías y su aplicación en las empresas existentes.

De ahí que el entorno empresarial de la zona es uno de los factores que influye notablemente en el desarrollo de procesos innovadores y en la creación de nuevas empresas. Por ello la existencia de este tipo de empresario responde en parte a la tradición empresarial que haya existido anteriormente; pero aún en el caso de que no se contara con los antecedentes previos, una de las posibilidades para obtenerlo es procurar la proximidad de un entorno de formación relacionado con la empresa y la disponibilidad de una mano de obra calificada. En un nivel más microeconómico, se sostiene que la experiencia empresarial es mucho más satisfactoria cuando el empresario comprende que el propósito clave del negocio es crear valor para los clientes. Desde esta óptica las relaciones con los clientes, propietarios, empleados, proveedores, competidores, gobiernos y la comunidad (grupos de interés o stakeholders) (Longenecker et al, 2008) son fundamentales y la integridad es esencial para el éxito empresarial. La noción de integridad está estrechamente vinculada con las situaciones éticas, que se refieren a cuestiones de lo correcto e incorrecto, y para actuar con integridad un individuo debe tomar en cuenta el bienestar de los demás. Estas cuestiones van mucho más allá de lo legal o ilegal.

Los empresarios a menudo deben tomar decisiones respecto de lo que es honesto, justo y respetuoso, y deben obtener ganancias de manera honesta. Es decir, no sólo debe haber un compromiso con el desempeño financiero sino también con el cuidado del prestigio y reputación de la empresa. Es cierto realizar negocios de manera honorable tiene costos; pero a largo plazo tiene más beneficios. Los beneficios de la integridad son reales y pueden ofrecer a las empresas una ventaja distintiva en el mercado.

II.- Microempresa como estrategia de sobrevivencia

El enfoque de estrategia de sobrevivencia sostiene que ante el descenso de los salarios y el aumento en el desempleo y subempleo, se genera una porción de la población que su-

fre de una movilidad social descendente, que los coloca en una situación de vulnerabilidad muy cercana a la pobreza, y que las formas o estrategias que encuentran los sujetos de las unidades familiares para no caer en una pobreza estructural, es la formación o inserción al mercado de trabajo informal, en donde se encuentran una serie de formas de trabajo atípicas que se pueden caracterizar dentro del sector informal, una de estas formas son las microempresas (Tunal, 2005).

En tal sentido la microempresa puede ser vista desde los trabajadores que participan y se insertan en una actividad empresarial como una forma de paliar la caída del ingreso familiar, de esta forma se entiende que la estrategia de sobrevivencia tiene como unidad de análisis a la familia, al interior de la cual se toman las decisiones consciente e inconscientemente de cada uno de los sujetos que la componen para decidir en dónde, cómo, cuándo y quién desempeñará trabajo productivo y reproductivo, para en conjunto llevar a cabo una estrategia para satisfacer las necesidades básicas del individuo (alimento, casa y vestido) que se satisfacen al interior de la familia.

Las estrategias de sobrevivencia al interior de la familia están muy marcadas por características demográficas de los miembros de la familia, (la edad y el sexo). Por ejemplo, el tener una hija en una familia determina que a una edad temprana, 6 ó 7 años empieza a participar en el trabajo doméstico y cuidado de los hermanos, disminuyendo el trabajo reproductivo de las jefas de hogar que les permita salir a trabajar. O en el caso de un hijo varón, se toma la decisión de que tenga una educación formal, siendo apoyado por los demás integrantes de la familia como una estrategia de aumentar los ingresos familiares en el futuro (Tunal, 2005). Otro tipo de estrategia para aumentar la disponibilidad de mano de obra al interior de la unidad familiar es la incorporación de familiares más lejanos o ficticios (mujeres principalmente), que se estarían haciendo cargo de la producción de valores de uso, reproducción de la fuerza de trabajo y reproducción social, ampliando la composición familiar y con esto disminuyendo el trabajo reproductivo de los jefes o jefas del hogar.

Sin embargo, una crítica que se puede hacer al análisis de estrategias familiares es que parecería que al interior de la familia se estarían tomando las decisiones de forma democrática, sin conflicto y sin mediar situaciones de poder al interior de la misma. En este punto el análisis de Sen (2001, citado en Molina, 2006) podría ayudarnos a reconocer que si al interior de la unidad familiar se presenta la cooperación se producirá un incremento en la disponibilidad de activos totales. Y por el contrario, cuando se presenta el conflicto al interior, esto dividirá la disponibilidad de activos totales entre los miembros del hogar, como pueden ser periodos de crisis; divorcios, muerte de uno de los cónyuges, etc.

Por su parte las mujeres que se hacen cargo de una microempresa¹ la utilizan como una estrategia de combinar trabajo productivo y reproductivo: obtener un ingreso, cuidar al mismo tiempo a los hijos y trabajar en un horario que no interfiera con las tareas del hogar.

III.- Estudio de caso en Cuitzeo, Michoacán

III.1 Datos generales del área de estudio

A continuación se presentan los resultados de la investigación de campo realizada en el Municipio de Cuitzeo en el estado de Michoacán acerca de cómo se establecen las relaciones

¹ De acuerdo con la definición que propone Gina Zabludovsky se considera empresaria a aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata al menos a un trabajador dentro de su empresa” (Zabludovsky, 2001: 39). La autora no considera en esta definición a las mujeres que trabajan por cuenta propia, a las que ocupan cargos ejecutivos pero no son dueñas de la empresa, a las que son accionistas de la empresa sin trabajar en ella. Mientras que Serna (2001:90) define como mujer empresaria a aquella que encabeza y es propietaria de un negocio, que enfrenta las decisiones financieras, administrativas y sociales, es quien realmente asume la dirección y administración de la empresa cada día. Esta última definición es la que más se adapta a los propósitos de este trabajo.

de las microempresas con otros actores sociales en el marco de las reflexiones planteadas en las secciones anteriores.

El municipio de Cuitzeo se localiza al norte del estado de Michoacán de Ocampo y su distancia a la capital estatal es de 34 kilómetros. El municipio representa el 0.43% con respecto a la extensión territorial del estado. Se divide en 9 comunidades, 6 tenencias y la cabecera municipal (H. Ayuntamiento de Cuitzeo, 2008).

La población municipal en el 2010 era de 28,227 habitantes (0.65% de la población estatal) (INEGI, 2010). La actividad económica está concentrada en el sector primario y terciario; esto es pesca, agricultura, ganadería, construcción, servicios e industria textil.

La actividad pesquera es identificada como prioritaria para el municipio debido a su recurso hídrico, el lago, el cual representa un medio de sustento para muchas familias. En la actividad agrícola sobresale la producción de maíz y en menor medida el sorgo. En cuanto al sector secundario, el municipio de Cuitzeo se encuentra estratégicamente cercano al municipio de Moroleón, Guanajuato, motivo por el cual la población trabajadora se emplea en diversas industrias textiles, aunque sea sólo de manera temporal. Asimismo cuenta con una fábrica de telas y varios talleres para confección de ropa, además de talleres de herrería, carpintería y una fábrica de hielo. De igual manera, existen dos gaseras, dos gasolineras y una pequeña fábrica de productos de cerámica (H. Ayuntamiento de Cuitzeo, 2008).

Según el Servicio de Información Empresarial Mexicano (SIEM)¹, en el 2011, en el municipio de Cuitzeo, estaban registradas 648 empresas, de las cuales 502, se encontraban en la cabecera municipal y en su mayoría eran microempresas². El número de empresas en el sector

¹ Disponible en <http://www.siem.gob.mx/siem2008/estadisticas/muntamano.asp?qedo=16&p=1>, consultado el 15 de mayo de 2011. Es importante señalar que el SIEM puede estar subestimando la magnitud de empresas, dado que no todas se registran en dicho sistema, y en la realidad existe un número mayor de ellas. Sin embargo se eligió trabajar con la información del SIEM porque tiene un padrón de empresas que proporciona los domicilios y otros datos de las empresas registradas, lo cual se requería para el trabajo de campo. Esto se debe tener presente en las estadísticas posteriores cuya fuente es también el SIEM.

² Siguiendo el criterio de la Secretaría de Economía a nivel federal son empresas de hasta 10 trabajadores. Véase, <http://www.siem.gob.mx/siem2008/operaciones2008/acuerdoestratificacion.asp>, consultado el 11 de abril de 2011.

manufacturero es de 24 (3.8% del total); en el sector comercio 548 (84.5%); y en servicios 76 (11.7%). Del total de empresas registradas, 249 son de propiedad de hombres y 399 de mujeres. De las 648 empresas, 642 tienen de 1 a 5 trabajadores; 6 de 6 a 10; y 2 más de 11 trabajadores.

III.2 Discusión de resultados

La investigación ha sido abordada desde la perspectiva integral del desarrollo local, colocando en el centro a los actores sociales, hombres y mujeres, la conciliación de sus diversos intereses y las condiciones que impulsan el desempeño económico, social, político y medioambiental. En las estrategias que en cierto momento deciden llevar a cabo las unidades familiares de manera consciente o inconsciente, el que hombres y mujeres participan en el mercado de trabajo y/o en el trabajo reproductivo.

El caso en estudio se analiza desde un enfoque cualitativo, cuyo propósito ha sido examinar los procesos y las relaciones que se desarrollan en el territorio con las y los actores locales que son nuestros sujetos de estudio y con la unidad de análisis, las microempresas; teniendo en cuenta los propios modelos de la gente, no desde la rigurosidad de la ciencia económica, sino desde la ciencia social interpretativa, tomando a los sujetos como agentes de auto-definición cuya práctica está determinada por su auto comprensión.

El trabajo de campo se llevó a cabo de noviembre del 2011 a agosto de 2012. El trabajo de campo se inició con una visita al municipio de Cuitzeo utilizando la estrategia del vagabundeo, y observación en cuanto a características de la zona. Posteriormente, se tuvo un acercamiento formal a partir del cual se construyen esquemas sociales, espaciales y temporales de las interacciones entre individuos e instituciones: características personales y profesionales, competencias, organigramas de funcionamiento, horarios, utilización de espacios y tipología de actividades, a través de un informante clave.

Figura 1. Cuadro de actores identificados en la zona de estudio.

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.



Cuadro 1. Cuadro de identificación de microempresas, unidades de análisis.

Giro.	Hombres.	Preparación académica.	Mujeres.	Preparación académica.
Ferretería.	1	Licenciatura/docente.		
Abarrotes ¹ .	1	Ingeniero industrial.	1	Técnico en comercio.
Taller de costura			3	Técnico textil.
Restaurante.	1	Sin preparación académica.		
Panadería.	1	Sin preparación.		
Total	4		4	
Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.				

Identificamos ocho microempresas, cuyos propietarios comparten dos características importantes al iniciar el análisis: el estado civil, todos son casados y, originarios del municipio de Cuitzeo, lo cual determina su colaboración, arraigo e identificación con el territorio. La información contenida en el cuadro 1, nos ayuda a comprender lo que sucede al interior de la microempresa en el municipio antes mencionado.

Si observamos el cuadro 2, causas de origen, motivo por el cual nuestros sujetos de estudio determinan iniciar la microempresa, observamos que cuatro de ello(a) s, surge como una alternativa para compaginar el trabajo productivo y reproductivo, sin embargo uno de los casos es una microempresa dirigida por un hombre.

En cinco de los ocho casos analizados, existe una tradición familiar en rela-

ción con la actividad emprendida y motivo de la microempresa, en donde se observa una clara iniciativa empresarial; en contraste en uno solo de los casos se hace referencia a que el inicio del negocio se debe a la falta de fuentes de empleo.

Cuadro 2. Causas de origen de las microempresas.

	Causas de origen.			
	Compaginar trabajo productivo y reproductivo.	Tradición familiar. Herencia.	Eventos familiares o puntos de quiebre.	Falta de fuentes de empleo.
MPA		x		
FSLi	x			
MSB		x		
FSL		x	x	x
FSA	x	x		
FSV	x			
MSJ	x			
MSR		x		
TOTALES	4	5	1	1
Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.				

Quando analizamos el capital inicial con el que comenzaron estas microempresas, notamos que en los ocho casos, el capital inicial es ahorro familiar, dando a entender que existe una vocación emprendedora al interior de las mismas, sumada a la tradición familiar observada en el cuadro 2; sólo uno de los casos ha tenido acceso a crédito a través de política pública para microempresas en el municipio y, de acuerdo a la información recabada en trabajo de campo, esto fue hace seis años, cuando invirtió para activo fijo, y en seis de los casos, utilizan el crédito con proveedores, esto se vincula también a la poca confianza y relación que existe entre los(a) s empresario(a) s y el gobierno municipal en turno.

Cuadro 3. Capital Inicial.

	Capital inicial			
	Ahorros familiares.	Préstamos personales.	Programas de gobierno.	Proveedores.
MPA	x		x	x
FSLi	x			x
MSB	x			
FSL	x			x
FSA	x			x
FSV	x			x
MSJ	x			x
MSR	x	x		
TOTALES.	8	1	1	6
Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.				

Si analizamos la causa de origen (cuadro 2) con el ciclo de vida de la unidad doméstica (cuadro 4), hay una relación directa entre la necesidad de compaginar el trabajo productivo y reproductivo; la edad promedio de los propietarios al iniciar la microempresa, oscilan entre los 21 años de edad, años en los cuales iniciaron su vida en pareja y era necesario el cuidado de los hijos, no en todos los casos se tienen las edades, sin embargo con los datos obtenidos, es posible determinar esta relación y comenzar a comprender la dinámica y el crecimiento de estos casos de estudio.

Cuadro 4. Ciclo de vida de la unidad doméstica.

Ciclo de vida de la unidad doméstica.			
	Edad del propietario(a) al iniciar con la microempresa	Número de hijo(a)s	Edades de los hijo(a)s
MPA	20	3	21, 19,8
FSLi	23	3	
MSB	21	3	23, 20, 19
FSL	28	3	22,20,19
FSA	24	5	Ya todos son profesionistas.
FSV	22	3	21, 18, 10
MSJ	20	3	
MSR	17	3	19, 17, 15
TOTALES.	21,875	3,25	

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo.

El tiempo en que han permanecido en el mercado con la microempresa se encuentra en el rango de 15 a 36 años de operaciones, elemento importante a resaltar en el caso de estas unidades de análisis, ya que una de las características que se menciona de la microempresa por algunos autores es que tienen un periodo de vida corto.

Cuadro 5. Financiamiento e inversión.

	Financiamiento para operar.			
	Proveedores	Capital propio.	IMF	Gobierno.
MPA	x	x		
FSLi	x	x		
MSB	x	x		
FSL	x	x		
FSA	x	x		
FSV	x	x		
MSJ	x	x	x	
MSR		x		
TOTALES.	7	9	1	0

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.

En este ejercicio de comprensión de las microempresas estudiadas, una de las características que llama la atención es la relación de las unidades domésticas y las unidades económicas. Encontramos que al interior de las actividades realizadas en las microempresas, son financiadas en su mayoría por capital propio, existe una cultura de reinversión y separación de las necesidades de la unidad familiar, además de apoyarse en el crédito proporcionado por los propios proveedores, sólo uno de los casos hace uso de una línea de crédito, esto es en una institución bancaria, y lo hace con la intención de crear historial crediticio en años recientes. La información recabada en trabajo de campo, refiere que no hay confianza, ni acercamiento al ayuntamiento municipal para solicitar apoyos económicos para el crecimiento o fortalecimiento de sus microempresas.

	Tecnología.	
	Tradicionales	Modernos.
MPA	x	x
FSLi	x	x
MSB		
FSL	x	
FSA	x	
MSJ		x
MSR	x	
TOTALES.	5	3

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.

Cuadro 6. Tecnología.

A pesar de que en su mayoría hay una tradición familiar en la actividad desarrollada por los empresarios, es de notarse que esto se ve reflejado en el uso de tecnología utilizada para la elaboración de sus productos, tal es el caso de la panadería, o en uno de los talleres de costura, que comienzan con máquinas tradicionales; pero con el paso del tiempo han adquirido nuevas tecnologías, lo cual les ha permitido hacer crecer su microempresa, sin embargo, continúan utilizando ambas tecnologías.

Cuadro 7. Innovaciones.

Considerando que la innovación no sólo es tecnológica, podemos observar con la información obtenida, que de las microempresas estudiadas en el municipio de Cuitzeo, sólo dos han sobresalido por el uso de nuevas tecnologías, sin embargo al interior de las mismas han innovado en la organización, en la comunicación hacia el interior, y nuevas formas de división del trabajo. El momento histórico ha jugado un papel importante, ya que en uno de los casos se ha hecho referencia en la innovación en el tipo de servicio hacia los clientes, y nuevas formas de hacer comercio, lo cual ha venido a modificar incluso la cultura de la localidad.

Innovaciones	
Tecnológicas.	Sociales/Organizativas.
x	x
x	x
	x
	x
2	4

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.

Analizando las categorías, en el presente estudio observamos que al innovar en las formas organizacionales, se origina un tipo de relación a partir de las distintas maneras en la participación y en las acciones, capital social, tanto al interior de la unidad económica, como al interior de la unidad doméstica. En seis de las microempresas analizadas vemos una relación de apoyo y orientación en las operaciones por parte de los proveedores, ofreciendo cursos y alternativas de nuevas prácticas tanto de manufactura como de organización. También hay colaboración familiar, según refieren los propietarios, hacia actividades inherentes al negocio, además de que en 5 de los casos existe una participación activa por parte de los cónyuges, y se hace referencia a una relación de cuidado y participación mediante la integración y comunicación abierta con la fuerza trabajo.

Otro elemento interesante al interior de los casos de estudio, es la colaboración que se da al interior de la unidad doméstica a través de la participación del esposo en el cuidado de los hijos y las actividades familiares. Presentándose el caso de no colaboración en un solo caso; variable solo identificada en el caso de las microempresas de mujeres; es importante la participación de la familia extendida y directa al interior de la unidad doméstica, reflejándose en el cuidado de los hijo(a)s y trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo.

Cuadro 8. Capital Social.

Capital Social.									
Interior de la unidad económica.						Interior de la unidad doméstica.			
	Clientes	Proveedores	Familiares.	Colaboración de los hijos en la unidad económica. Como estrategia de permanencia y de desarrollo.	Colaboración de la esposa (a).	Fuerza de trabajo.	Colaboración del esposo (a).	Participación familiares.	Fuerza de trabajo.
MPA	x	x	x		x	x	x	x	
FSLi		x	x	x	x	x	x	x	
MSB									
FSL		x	x		x		x	x	
FSA		x	x		x	x	x	x	
FSV		x	x			x			
MSJ		x	x						
MSR			x		x	x			
TOTALES.	1	6	6	1	5	5	5	5	

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.

Un punto importante a resaltar es que únicamente en dos de las microempresas se ha motivado a los hijo(a)s desde pequeños para que participen en la unidad económica, en los otros casos las y los propietarios de la microempresas han dejado fuera del negocio a los hijo(a)s, dedicándose éstos únicamente a estudiar, esto se refleja en el cuadro 8, ya que en este momento se tendría que dar el proceso de transferencia de una generación a otra, cosa que únicamente sucede en dos de las microempresas analizadas.

Sin duda, este tipo de capital social determina de alguna manera las condiciones laborales al interior de las microempresas estudiadas. Si observamos el cuadro 9 encontramos que las microempresas tienen en su fuerza de trabajo casi en la misma proporción a hombres y mujeres, además son una alternativa de empleo para los y las jóvenes estudiantes, sobre todo en el sector servicios, no así en los talleres de costura, la panadería, quienes también tienen entre sus trabajadores a jefe(a)s de familia, tanto soltero(a)s como casado(a)s. En relación con la jornada laboral, en las microempresas de servicios son ocho horas de trabajo diario, no así en los talleres y en la panadería, en donde la jornada está determinada por la cantidad de trabajo, ya que depende de la demanda de los clientes. En las empresas, la retribución es económica, a pesar de que en su fuerza laboral es también identificable el empleo de familiares, y en uno de los casos, como parte de la motivación, se les proporcionan los alimentos, es importante señalar que en todos los casos no existe un contrato, el trato es con el valor de la palabra. El registro de las horas trabajadas de los colaboradores es en una libreta. Condiciones laborales presentes por muchos años en las microempresas aquí presentes.

Es importante ubicar que al interior de las microempresas, existen relaciones que permiten su rápida adaptación al medio cambiante y turbulento, que son apoyadas como hemos visto tanto en las relaciones familiares, colaboraciones de la familia extendida, de la propia fuerza de trabajo, sin embargo es importante señalar que no solo se dan esas relaciones mediante redes sociales al interior tanto de la microempresa, de la unidad doméstica, también como podemos ver en el cuadro 9.

Cuadro 9. Condiciones Laborales.

Condiciones laborales.														
Género		Tipo de fuerza de trabajo			Estado civil.			Jornada laboral.		Tipo de remuneración.			Relación laboral.	
F	M	Estudiantes	Jefes de familia.	Familiares.	Sol.	Cas.	Div.	Ocho horas.	A destajo.	Económica.	En especie.	Mixta.	Con contrato.	Sin contrato/palabra.
MPA		x		x	x	x		x		x				x
FSLi	x	x		x	x	x		x	x	x				x
MSB														
FSL														
FSL	x			x			x			x				x
FSA	x				x	x			x	x				x
FSV	x	x	x	x	x	x		x		x	x			x
MSJ	x	x	x	x	x	x		x		x				x
MSR	x	x	x	x		x		x		x				x
TOTALES	6	5	3	6	4	6	7	5	3	7	1			8

Fuente: Elaboración propia con base en información de trabajo de campo.

Se aprecia que las microempresas analizadas mantienen una participación débil en cámaras empresariales y asociaciones civiles, teniendo una mayor presencia en asociaciones de productores y comerciantes (3 de las unidades analizadas), esto nos habla de una débil red de relaciones en el territorio, tal y como lo señaló uno de los entrevistados, existe una desconfianza y poca ayuda entre los actores en Cuitzeo.

Al observar las relaciones de las microempresas con las instituciones en el territorio, podemos ver que a excepción de una de las microempresas, y que paradójicamente es la que más se ha extendido en cuanto al mercado abarcado, y uno de los innovadores en tecnología, no tiene relación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es decir, no está registrado. Por otro lado, los cinco casos restantes, pertenecen al régimen de pequeños contribuyentes por lo que no tienen registrados a sus colaboradores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y en cuanto a la relaciones existentes en dos de las microempresas, es importante señalar que la vinculación corresponde a la colaboración que como empresarios locales, actores del desarrollo, participan en programas y eventos sociales en beneficio de la comunidad de Cuitzeo.

A modo de conclusión.

Es importante resaltar que no hay consenso en las definiciones y caracterizaciones de la microempresa, incluso al interior del universo microempresarial también hallamos diferencias y particularidades. Estos elementos son necesarios que los diseñadores y aplicadores de políticas públicas los tengan en cuenta para que los instrumentos y mecanismos que contemplan sean más eficaces para el fomento y apoyo de la microempresa.

El nuevo enfoque sobre el desarrollo local ubica en el centro del proceso de desarrollo a los actores sociales y a una serie de condiciones que impulsan el desempeño económico, social, político y medioambiental de una determinada localidad. En esta perspectiva de desarrollo se pone atención especial al papel de las microempresas como actores del proceso de desarrollo. Es más significativa la función de las organizaciones privadas, en especial los propios empresarios, que la actuación pública en sus distintos niveles. Esto se debe a que la función económica de las empresas es condición necesaria para alcanzar los objetivos propuestos en la esfera pública, además que los instrumentos para el desarrollo local son más eficaces si son asumidos por las propias empresas y empresarios.

En el caso de la caracterización de las microempresas en Cuitzeo, es indiscutible el vínculo existente entre la unidad familiar y la microempresa, en donde consideramos que esta relación es precisamente la que ha permitido en el caso de dichas empresas permanecer en el mercado. En el análisis realizado entre las características de las microempresas dirigidas por mujeres y por hombres, no encontramos grandes diferencias, más bien se refuerza la idea de colaboración entre unidad familiar y unidad económica (microempresa).

Las características presentes en nuestras unidades de análisis son: tanto el capital inicial como el capital invertido para las operaciones son producto del ahorro familiar, es claro que estas microempresas son fuente importante de empleo para la gente tanto de la cabecera municipal como de localidades vecinas. Sin embargo nos encontramos con un trabajo

flexible, en donde la relación laboral permanece en la informalidad, la mano de obra de las microempresas no cuenta con prestaciones tales como seguridad social y carecen de un contrato formal.

Con base al análisis del caso de las microempresas en el territorio, consideramos podrían ser un factor de riesgo, y es que justo en esta relación de la unidad familiar con la microempresa, es que encontramos sólo dos casos en donde se ve un interés por parte de los hijos de los microempresarios en la participación en las actividades de la microempresa, es decir, si bien es cierto que los actuales propietarios de las empresas existentes vienen con una tradición familiar en cuanto a la actividad productiva, en base a la participación e involucramiento de los hijos de los empresarios analizados, no existe una segunda generación que permita asegurar su permanencia en el mercado.

Por otro lado, encontramos relaciones demasiado débiles entre los diversos actores locales: el estado, a través del ayuntamiento, las organizaciones sociales, entre los mismos microempresarios, etc. Es decir, no encontramos redes sociales fortalecidas. Estos dos últimos señalamientos nos plantean problemáticas importantes, ya que desde la perspectiva del desarrollo local es necesario un enfoque sinérgico, en base a la naturaleza multi-actoral de la estrategia del desarrollo local, el cual implica la concertación, la negociación y la formación de alianzas entre los agentes económicos, los ciudadanos y las autoridades locales.

Bibliografía

Arocena, J. (2004). *La tensión actor-sistema en los procesos contemporáneos*. Montevideo.: Universidad Católica de Uruguay.

H. Ayuntamiento de Cuitzeo (2008). *Plan de Desarrollo Municipal 2008-2011*. México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Censo de población y vivienda, 2010 (tabulados del cuestionario ampliado)*. INEGI. México.

Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) (1998), *Manual de desarrollo local*. ILPES–CEPAL. LC/IP/L.155. Santiago de Chile.

Longenecker, J. – Moore, C. – Petty, W. – Palich, L. (2008). *Administración de pequeñas empresas: enfoque emprendedor*. Cengage Learning Editores. 13ª. Edición. México.

Molina, M. (2006.). “Estrategias de sobrevivencia e inequidades de género: El caso de Argentina en el contexto Latinoamericano”. *Revista Enfoques*. num.005 Universidad Central de Chile. , 67-86.

Serna, P. M. (2001). “Empresarias y relaciones de género en dos ciudades de provincia”. En D. B. (Comp)., *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*. México.: El Colegio de México.

Silva Lira, I. (2002). *Metodología para la elaboración de estrategias del desarrollo local y regional*. Ed. ILPES –CEPAL. Chile.

Tunal S., G. (2005.). “El mercado de trabajo como unidad de análisis para las microempresas informales urbanas”. *Revistas de Ciencias Sociales (Cr)*. año/vol.II. Num. 108., 41-53.

Zabludovsky, G. (2001.). “Las microempresarias en México: Una visión comparativa regional y global”. . En D. Bassols, *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*. México.: El Colegio de México.

1 Consideramos este caso de manera especial, ya que este caso en particular, refiere a una unidad doméstica, con dos unidades económicas.

Tipos y Cualidades del empleo generado en torno a los casinos en Baja California, México.

Casos de Mexicali

◇ Margarita Barajas Tinoco¹
◇ Silvia Leticia Figueroa Ramírez²
◇ Norma García Leos³

Resumen

El trabajo en el sector de los servicios es el más expandido a nivel nacional, México y estatal, Baja California; dentro de este gran sector los servicios personales y de entretenimiento han tenido una amplia diversificación con cualidades polarizadas de alta y baja escala económica. El caso de los casinos como giro de negocio, ha tenido en los últimos cinco años una reciente e intensa proliferación que ha dado pie a la generación de trabajos y actividades económicas de empleos que corresponden al modelo diversificado y polarizado de ocupaciones no convencio

1 Doctora en Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC, investigadora. Líneas de investigación en Migración y trabajo. mbarajas@uabc.edu.mx UABC.

2 Doctora en Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC, investigadora. Líneas de investigación en Salud y Migración. lfigueroa@uabc.edu.mx

3 Licenciada en Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC, Asistente de investigación. Líneas de investigación en Bienestar social, pobreza y trabajo. nleos@uabc.edu.mx

nales, típicas del proceso de modernización y globalización conectadas con el mundo digital y con ocupaciones tradicionales, ambas combinadas con actividades de tipo informal que emergen en torno y alrededor del casino, formando parte del nuevo paisaje del espacio y de los costos sociales de esta oferta de entretenimiento en la segunda etapa de la historia de la región; esta ponencia se propone dar cuenta de ello a partir de una primera fase de investigación, mediante técnicas de observación y trabajo de campo no participante y participante, cubriendo el periodo de 2008 al 2012

Palabras claves: Casinos, Mexicali Baja California, costos sociales, trabajo.

Introducción

El trabajo en el sector de los servicios es el más expandido a nivel nacional, México y estatal, Baja California; dentro de este gran sector los servicios personales y de entretenimiento han tenido una amplia diversificación con cualidades polarizadas de alta y baja escala económica. El caso de los casinos como giro de negocio, ha tenido en los últimos cinco años una reciente e intensa proliferación que ha dado pie a la generación de trabajos y actividades económicas de empleos que corresponden al modelo diversificado y polarizado de ocupaciones no convencionales, típicas del proceso de modernización y globalización conectadas con el mundo digital y con ocupaciones tradicionales, ambas combinadas con actividades de tipo informal que emergen en torno y alrededor del casino, formando parte del nuevo paisaje del espacio y de los costos sociales de esta oferta de entretenimiento en la segunda etapa de la historia de la región; esta ponencia se propone dar cuenta de ello a partir de una primera fase de investigación, mediante técnicas de observación y trabajo de campo no participante y participante, cubriendo el periodo de 2008 al 2012.

1 Esta ponencia es un primer producto de una investigación inicial sobre el estudio: Impactos socioeconómicos de la instauración y operación de casinos en Mexicali, Baja California, México, registrado en el Instituto de Investigaciones Sociales y apoyado para su realización por la 17 Convocatoria Interna de Proyectos de Investigación, UABC, 2013. La investigación se plantea realizar en los años 2013 y 2014, concluyendo el reporte de investigación en el primer semestre de 2015. El propósito del estudio es conocer los impactos actuales de tipo socioeconómico derivados de la instauración y operación de casinos en Mexicali, Baja California que, a partir de la conformación de:

- a) Una caracterización del tipo de casinos, modalidades, oferta de servicios y modificación en la configuración urbana.
- b) Una tipología y estimación de los empleos y ocupaciones generadas en y en torno a los establecimientos de casinos.
- c) Estimación de impactos económicos a partir de su giro y tipo de inversión
- d) La conformación del perfil de los usuarios
- e) La exploración de costos sociales
- f) La asociación del giro casinos con el entorno de inseguridad comunitaria y actividades delictivas.

Desde el enfoque del desarrollo regional (Corragio, 1994) es importante estudiar las dinámicas económicas que se presentan en el espacio territorial, ya que a partir de ello es posible una comprensión y explicación que desde esta disciplina, demanda el estudio y análisis de las vocaciones económicas, actividades productivas y de servicio, mercado de trabajo y problemáticas sociales. Dentro del sector de los servicios y en específico en la oferta de entretenimiento, Mexicali se ha constituido en los últimos cuatro años en un escenario donde han proliferado como giro económico y de negocio, el establecimiento de casinos.

Los impactos de tipo urbano, social y económico de estos establecimientos, de alguna u otra manera, han estado teniendo lugar, pero hasta el momento es poco lo que se ha abordado, sistematizado y menos, profundizado, por lo que el estudio del cual deriva esta ponencia plantea dar cuenta de impactos de diferente índole, vinculados con este ramo específico, para con ello cubrir una de las áreas de investigación precisas de atender desde la investigación académica.

En el documento presente, aparte de esta introducción, se compone de tres apartados; el primero recopila información sobre los casinos en México para tomar como encuadre sus antecedentes históricos y el estado reciente en que se inscribe este giro económico, en el segundo, se hace algo análogo para el caso de la región de estudio, Baja California y en especial Mexicali; en el tercer apartado se plasma el conjunto de dimensiones de investigación social importantes de abordar a partir del hecho de los casinos para enseguida pasar a dar cuenta de características generales del conjunto de casinos en la zona de Mexicali, incluyendo la descripción de iniciales observaciones dirigidas básicamente a destacar parte del tipo y cualidades de empleos que el giro deriva.

Los Casinos en México

Las primeras décadas del siglo XX en México documentan la operación de casinos en el país y en Baja California, algunos estudios sobre historia de la entidad documentan ampliamente la dinámica de este giro de entretenimiento que en su momento se vinculó con la mejora de las finanzas públicas. Uno de los estudios publicados al respecto es el de Gómez Estrada (2002) sobre Gobierno y casinos, donde se trata la creación de fortunas desde el poder político en el México posrevolucionario durante los años veinte. Está documentado que fue en la época de Plutarco Elías Calles como secretario de Estado y la presidencia el general Álvaro Obregón cuando se permitió el establecimiento de casinos; este giro se volvió extremadamente lucrativo en la coyuntura que en Estados Unidos fue proclamada la Ley Volstead 1919-19331, lo que propició que florecieran cantinas, hipódromos y casas de juego en los estados fronterizos, especialmente en la zona de Mexicali, Tijuana y Ciudad Juárez (Garza, 2009). El General Calles y sus allegados se habían beneficiado económicamente al ser propietarios o socios de los principales lugares de apuestas en el norte del país. El giro siguió en marcha, ello hasta que tiene lugar su prohibición el 24 de junio de 1938 mediante un decreto del entonces presidente Lázaro Cárdenas bajo el argumento de que, por su propia naturaleza, constituían focos de atracción del vicio, mafias y explotación por parte de apostadores profesionales (Sandoval, 2004).

El 31 de diciembre de 1947 se redactó la Ley Federal de Juegos y Sorteos de Miguel Alemán (se dice que era para favorecer a su amigo Jorge Pasquel), prohibió en su artículo primero los juegos de azar y con apuestas, y exceptuó en su artículo segundo los bolos, las damas chinas, el ajedrez y el conquián, pero en su ar-

¹ La ley Volstead fue llamada así en honor a [Andrew Volstead](#), el presidente del Comité Judicial de la [Casa Blanca](#), que supervisó su aprobación. Sin embargo, Volstead actuó más como patrocinador de la ley y facilitador de la misma que como creador de ella. Fue [Wayne Wheeler](#), miembro de la [Liga Antibalares](#), quien concibió y redactó la ley. <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>. 18 de enero, 2013.

tículo cuarto se estableció que la Secretaría de Gobernación fijaría las condiciones y requisitos que deberían cumplir los centros de juego y así se aceptó discrecionalmente que reabrieran algunos pequeños casinos. La discrecionalidad del poder para otorgar licencias se volvió la regla a finales del siglo XX y así en 1989 Jorge Hank pudo abrir su cadena de Caliente, que se ha señalado que controla más de 50 casinos (Veloz, 2011).

En la LVII Legislatura de la Cámara de Diputados se presentó la iniciativa de Ley Federal de Juegos con Apuesta, Sorteos y Casinos, que tiene como propósito derogar la Ley Federal de Juegos y Sorteos² con el fin de permitir la instalación de casinos en nuestro país. El grupo parlamentario del PRD de la LVII Legislatura manifestó que dicha iniciativa fue polémica y polarizó a los actores involucrados, sector privado, gobiernos locales y federales, poder legislativo y prensa en relación a la conveniencia o no de la instalación de casinos (Grupo Parlamentario del PRD, LVII Legislatura). La discusión se fue orientando hacia la definición de los tipos de casinos a permitir y la manera de controlarlos. Una posición manejada por la prensa fue en el sentido de que la falta de una ley aprobatoria respecto al establecimiento de casinos sólo afecta a los inversionistas que buscan crear fuentes de trabajo y ganancias dentro de los marcos legales, mientras que, por otra parte, la prohibición no ha servido para detener a quienes no les importa la norma. Para ellos no hay límites y sin mayores problemas administran más de 1 500 casinos clandestinos en todo el país, con la consecuente evasión de impuestos (Sandoval, 2004).

Fue en el gobierno de Vicente Fox (2000-2006) donde se presentaron las iniciativas en la Cámara de Diputados para modificar radicalmente la prohibición, los grupos que abogaban por los casinos encontraron apoyo en la ex senadora y ex secretaria de Turismo Silvia Hernández (PRI) mientras que el diputado Martí Batres mantuvo la postura contraria. Como el tema se estancó en la Cámara, el entonces presidente Vicente Fox y su secretario de Gobernación, Santiago Creel, publicaron un decreto que abrió las puertas de par en par

² Data del 31 de diciembre de 1947 y tiene 17 artículos (Claudia Olguín, en Sandoval, 2004:5)

al juego donde la mayor beneficiada fue Televisa ya que había solicitado 130 permisos al respecto (Veloz, 2011). Ante la situación, la Cámara de Diputados interpuso una controversia constitucional en la Suprema Corte, pero ésta dejó en pie el reglamento.

Así pues, fue en el sexenio de Fox y la Secretaría de Gobernación de Santiago Creel cuando se entregó, documentado en cinco días, autorizaciones de 432 centros de apuestas remotas y salas de sorteo de números por un período de 25 años. Entre los beneficiados se documenta a Mio Games, con dos salas de sorteo: Eventos Festivos de México, SA de CV, con 20 salas de sorteo (casinos); Promojuegos de México, SA de CV, con 20 centros de apuestas y salas de sorteo; Promociones e Inversiones de Guerrero, SA de CV, con 106 centros de apuestas y casas de sorteo; Televisa Juegos, SA de CV y Grupo Televisa SA; 170 autorizaciones, entre otros (Rodríguez 2013.)

De acuerdo a la revista Fortune, para el año 2005 en México operan más de 130 establecimientos de apuestas y sorteos. Seis empresarios participan con éxito en la industria de los juegos de azar. Aunque la mayoría de los permisionarios son políticos, el indiscutible zar del juego es Jorge Hank Rhon, quien controla casi el 80 por ciento de las apuestas en todo el país.

De acuerdo con información de la Segob, proporcionada a través del Instituto Federal de Acceso a la Información, existen 14 empresas con permisos para operar 120 centros de apuestas remotas (sport books o libros foráneos), 77 salas de sorteos de números (bingos o yaks), cuatro hipódromos, cuatro galgódromos y un frontón. La mayoría de los establecimientos ofrecen dos o más de estos "servicios".

Según la propia Secretaría, los mexicanos gastan en estos centros más de 17 mil 500 millones de pesos al año, cifra que no incluye la derrama de apuestas por Internet y teléfono que ofrecen estos negocios.

De las 14 empresas, ocho pertenecen al actual presidente municipal priista de Tijuana, Jorge Hank Rhon, hijo menor del ex gobernador del

Estado de México, ex jefe del Departamento del Distrito Federal y ex secretario de Estado, Carlos Hank González. Los otros empresarios privilegiados son Ramón Aguirre Velásquez, José María Guardia López, Carlos Riva Palacio, Alejandro Soberón y Jorge Buelna.

Los establecimientos se concentran en Baja California, donde hay 21, de los cuales 18 se ubican en la ciudad de Tijuana, en donde está asentado el emporio de Hank; el Estado de México con 15 y el Distrito Federal con 20. Metrópolis como Ciudad Juárez y Guadalajara cuentan con cinco y Monterrey y Acapulco con cuatro cada una (Camacho 2005).

Actualmente, dentro de las primeras semanas del 2013 ha sido publicado que en el sexenio de Calderón los permisos para casinos han seguido fluyendo y en la prensa se ha manejado que el senador Roberto Gil Zuarth, presumiblemente recibió de la nueva mafia de funcionarios públicos, abogados y casineros para otorgar más nuevas concesiones...y hacerse de la vista gorda de la clonación de dichos permisos. Antes de terminar el sexenio, Calderón autorizó a dos empresas, Entrenamientos de México (EMEX) propiedad de los hermanos Rojas Cardona, de cuyo permiso derivaron los otorgados a Exciting Games y Producciones Móviles, a las que Gobernación autorizó la operación de 40 centros de apuestas remotas y 40 salas de sorteo de números, propiedad de Juan Iván Peña Néder a quien se le ha relacionado con una red de traficantes de permisos para operar casinos ilegalmente (Rodríguez, 2013).

Los casinos en Baja California, caso Mexicali.

A nivel nacional no se sabe con exactitud cuántos casinos operan, cuántos con permisos legales y cuántos con permisos apócrifos. En Baja California y en específico en Mexicali, se encontró que en la entidad funcionan 21 casas de juego (Haro, 2012), cinco casinos en Ensenada (Cervantes y López, 2012) y siete más en Mexicali, de los cuales actualmente se ha manejado en la prensa local una suma de doce casinos sólo en este municipio (Martínez, 2011). Los cinco casinos más visibles en Mexicali están ubicados en Boulevard Justo Sierra, esquina de Benito Juárez e Independencia, en centro comercial frente al Hotel Lucerna, otro próximo al monumento a Lázaro Cárdenas a un costado de Boulevard López Mateos y uno más en Lázaro Cárdenas con cruce Gómez Morín, quedando por ubicar el resto.

En el caso de Mexicali durante la administración municipal de Rodolfo Valdez, específicamente entre 2008 a 2010, comenzaron a operar visiblemente casinos, el giro económico de entretenimiento, orientado especialmente a ciudades turísticas, comenzó a irrumpir en edificios con usos anteriores diferentes, mismos que con especial fisonomía comenzaron a perfilar una configuración urbana sobre las avenidas más importantes de la ciudad de Mexicali. En un seguimiento hemerográfico local, alrededor de los casinos, se han identificado la posición de diversos actores; la de Gobierno del estado, la del municipio, la del sector privado y de la opinión pública abierta e incluso, posiciones un tanto reservadas desde la Secretaría de Economía y de Turismo, ello por carecer de información puntual y específica sobre los casinos, como por ejemplo su derrama económica, sus costos sociales, marco jurídico, mercado usuario, entre otra (Ver Domínguez, 2011).

De acuerdo al reportaje de Haro, Navarro y Cruz, publicado en el semanario Zeta en el 2012, se documenta que en Baja California funcionan 21 casas de juego de los denominados bingos o yaks. En Mexicali hay siete, dos

son Río —propiedad de Televisa, de los permisos otorgados por Santiago Creel— y los otros cinco son de la empresa Caliente, propiedad de Jorge Hank Rhon. En Mexicali, dos semanas antes de las elecciones estatales donde Hank buscaba la gubernatura de la entidad postulado por el Partido Revolucionario Institucional, se abrieron casi simultáneamente dos nuevos casinos, uno en Benito Juárez e Independencia en el centro comercial frente al Hotel Lucerna y el otro en Lázaro Cárdenas y Gómez Morín. Estos se sumaron a otro que ya funcionaba en pleno Centro Cívico —a un lado del edificio de Canaco— y a su vez completaron el círculo de negocios en Mexicali con los dos Books ya instalados años atrás, el Caliente Foreign Book de la calle Zuazua y otro más en la avenida Reforma, casi en el primer cuadro de la ciudad. (Haro et al., 2012).

En relación al procedimiento administrativo, el reportaje de Haro et al (2012) señala a partir de una entrevista a Miguel Angel Zavala, titular de Administración Urbana, que a la Dirección de Administración Urbana (DAU) le corresponde otorgar los permisos de uso de suelo para cada actividad que se pretenda desarrollar en la ciudad. De acuerdo a la dependencia, los casinos pueden ubicarse en el rubro de los centros de esparcimiento.

“La empresa que pretenda explotar la actividad, que puede ser desde la venta de boletos, apuestas, sorteos, y la propia actividad del cruce de apuestas, que en Tijuana sólo tenemos una empresa que explota este trabajo, deben acudir al gobierno federal para que a través de la Ley Federal de Juegos y Sorteos, les expida el permiso correspondiente. Después vienen al ayuntamiento a registrarlo para tenerlos en el padrón”.

Según el Director de DAU, el tiempo promedio para otorgar un permiso de uso de suelo es de 10 días hábiles cuando se cuenta con un expediente completo. Los costos de los permisos dependen del proyecto, pero en promedio van de los 500 hasta los 2 mil pesos (Haro, 2012). En el caso específico de Mexicali es en el XIX Ayuntamiento, 2008-2010 encabezado por Rodolfo Valdés Gutiérrez cuando se autorizaron permisos para la instalación de casinos, hacia fines del 2010 ya se habían registrado en

Mexicali siete casinos y para el primer trimestre del 2011, ya en la administración municipal actual del XX Ayuntamiento, la prensa anunció la apertura de cinco nuevos casinos más, cuyos permisos respectivos venían de la administración anterior. La declaración entonces del Alcalde de Mexicali fue a favor de la inversión y la generación de empleos, pero comentó que el tema de casinos podría ser un problema para Mexicali al proliferarse los centros de juegos de azar. Desde este momento se manifestó que la ubicación de un centro de juego o azar debe colocarse por lo menos a 50 metros de distancia de una escuela y en escuelas superiores es de 200 metros, asimismo no debe de estar cerca de hospitales, casas habitación y centros de trabajo (Martínez, 2011)

Hacia finalizar el primer trimestre del año 2012 se le dio relevancia en la prensa local a la postura y posicionamiento del Gobernador del estado, Licenciado Osuna Millán, en el sentido de ejecutar lo correspondiente a fin de no permitir más proliferación de casinos a nivel de la entidad. Al respecto había sido formulada iniciativa de reforma al artículo 4 de la Ley de Desarrollo Urbano, misma que la comisión de Gobernación, Legislación y Puntos Constitucionales avaló (Martínez, 2013) quedando como un asunto a continuarse en el pleno de sesión del Poder Legislativo¹.

La iniciativa consiste en añadir al Artículo cuarto de la Ley de Desarrollo Urbano un párrafo que a la letra dice: “Quedan prohibidos los usos de suelos y de construcción para casinos, casas, centros o cualquier establecimiento que opere juegos con apuestas, apuestas remotas, salas de sorteo de números, mesas de juego, máquinas electrónicas de juego...videojuegos electrónicos susceptibles de apuestas, máquinas de video juegos electrónicos o electromecánicas de habilidad, juegos de azar y demás similares” (Martínez, 2013.) En una nota posterior se recogen los argumentos que

¹ La nota de prensa recoge textualmente la posición del Gobernador Osuna en los siguientes términos: “Esperemos que sea aprobada (la iniciativa) en sus términos porque así lo está pidiendo la gente, hay ya muchos problemas sociales, problemas de ludopatía, gente que han empeñado todo por seguir jugando y eso trae más perjuicios que beneficios...es una iniciativa que debe merecer la consideración de todos los diputados independientemente de los partidos políticos, creo que es un problema serio para Mexicali particularmente y para el resto del estado...” (Martínez, 2013.)

desde Gobierno del Estado se tienen y expusieron para sustentar esta propuesta. Por un lado se hizo alusión al contenido del Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013 donde ahora se visualiza que los casinos generan un impacto negativo en la planeación y ordenación del desarrollo urbano y de los asentamientos humanos, agregando además el desarrollo económico y regional porque se considera que los casinos impactan negativamente las vocaciones de las zonas y no contribuyen a lograr un desarrollo equilibrado y eficiente en términos urbanos, turísticos y ecológico.

La sesión legislativa correspondiente tiene lugar el 26 de marzo de 2012 y por tres votos a favor y una abstención, fue avalada en comisiones la modificación al Artículo cuarto de la Ley de Desarrollo Urbano del Estado, a través de la cual se prohíbe en lo sucesivo, la instalación de casinos en Baja California (Fragoso, 2013.) Hacia este momento quedó latente la posibilidad de algún tipo de Amparo por parte de los inversionistas.

Lo recientemente polémico, hacia fines del 2012 en relación a los casinos y el gobierno local, tiene que ver con el concepto del tipo y monto de los impuestos que los inversionistas de este giro pagarían, específicamente por revalidación de licencias anuales. Ante Amparos realizados por empresarios para eludir pagos de impuestos en el 2012, se dio a conocer que la Comisión de Hacienda y Presupuesto en el pleno del Congreso del Estado aprobó reducción del monto de impuestos correspondientes para con ello asegurar, publicado en la prensa, 14 millones 913 mil 075.81 pesos por concepto de cuatro impuestos (Fragoso, 2013). Llama la atención un nuevo impuesto orientado hacia un programa de atención a ludópatas cuya tasa es de un salario mínimo (64.76 pesos).

Dimensiones de investigación social en torno a los casinos

El tema más recurrente en relación a los casinos en la localidad se ha vinculado a la problemática de primer impacto individual y familiar debido a que “Cada vez son más las mujeres, los hombres y las familias que se convierten en ludópatas¹. Que juegan todos los días en los casinos en Mexicali, Tijuana o Ensenada. Pierden todo, dinero, despensa, carro, casa, y nadie les ayuda”. (Haro, et al., 2012.) Al respecto no se ha identificado hasta el momento algún programa formal de apoyo para el jugador con problemas y con perfil ludópata, a no ser que informalmente se sabe que se han registrado casos en algunos centros de rehabilitación tradicionales de adicciones por sustancias ingeridas. (Bustos, 2011). Cabe decir que para este año de 2013, el municipio ya agregó un tipo de impuesto para los casinos a fin de dirigirlo para atender esta problemática, aunque no se sabe bajo qué mecanismos y procedimientos se encargaría de esta situación. Hasta el momento no se sabe de alguna asociación a nivel estatal o municipal que tenga un programa formal dirigido a jugadores que tienen el vicio, no obstante, funcionario del Instituto de Psiquiatría del Estado de Baja California comentó ya haber detectado casos de pacientes que acuden al centro con antecedentes de vinculación al juego (Méndez, 2012).

Generalmente en el tema de los casinos existen dos posiciones encontradas, la de quienes ponderan sus beneficios y la de quienes reflexiona sobre sus costos sociales (Sandoval, 2004). Aunque a nivel internacional el tema se ha abordado con estudios de casos específicos, en México se carece de investigaciones con dicho nivel de detalle, igual a nivel de Baja California y sus municipios. En principio, uno de los beneficios de los casinos, análogo al de otros giros económicos, es el de las fuentes de empleo que directa e indirectamente generan; en la parte de sus costos sociales estarían las posibles problemáticas a nivel individual, familiar y comunitaria, por la propia naturaleza del giro en sí misma y por, la posibilidad de adicción personal con todas sus implicaciones. Sin que esta investigación se proponga como un estudio de costo-beneficio, sí es el caso incursionar en conocimiento hasta ahora incierto, específicamente el relativo a las magnitudes y cualidades de los empleos y tipos de ellos, formales y no, por y en torno a los casinos, detectando asimismo las ocupaciones posibles. En cuanto al perfil de los usuarios existe un patrón o modelo inter-

¹ La ludopatía o juego patológico es un trastorno de conducta caracterizado fundamentalmente por la incapacidad crónica y progresiva en resistir los impulsos de jugar, la sensación creciente de tensión o activación antes de llevar a cabo la conducta de juego y las experiencias de gratificación o alivio en el momento de ejecutarse (Stévez, 2007).

nacional que ubica a los adultos mayores y jubilados, pero que en el caso de México no necesariamente ocurre ese patrón o cuando menos no igual. Al carecer de un perfil del usuario de casinos en la entidad, especialmente en Mexicali, este estudio plantea aproximarse hacia su conformación, no solamente en cuanto a sexo, edad y estrato social, sino también estimando la frecuencia e intensidad como usuario, iniciación de la actividad y lugar de residencia, ya que entre otros factores, el hecho de que Mexicali sea una ciudad fronteriza con otras urbanizaciones del Sur de Estados Unidos, pudiera estar significando el casino una oferta de servicio binacional para el residente transfronterizo, de manera análoga a como para una parte de residentes de Mexicali ha sido el hecho de desplazarse y consumir el servicio en localidades fronterizas estadounidenses.

La asociación de actividades delictivas en torno a los casinos es otra gran dimensión posible de abordar y dar seguimiento. Aunque la problemática de inseguridad y violencia en ciudades de México se debe a un conjunto amplio de factores sociales y de corrupción, (Benítez, 2009) vale la pena preguntarse para el caso de Mexicali, si la proliferación de casinos es una situación que se ha venido a sumar al clima de inseguridad y con qué intensidad, si fuera el caso. La forma más básica de incursionar a esta dimensión sería mediante la identificación de sucesos registrados o conocidos asociados con actividades delictivas y el hecho casinos. El bloque de este eje junto con otros, conforma una más de las dimensiones de impacto que un estudio como el que se plantea demanda².

² El proyecto de investigación del cual deriva esta ponencia contempla en la metodología una fase de investigación documental y una de campo; esta última propone cubrir el conjunto de las dimensiones tanto de los grupos de actores implícitos como de los espacios territoriales ocupados para el cumplimiento del conjunto de objetivos definidos en esta investigación.

La primera estrategia involucra la técnica de observación no participante donde se dará cuenta de tipo gráfico a través de fotos y videos de los establecimientos de los casinos, sus dimensiones, características, direcciones y ubicaciones territoriales específicas, ello para apoyar el conocimiento de las características de la configuración urbana en la que se han asentado los casinos y a la que han dado lugar, en su caso.

La segunda estrategia involucra indagación de información por internet y técnica de observación no participante y participante para conformar un primer registro sobre el conocimiento de sus ofertas/servicios, tipos de empleos generados, y aproximación del perfil de usuarios.

La tercera estrategia consistirá en la aplicación de una encuesta con muestreo a definir para conformar el perfil de usuario de acuerdo al sexo, la edad, estrato social, lugar de residencia del mismo y frecuencia de tiempos consumidos en casinos. Se plantea que esta encuesta, a partir de la captación de usuarios y frecuencias de tiempo consumido en casinos, sea una de las vías para detectar posibles aspectos patológicos del individuo y acercarse a un determinado sector de usuarios con otros instrumentos y un enfoque cualitativo para abordar uno de los impactos de tipo social asociados a los casinos.

Para ampliar los aspectos de impacto social se dará seguimiento a contenidos de opinión abierta o anónima de población que externe opinión en medios electrónicos relacionada con los casinos.

La cuarta estrategia consistirá en la aplicación de una encuesta con muestreo a definir para conformar una tipología sobre los tipos de empleo generados en y en torno a los casinos y el perfil de usuarios.

La quinta estrategia plantea tres entrevistas semiestructuradas a informantes claves. Actores que por su adscripción pública tenga información e injerencia relacionada con la instauración y/o implementación de casinos en Mexicali. Actores, empleados de negocios adyacentes y colindantes con la ubicación de casinos y actores, vecinos residentes.

Características de los casinos en Mexicali Baja California

(La tabla y fotografías como anexo, descripción.)

Prácticamente todos los casinos se encuentran en la ciudad, dentro de la mancha urbana, instalados adyacentes a los principales arterias vehiculares y visibles desde el tránsito por los Boulevares, calles y avenidas. De 14 casinos sólo tres registran no tener permiso de venta de alcoholes. En cuanto al permiso de juegos y sorteos de SEGOB, todos muestran un registro y número de expediente. En cuanto al dictamen del uso del suelo en donde se encuentran asentados, la mayoría de ellos tiene una denominación de Restaurante bar, diversión y espectáculos, además de Libro Foráneo, sala de sorteos de números en todas sus modalidades. El conjunto de los casinos maneja una propaganda muy fuerte dirigida a su potencial de clientes, ofreciendo una gran diversidad de promociones, rifas y compensación efectiva de dinero para su uso en el juego ante determinados requisitos. Una manera de ampliar el número de sus usuarios es a partir también de ampliar la diversidad de sus servicios. En algunos de ellos hay una adecuada infraestructura de pantallas donde se le da seguimiento a lo más actualizado del mundo del deporte. Otra diversidad de servicios lo es el espectáculo en vivo, de cantantes de moda y grupos musicales. La promoción en general va dirigida a hombre y mujeres pero para ciertos días y en ciertos casinos si se aprecia una propaganda especial para la mujer.

Tipos y cualidades de empleo en y en torno a los casinos

Este apartado se encamina a alimentar la dimensión relativa a las magnitudes y cualidades de los empleos y tipos de ellos, formales y no, por y en torno a los casinos, detectando un conjunto de ocupaciones. En una primera fase se registra la información directa de la observación a dos casinos:

CASINO WIN CLUB, San Felipe, Baja California y Casino LION, Mexicali Baja California

Observación realizada por Silvia Leticia Figueroa Ramírez y Margarita Barajas Tinoco, Sábado 27 de abril de 14 a 15:00 horas y Sábado 12 de mayo de 2013 de 9:00 a 10:00 AM., respectivamente.

Consideraciones Finales

En una revisión histórica del establecimiento de los casinos la constante ha sido su asociación con personajes y figuras asociadas al poder económico y político, que desde esta plataforma convienen normativamente la posibilidad de su establecimiento y operación. Su actividad y giro específico de juegos de azar y apuestas, ha estado asociado a otras actividades ilícitas, como el de prostitución y circulación de drogas, por ejemplo. Lo que se documenta en sí ha sido desde sus inicios la discrecionalidad del poder para otorgar licencias para su giro desde finales del siglo XX, fines de la década de los ochenta con Jorge Hank cuando abre su cadena de Caliente, en el sexenio del presidente Fox y de manera intensificada en los últimos meses, días y horas del presidente Felipe Calderón, es decir, el año pasado.

Debe tomarse en cuenta que el proceso de instauración de casinos no se ha dado en todo momento libre, en los hechos ha significado una intensa polémica entre los grupos parlamentarios de la Cámara de Diputados respecto a su aceptación y las modalidades y cobertura de su funcionamiento. Cuando el tema se estancó en la Cámara, el entonces presidente Vicente Fox y su secretario de Gobernación, Santiago Creel fue que, publicaron un decreto que abrió las puertas de par en par al juego donde la mayor beneficiada fue la empresa Televisa. En respuesta un grupo de Diputados interpuso una controversia constitucional en la Suprema Corte, pero ésta dejó en pie el reglamento.

Finalmente, de acuerdo con datos de la SEGOB, proporcionada a través del Instituto Federal de Acceso a la Información, actualmente existen 14 empresas con permisos para operar 120 centros de apuestas remotas (sport books o libros foráneos), 77 salas de sorteos de números (bingos o yaks), cuatro hipódromos, cuatro galgódromos y un frontón. La mayoría de los establecimientos ofrecen dos o más de estos "servicios". El establecimiento de los casinos se ha esparcido pues a lo largo y ancho en el país, especialmente en ciertas ciudades, en su conjunto no hay a la fecha diagnósticos integrales pero si la pauta para que éstos vengam realizándose.

El giro de los Casinos, independientemente de la controversia de su establecimiento o no, se ha instaurado en ciudades cuya vocación económica tiene un énfasis en una base turística, por lo que en primer lugar ha llamado la atención que se establezcan en una ciudad como Mexicali, cuya base económica tiene una plataforma importante en el sector agrícola por su extenso Valle rural e industrial, por su giro maquilador transnacional y, aunque el sector de los servicios ha cobrado una importancia relativa dentro de la entidad, queda muy lejos de perfilarse como ciudad turística dentro del estado, cuando menos en relación a Ensenada y Tijuana. Con lo que sí cuenta la ciudad es con ser la segunda más poblada del estado, con tener un contingente de población en el Valle de Mexicali, ser adyacente a otro conglomerado poblacional correspondiente a un estado vecino, se trata de San Luis Río Colorado, ciudad correspondiente del estado vecino de Sonora. Por otra parte, al ser una ciudad fronteriza, potencialmente puede aparecer como cen

tro de atención de visita y consumo de casinos para una parte importante de población usuaria que proviene desde Estados Unidos, específicamente de poblaciones establecidas en el área de California. Dado que en este momento se desconoce información sobre el perfil de usuario, resulta prematuro asignarle un origen en este momento.

Mientras que a nivel nacional el gobierno en el poder del partido del PAN fue el que impulsó la posibilidad y hecho de una gran proliferación de nuevos permisos y establecimientos de casinos, a nivel local en la ciudad de Mexicali el giro lo inició precisamente el gobierno del partido opositor, PRI. En el 2011, con el regreso del PAN en las autoridades de nivel local se recibió la apertura de más casinos que ya habían sido gestionados en la administración anterior. El discurso ante la ciudadanía en relación al fomento de este nuevo giro ha sido ambivalente y con ciertas reservas. El móvil para su apoyo ha sido la derrama económica que pueda traer consigo en términos de impactos, empleos e impuestos, pero también y en sentido contrario se aceptó que el asunto podría en perspectiva implicar un problema social en la comunidad de la localidad.

A nivel estatal la postura del gobierno en un inicio fue de aceptación y en el 2012, una vez que ya los establecimientos fueron una realidad en la ciudad, se manifestó el discurso de poner un tope al crecimiento de más establecimientos precisamente porque el giro comenzó a tomar indicios de problemas sociales que en un futuro podrían volverse de alto impacto, gran costo social y fuera de control. Esta postura implicó una iniciativa de reforma legislativa al artículo 4 de la Ley de Desarrollo Urbano, donde queda establecido la prohibición de más establecimientos bajo el argumento, entre otros, del impacto negativo que los casinos generan y su no congruencia con las vocaciones de las zonas y su no contribución al logro de un desarrollo equilibrado y eficiente en términos urbanos, turísticos y ecológico.

Para la administración municipal actual se ha vuelto un desconcierto de que en los hechos no haya recuperado por vía impuestos los montos esperados dado el otorgamiento de

los permisos municipales correspondientes al giro, específicamente por revalidación de licencias anuales. Frente a este requisito los empresarios se ampararon para eludir dicho impuesto. De hecho en el 2012 se dio a conocer que la Comisión de Hacienda y Presupuesto en el pleno del Congreso del Estado aprobó reducción del monto de impuestos correspondientes para con ello asegurar, publicado en la prensa, 14 millones 913 mil 075.81 pesos por concepto de cuatro impuestos (Fragoso, 2013). Lo que se negoció a favor fue un nuevo impuesto orientado hacia un programa de atención a ludópatas cuya tasa es de un salario mínimo (64.76 pesos) y donde hasta el momento queda desconocido el monto real al que se puede ascender y los mecanismos de aplicación del mismo para el fin señalado.

Queda claro que la presencia de los casinos en Mexicali involucra a distintos actores y de distinta manera, aparte de los empleados contratados y de los usuarios atendidos, existen cuando menos otros tres tipos de actores cuya visión aportaría un conocimiento mayor al estudio de los impactos económicos y sociales perseguidos en esta investigación; Por un lado están personajes públicos que por su representación social o de puesto gubernamental han tenido o tienen una posición clave respecto de su instauración y operación; de otra parte se trata de indagar sobre los posibles impactos, sobre todo económicos, en las ubicaciones específicas de otros negocios adyacentes y cercanos a los casinos, ello a partir de la información y opinión de sus dueños o encargados; de otro lado, aparte de la opinión pública abierta que puede generar los casinos, existe de manera especial la opinión de los residentes adyacentes a algunos de sus establecimientos.

Es posible establecer es que, en cuanto a cualidades, los casinos están ofreciendo una gran variedad de perfiles en el puesto, correspondiente tanto al estado del equipo e infraestructura moderna para su funcionamiento, como a la gran diversidad de servicios ofrecidos al cliente. Esto es, los juegos de apuestas y de azar que el casino ofrece dada su naturaleza, se ve acompañada por la venta de alimentos y bebidas, incorporando implícitamente el giro de restaurantes y bares; por otra parte, el consumo de espectáculos manifestado en

conciertos musicales abarca en sí mismo otras actividades y entrada de ganancias, mantenida probablemente por el mismo perfil de consumidores clientes y expandiéndose por el perfil de consumidores ocasionales, no necesariamente jugadores de máquinas. El peso de la mercadotecnia manifiesto en promociones a través de la publicidad en medios masivos, impresos, digitales, mega espectaculares, radio, televisión e internet, sugiere un gran uso de entes intermedios de empleos indirectamente ofrecidos. Enlistando los empleos formales que en general los casinos están ofreciendo se apuntan cuando menos los perfiles siguientes: Vigilancia y seguridad, Valet parking, edecanes, chefs, cocineros, meseros, cajeras, personal como crupiers, técnico de mantenimiento de máquinas, limpieza y operadores especializados de equipo. Entre los indirectos se encuentra el de los choferes taxistas, vigilancia informal de autos en los estacionamientos, vigilancia municipal.

La incursión inicial en esta ponencia ha sido la de tener un primer acercamiento cuantitativo y cualitativo hacia la dimensión de los empleos que los casinos generan, tanto de tipo formal como informal. Por el estado presente de la investigación fuente, el objetivo se encuentra en desarrollo de su cabal cumplimiento a partir de la aplicación metodológica contemplada para el seguimiento de la investigación de la que deriva el presente avance.

Anexo. CASINOS EN OPERACION

	Nombre comercial	Razón social	Ubicación	Clave catastral	Permiso venta alcohólicas	Permiso de Juegos y sorteos SEGOB	Dictamen de uso de suelo
1	CALIENTE	Hipódromo de Aguacaliente S.A. de C.V. Libros Foráneos S.A. de C.V.	Cal. Independencia y Anáhuac No. 1115 Centro Cívico	ZC-008-061	SI	Permiso No. 08923 Permiso inicial. 17 de agosto 1973 Ampliación vigencia 24 oct 1989 Termino 24 oct 2014	Restaurant bar y Libro Foráneo Fecha 16 octubre 2003 XVII Ayuntamiento
2	CALIENTE	Hipódromo de Aguacaliente S.A. de C.V. Libros Foráneos S.A. de C.V.	Bvd. Benito Juárez No. 1551 Colonia Insurgente Oeste	IE-013-001	SI	Permiso No. 08923 Permiso inicial. 17 de agosto 1973 Ampliación vigencia 24 oct 1989 Termino 24 oct 2014	Restaurant bar Fecha 07 diciembre 2006-XVII Ayuntamiento
3	CALIENTE	Hipódromo de Aguacaliente S.A. de C.V. Libros Foráneos S.A. de C.V.	Bvd. Lázaro Cárdenas y Gómez Morín No. 1601 Rancho La Bodega, Puente Pando	BO-500-001	SI	Permiso No. 08923 Permiso Inicial. 17 de agosto 1973 Ampliación vigencia 24 oct 1989 Termino 24 oct 2014	Restaurant bar y Libro Foráneo Fecha 24 enero 2007 XVIII Ayuntamiento
4	CALIENTE	Hipódromo de	Ave. Reforma	SS-070-	SI	Permiso No.	Libro Foráneo

10	ROYAL JACK	Administradora Mexicana de Hipódromo S.A. de C.V.	Plaza Galerías	RII-1111-867	NO	Expediente No. 015/77/97 Oficio No. DGG/SP/450/97 12 septiembre de 1997	Libro Foráneo Fecha 26 noviembre 2010 XIX Ayuntamiento
11	ARFNIA	Entrenamiento de México S.A. de C.V. Operadora de Salas MSM S.A. de C.V.	Ave. Republica de Panamá No. 15 Colonia Cuauhtémoc Sur	IS-198-087	SI	DGAIS/SC3-VF/P - 06/2005 Fecha 25 de mayo 2005	Libro Foráneo, Sala de sorteos de números en todas sus modalidades y restaurant bar Fecha 19 agosto 2010 XIX Ayuntamiento
12	PRESTIGE	Clá. Operadora Mega Sport, S.A. de C.V. Operadora de Espectáculos Sama	Bvd. Benito Juárez, Plaza Soriana	JV-303-727	SI	DGAIS/P -01-20-11 Vigencia 19 diciembre de 1997 hasta 16 de diciembre de 2022	Libro Foráneo, Sala de sorteo de números y restaurant bar Fecha 16 noviembre 2010-XIX Ayuntamiento
13	GOLDEN LION	El Palacio de los Números, S.A. de C.V. Palace Gaming Group S.A. de C.V.	Lázaro Cárdenas y Gómez Morán	BO-000-001	SI	Permiso No. DGAIS/SCENT/P - 07/2005 Vigencia del 07 de feb 2006 al 14 enero 2031	Restaurant bar, videojuegos electrónicos, sala de sorteo de números, juegos de mesa, centro de apuestas

1	CALIENTE	Hipódromo de Aguacaliente S.A. de C.V. Libros Foraneos S.A. de C.V.	San Felipe (Cerrado temporalmente)	SF-702-001	Permiso No. 03923 Permiso Inicial 17 de agosto 1973 Ampliación vigencia inicial 24 oct 1989 Termino 24 oct 2014	CASINO WIN CLUB San Felipe Parte posterior de campo turístico, sobre una calle al sur del malecón, a un costado del Hotel Costa Azul, frente al Centro de Justicia de San Felipe y del Hotel El Cacilén.
2	CALIENTE	Hipódromo de Aguacaliente S.A. de C.V. Libros Foraneos S.A. de C.V.	Los Algodoneros (Cerrado temporalmente)	VS-002-008	Permiso No. 03923 Permiso Inicial 17 de agosto 1973 Ampliación vigencia inicial 24 oct 1989 Termino 24 oct 2014	

APUESTA ELECTRONICA DEPORTIVA (LIBRO FORANEO) FUERA DE OPERACIÓN:

Bibliografía:

Azcárate Varela, Alfredo (2012) Casinos: La invasión silenciosa. Periódico semanal Cactus News. 29 de agosto de 2012.

Camacho, Zoísmo (2005) El juego, en blanco y negro en Fortuna, Negocios y Finanzas. <http://revistafortuna.com.mx/opciones/archivo/2005/septiembre/htm/negocios/juego>, consultado el 21 de enero de 2013.

Corragio, José Luis (1994) Territorios en transición. Crítica a la planificación regional en América Latina, México. Ed. Dirección de Difusión y Estudios Avanzados Profesionales. Universidad del Estado de México.

Domínguez, Alejandro (2011). Proliferan casinos e ignoran impactos. La Voz de la Frontera, 15 de mayo de 2011. Mexicali Baja California

Esteves, Ana. y Calvete, Esther. (2007). Esquemas cognitivos en personas con conductas de juego patológico y su relación con experiencias de crianza. Redalyc, Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Vol. 18, núm. 1, 2007. Colegio Oficial de Psicólogos. España.

Fragoso, Gerardo (2012) A un paso de prohibir casinos en Baja California. La Crónica, 26 de marzo de 2012. Mexicali, Baja California.

Fragoso, Gerardo (2012) Reducen impuestos para los casinos. La Crónica, 21 de diciembre de 2012. Mexicali, Baja California.

Fragoso, Gerardo, (2013), Reducen impuestos para los casinos. La Crónica, 21 de diciembre de 2012. Mexicali, Baja California.

Fragoso, Gerardo. (2012). Dictaminan hoy "ley de casinos", La Crónica, 26 de marzo de 2012. Mexicali, Baja California.

Fragosos, Gerardo (2012) Avanza la prohibición de instalación de casinos. La Crónica, 27 de marzo de 2012. Mexicali, Baja California.

Garza Marco, (2009), Jugar sin límites (libro electrónico en formación) en <http://manualparajugadores.blogspot.mx/2009/09/la-historia-negra-del-juego-en-mexico.html>, consultado el 17 de enero de 2013.

Gómez Estrada, José Alfredo (2002), Gobierno y casinos. El origen de la riqueza de Abelardo L. Rodríguez, Colección historia urbana y regional. UABC e Instituto Mora. México.

Haro, Sergio, Navarro Francisco y Fausto y Javier Cruz Aguirre. Reportajes en Zeta. Edición 1931. Zeta en línea. http://www.zetatijuana.com/html/Edicion_1776/Reportajes_AdicstosCasinos.html, impreso 8 de agosto de 2012.

La Jornada. Domingo 18 de septiembre de 2011, p.3. (Fuente: Monterrey, NL, 17 de septiembre. Datos del Instituto Ciudadano de Estudios Estratégicos AC) (INCIDE), que dirige Ernesto Cerda por corresponsal de periódico La Jornada. Domingo 18 de septiembre 2011, p.3.

Martínez Fabiola (2011). La ilusión del dinero. Concursos. Otra burla de radio y tv a la ley para aumentar ganancias. La Jornada, Domingo 18 de septiembre de 2011, p. 2.

Martínez, Yerson (2012). Ni un casino más. La Crónica. 27 de marzo de 2012. Mexicali, Baja California.

Martínez, Yerson, (2011). Habrá cinco nuevos casinos en Mexicali. La Crónica, 29 de abril de 2011.

Martínez, Yerson. (2012) Podría prohibirse construcción de nuevos casinos. La Crónica. 26 de marzo de 2012. Mexicali Baja California.

Rodríguez, Francisco (2013). El Casinero Calderón, Vanguardia, 15 de enero de 2013. <http://www.vanguardia.com.mx/elcasineroalderon-1460710-columna.html>. Consultado el 17 de enero de 2013.

Méndez Lozano, Damián. (2012). Los amos del casino. Semanario Regional de Baja California. Del 9 al 15 de junio de 2012.

Sandoval De Escurdia Juan Martín (2004). Casinos: Efectos sociales negativos y ludopatía. Servicio de Investigación y Análisis. División de Política Social. Cámara de Diputados. LIX Legislatura. Dirección General de Bibliotecas. SHD.

Sandoval De Escurdia, Juan Martín (2004). Los casinos en México y sus principales efectos: Un análisis de opinión Pública al 2004. Servicio de Investigación y Análisis. División de Política Social. Cámara de Diputados. LIX Legislatura. Dirección General de Bibliotecas. SHD.

Vargas Elizabeth, WWW.ENSENADA.NET ES UNA PRODUCCIÓN DE TECNOLOGÍA DIGITAL MULTIMEDIA, s.a. DE C.V. Nota publicada el 28 de marzo de 2012.

Wendy Abigail, Veloz Rodríguez, (2011). La Historia de los casinos en <http://www.monografias.com/trabajos90/historia-casinos/historia-casinos.shtml#historiadb#ixzz2IG5yxM7M>, consultado el 17 de enero de 2013.

Impactos de la precariedad laboral en la vida cotidiana de los jornaleros agrícola migrantes: una realidad socioespacial abordada desde la geografía humana

Adriana García Martínez¹

Resumen

A partir del enfoque geográfico espacios de vida se expone cómo los jornaleros agrícolas migrantes conforman dichos espacios en un punto de su ruta de trabajo, Yurécuaro, Michoacán. Para abordarlos se toma el trabajo como la principal actividad en la vida de estas personas, el cual genera su espacialidad e incide, por tanto, en el transcurrir de su vida cotidiana. Al ubicar los lugares en los que se alojan, trabajan y frecuentan los jornaleros se abordan sus relaciones e interacciones sociales con otros actores (cuadrilleros, habitantes locales, funcionarios) y entre ellos mismos, ya que se trata de una población diversa en cuanto a lugar de origen, identidad étnica y experiencia laboral.

Los espacios de vida permiten más que el sólo cartografiar sus trayectos migratorios e itinerarios laborales, brinda una nueva forma de abordar la realidad social de estos trabajadores y visualizar cómo un trabajo con connotaciones de precariedad, e inserto en los parámetros de la flexibilidad laboral, influye en el resto de sus actividades diarias al quedar limitadas según las jornadas laborales que día a día tengan, ya que se tratan de horarios flexibles y distintas ubicaciones de los espacios laborales, además de que la intensidad de la jornada dependerá de la cantidad de jitomate o chile que el productor se haya comprometido enviar o canalizar al intermediario en turno.

¹ Maestra en Geografía Humana por El Colegio de Michoacán A.C.
Líneas de investigación: Trabajo agrícola e infantil
Dirección electrónica: adigmah@hotmail.com

Es así que el espacio habitual de estos jornaleros se delimita a partir de la realización de sus actividades diarias. Sin embargo, cuando se trata de un trabajo precario que además implica una intensa movilidad geográfica, los impactos en su vida son mayores al tener que alojarse en lugares con alta densidad poblacional y en un entorno de segregación socioespacial y violencia. Todo ello conjuntado con los ciclos agrícolas y patrones productivos de la agricultura intensiva de hortalizas en el territorio nacional, tomando como referencia la dinámica hortícola del valle de Yurécuaro. Pero durante las estancias de trabajo de los jornaleros, en este punto de su ruta migratoria (marzo-mayo y agosto-diciembre), se detecta que los productores de municipios circunvecinos aprovechan su presencia en Yurécuaro, acordando con cuadrilleros el llevarlos a trabajar a sus parcelas, lo que impacta en sus jornadas laborales.

Las actividades cotidianas, trabajar y desplazarse, influyen en tanto en la conformación de sus espacios de vida como en el transitar de su vida cotidiana y en la calidad de vida. Por ello al conjuntar actividades, trayectos y lugares donde se entablan las relaciones sociales, se debe tener en cuenta la importancia de las variables tiempo y espacio en la visualización tanto del espacio geográfico como del espacio social de los jornaleros. Es por ello que al enfoque de espacios de vida se le conjuntan los planteamientos de la teoría de la estructuración de Giddens para enriquecerse el análisis de esos espacios, así como de la interrelación entre estructuras y actores que se conjuntan en ellos.

Palabras clave: Jornaleros agrícolas migrantes, espacios de vida, precariedad laboral, movilidad espacial y estancia de trabajo.

Jornaleros agrícolas

En el país para el año 2012 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que existían 6 millones 157 mil 744 personas trabajando informalmente en el ámbito agropecuario¹, cifra que va en aumento debido a la situación de empobrecimiento que viven en sus lugares de origen, siendo el resultado de la

¹ La jornada: <http://www.jornada.unam.mx/2012/12/12/economia/027n1eco>

crisis del campo mexicano, como señalan Guzmán y León (2002: 110), quienes reportan que en la década de 1960 había en el país dos millones doscientos mil jornaleros, para el año de 1980 eran cuatro millones seiscientos mil y a finales de 1990 el número ascendió a cinco millones.

Detectar con exactitud el número de personas que se emplean como jornaleros ha sido difícil, ya sea por la movilidad de los mismos trabajadores o por la metodología empleada. La Encuesta Nacional de Jornaleros (ENJO) realizada en el 2009 reportó la existencia de tres millones seiscientos cincuenta y tres mil setecientos veintidós (3, 653, 722) jornaleros agrícolas, de los cuales dos millones cuarenta mil cuatrocientos catorce (2, 040,414) son temporales. Si se consideran 4.5 integrantes de familia por cada jornalero la cifra de la población que depende de esta actividad se incrementa a nueve millones doscientos seis mil cuatrocientos veintinueve (9, 206,429), tal dato es el que se toma como referencia para esta investigación, ya que se está hablando de un población en la que todos los integrantes de la familia participan en la actividad laboral. Otros datos que se rescatan en la encuesta mencionada son: la edad promedio de las personas que se dedican a dicha actividad va de 0 a 40 años, identificándose que de los 10 a 19 años de edad es el rango en el que inician a trabajar, siendo los 14 años la moda; los cultivos en los que principalmente trabajan son el tomate rojo (jitomate) y chile; y que de todas las labores que el cultivo requiere, el corte es la actividad en la que la mayoría de ellos se emplean. Cabe señalar que los datos de la ENJO son resultado de una metodología específica que trata de ser representativa, por lo cual estos datos pueden ser parciales.

La realidad social de los jornaleros agrícolas migrantes esta permeada por condiciones de empobrecimiento, marginación, precariedad laboral, migración, entre otras; aspectos que han sido destacados en una serie de estudios que abordan y hacen visibles las situaciones de trabajo y de vida que enfrentan durante sus estancias en distintas zonas agrícolas del país (Chávez 1999, Seefoó 1995 y 2000, Atalino 2000, Echeverría 2010). Otros han destacado la trascendencia de las redes sociales y el

capital social que generan a partir de su experiencia migratoria y de trabajo (Canabal 2008, Barrón y Hernández 2000 y Glockner 2008) lo que da cuenta de sus estrategias para buscar mejores condiciones de vida. Actualmente están incursionando los estudios que toman en cuenta el espacio como un elemento que influye en la decisión de los jornaleros para migrar o establecerse, al privilegiar aquellos que les ofrecen mejores condiciones de vida (Carmargo 2011, Rojas 2011 y Lara 2011).

Lo que se rescata de la diversidad de estudios sobre jornaleros es el reconocimiento de que los integrantes de este grupo, pese a que son indispensables para el desarrollo de la agricultura intensiva, viven y laboran en situaciones de precariedad y flexibilidad laboral, están inmersos en contextos permeados por distintas problemáticas sociales e impunidad. De tal forma que esta investigación desde la geografía humana, se une a otras tantas que se interesan por hacer visible a este sector de la sociedad, que para muchos ojos pasa desapercibido. Para ello se abordan las relaciones que hay entre: la demanda de mano de obra de estos trabajadores en el municipio de Yurécuaro y su movilidad espacial con las condiciones de vida y laborales que ahí se les presentan; la importancia y las características que tienen los lugares en los que se alojan con dicha condiciones; las interacciones y relaciones sociales que tienen entre ellos mismos y con otros actores, con el fin de indagar parte de su realidad socioespacial.

Si bien, el enfoque geográfico es el de mayor trascendencia en esta propuesta es pertinente iniciar por señalar quienes son las personas que conforman la población de interés, ya que el jornalero es más que un trabajador agrícola que desempeña una actividad laboral, sino que también implica una condición social. La figura del jornalero agrícola se puede identificar con la inserción de la agricultura capitalista en el país. Los estudiosos del tema han analizado y conceptualizado al jornalero en distintas vertientes, entre ellas la de proletariado agrícola o nuevo sujeto social, intentando destacar que se trata de una persona que ha dejado de ser un campesino tradicional, relacionado a la propiedad de la tierra y formas de producir, para pasar a una situación de trabajador asal-

ariado en campos agrícolas tecnificados donde sólo puede vender su fuerza de trabajo (Lara 1991).

Es difícil desligar el papel y la importancia del jornalero agrícola del rumbo que ha tomado la agricultura nacional, al formar parte, aunque siempre en desventaja, de los patrones de producción, de los intereses de los productores y las acciones del Estado, que han influido en la conformación de un sector jornalero, pues se requiere de estos trabajadores para hacer llegar los cultivos al mercado nacional e internacional, manteniéndolos en precarias situaciones laborales y de vida.

El peso de la estructura de la agricultura intensiva, la imposición de sus patrones y funcionalidad de los mismos (como es el caso del sistema de enganche) ha propiciado que al visualizar este sector se antepongan las situaciones de explotación laboral y marginación. Por lo tanto, se alude a una población constreñida y excluida que tiene que ser atendida por políticas públicas diseñadas e implementadas por el Estado, como resultado de que éste no exige a los productores y a quienes se benefician de la fuerza de trabajo de los jornaleros para mejorar sus condiciones laborales y por lo tanto de vida.

La realidad social de los jornaleros agrícolas es compleja, pues no sólo está ligada a la explotación y la marginación. Se trata de una población que efectúa constantes deslazamientos migratorios; con distintos nexos con el lugar de origen; consolidan redes sociales y han adquirido un "saber" (aspecto estudiado por Lara 2011) tanto de su actividad laboral como de su movilidad geográfica, entre otras circunstancias que se hacen presentes durante sus estancias de trabajo. Dichos aspectos han sido analizados en estudios que dejan atrás la imposición de la estructura productiva agrícola y se centran más en las dinámicas sociales y en la acción de estos trabajadores, dando cabida a vislumbrar nuevos aspectos de su realidad social, siendo aquí donde se incluye esta investigación², sin dejar de reconocer que las estructuras productivas, económicas y políticas que propician y fortalecen la flexibilidad laboral de los jornaleros, así como sus condiciones precarias de vida se agudizan por

² Para mayor documentación sobre los estudios de jornaleros agrícolas se puede consultar a García 2013.

la impunidad que es encabezada por el propio Estado y agentes políticos.

Ante las características anteriores (y las omitidas en este documento) se parte del reconocimiento que tal trabajador no sólo carga con una etiqueta, estatus y rol derivado de su actividad laboral, sino que se trata de:

Una persona en situación empobrecida, hombre o mujer de edad indistinta que puede ser indígena o no; la cual ha optado por emplearse en los campos agrícolas modernos, aunque puede recurrir a la pluriactividad (ya sea en la cosecha de distintos cultivos u otras actividades agrícolas o empelarse en otros sectores, como en el comercio informal, aseo doméstico en el caso de las mujeres y a la albañilería los hombres). Tiene una intensa movilidad geográfica y está dispuesta a ella, puede viajar solo o en compañía de sus familiares, que también se emplearan en la misma actividad. Su relación con la propiedad de la tierra y los nexos con su lugar de origen son diversos. Sin embargo, por las condiciones en las que realiza su actividad y en las que vive, durante su estancia de trabajo, estamos hablando de una persona que realiza un trabajo precario que contradice normas, estatus laborales y derechos humanos, pero no por ello deja de implementar estrategias que le ayuden a mejorar su vida (García, 2013).

Para los jornaleros empelarse en los enclaves agrícolas¹ ha sido una opción para acceder a un ingreso económico, que puede ser constante si intensifican su movilidad geográfica en distintos lugares del país. Es por ello que la realidad de estos trabajadores es abordada desde la perspectiva que la relación entre trabajo precario-espacio y tiempo inciden en su vida cotidiana, a partir del enfoque

¹ Entendidos como “un islote en medio de un mar de pequeños productores que depende de ellas para la comercialización de sus productos, así como de una masa de población rural sin más medios que su fuerza de trabajo, lo que explica el desarrollo de grandes flujos de trabajadores agrícolas que migran para laborar en la cosecha. Esta situación resulta paradójica, pues muestra la existencia de una agricultura de vanguardia, altamente modernizada, comparable a la que existe en países desarrollados, inserta en un contexto nacional de pobreza rural y deterioro generalizado de las condiciones de vida de pequeños productores y trabajadores” (Lara 2011:18).

geográfico espacios de vida, que es fortalecido con los planteamientos de la teoría de la estructuración de Giddens, con lo que se logra hacer una bordaje socioespacial de la realidad de los jornaleros desde la geografía humana, principalmente, y la sociología.

La geografía humana en la visualización de los jornaleros agrícolas

Distintas disciplinas de la ciencia social se han interesado por evidenciar y analizar la realidad de los jornaleros agrícolas. En esta ocasión es desde la geografía humana que se visualiza a tal población, considerando que en su trayecto como disciplina social sus elementos de análisis superan las cuestiones físicas o a la delimitación de escalas espaciales, y da cabida a los aspectos culturales, de género, de movilidad, así como ambientales, económicos, políticos, sociales y subjetivos, entre otros, para estudiar el espacio y su relación con dichos aspectos y grupos sociales e individuos.

En esta ocasión el espacio al que se hace referencia es al que conforman los sujetos y grupos sociales al realizar sus actividades diarias, que es identificado como sus espacios de vida, el cual se puede cartografiar y ubicar geográficamente en distintas escalas, pero también que alude a una forma de espacialidad y da cuenta del espacio social de las personas.

Por lo tanto, hablar de espacios de vida es referirnos a un enfoque que pone atención en el espacio en el que se mueven habitualmente los individuos y grupos sociales, el cual se delimita a partir de los desplazamientos que efectúan continuamente y de los lugares que ocupan y frecuentan al realizar sus actividades diarias. Las prácticas espaciales pueden ser: trayectos, recorridos o movimientos migratorios, los cuales son considerados como tal cuando se ejecutan de manera recurrente o cíclica (Guamuchian 1991).

Es a partir de esas prácticas espaciales que se delimita la porción del espacio en la que las personas entablan sus relaciones sociales e interactúan cara a cara, pues es ahí donde se suscita su vida cotidiana, por lo tanto “Es en el espacio de vida donde se condensa la experiencia de los sujetos en su espacio habitual;

es como una puerta de entrada a la espacialidad de la vida cotidiana” (Contreras, 2007: 7). Mientras que Di Méo (2000) y Lindón (2002) consideran que es el espacio que resulta de la actividad humana: trabajar, estudiar, pasear, comprar, etc.

En el enfoque de espacios de vida, se resalta que los trayectos que realizan las personas son parte esencial de su espacialidad, pues al trasladarse de un lugar a otro crean y consolidan un repertorio de relaciones socio-espaciales que son visibles geográficamente, como señala Di Méo (2000). Es en este fragmento del espacio donde los individuos llevan a cabo su vida, así la experiencia que tienen de su área geográfica conjunta tanto elementos físicos como subjetivos.

Los desplazamientos para Sassone (2002) son de trascendencia en el tema de los espacios de vida, ya que al tener una ubicación geográfica se pueden cartografiar, con el fin de no perder de vista que las coordenadas en las que habitualmente se mueve el sujeto, las cuales son tanto espaciales como temporales. La autora rescata los desplazamientos en dos dimensiones: a) los cotidianos, que son los que se llevan a cabo cuando se realizan las actividades diarias (trabajar, estudiar, entretenerse, entre otras); b) los desplazamientos temporales, como las migraciones cíclicas, las cuales al tener una patrón de constancia se hacen cotidianas, ejemplo de ello es cuando las personas se desplazan para llevar a cabo, cumplir o asistir fiestas y/o actos cívico-religiosos. Por lo tanto, para la autora, hablar de espacios de vida es hacer referencia a un espacio íntimamente relacionado con el uso del tiempo.

En el enfoque de espacios de vida los sujetos pasan a ser actores espaciales o geográficos porque es el sujeto-actor el propio constructor de su espacio de vida (Lindón, 2002). Es importante aclarar que en Lindón la acción la refiere a la realización de una práctica cotidiana y le suma dos variables: el espacio donde la ejecuta y el tiempo que implica, ejemplo de ello es cuando se habla del trabajo precario. Sin embargo, en este enfoque no se aprecia que la persona ejerza influencia o modifique el espacio que le circunda, sino simplemente se resalta el transcurrir de su vida cotidiana en un

área geográfica. Pero es de señalar que en el presente estudio se ve al sujeto como un actor y se considera que las relaciones sociales e interacciones son las que le dan a ese espacio el peso de la vida social, donde influyen aspectos estructurales como el rol que ejercen y su estatus, vista en términos de la cotidianidad del trabajo, de ahí que se aúnen planteamientos de la teoría de la estructuración al aporte geográfico de interés.

Robette (2012) señala que los espacios de vida sirven para situar social y funcionalmente a la población. Contribuye con elementos para estudiarlos en contextos de de intensa movilidad espacial, argumentando que el individuo ya no está sólo asociado a su residencia, sino a todos los lugares con los que se relaciona, ya sea por periodos o de manera cíclica donde reside o habita. Es por ello que considera que el espacio de vida está ligado distintas escalas y concepciones espaciales.

Sin embargo, Robette (2012) se interesa en la relación y uso que el individuo tiene con los lugares, por eso indica que el espacio de vida es “la porción del espacio donde el individuo desarrolla sus actividades”, incluyendo los lugares de paso y de estancia, como: la vivienda, el lugar de empleo, la segunda residencia, el lugar de vacaciones, las residencias de padres y amigos. Pero destaca que para abordar empíricamente el espacio de vida se debe hacer de manera simplificada, estos es subdividir el espacio de vida en varios espacios de vida, partiendo del lugar de alojamiento al lugar donde se realiza la principal actividad cotidiana, ya sea trabajar, estudiar u otra, pues indica que no todos los puntos de un espacio de vida tienen la misma importancia.

Con los aportes de los autores mencionados se puede percibir que en el enfoque de espacios de vida lo conforman una serie de elementos, si bien, cada autor le da prioridad a alguno en este caso se propone partir del trabajo, como la principal actividad cotidiana, para abordar los espacios de vida de los jornaleros agrícolas migrantes y así ver la forma en que interfiere en el resto de sus actividades diarias, en los lugares que ocupan, en sus trayectos y en sus relaciones e interacciones sociales.

El trabajo, una actividad cotidiana inmersa en el contexto de la flexibilidad laboral

El trabajo, si bien, es una práctica cotidiana, es una actividad a partir de la cual se cruzan, articulan y confrontan distintas dimensiones de la vida social, es central en la vida cotidiana y en la espacialidad de los sujetos, según Lindón (2002), ya que además de ser un medio y un fin para las personas también despliega sus espacios de vida.

Trabajar es una de las actividades que ocupa mayor tiempo en la vida de las personas que lo efectúan. Es más que una actividad productiva y comúnmente remunerada, ya que genera espacialidad y dinámicas sociales específicas. Pero cuando se trata de un trabajo precario su espacialidad tiene connotaciones específicas, como ha rescatado Lindón (2006), pues enmarca la totalidad de la vida de las personas y delimita su ocupación del espacio geográfico, además del tiempo que le implica realizarlo. Rescatando tal propuesta se puede observar cómo al realizar una actividad, trabajar para este caso, se pueden conformar espacios de vida específicos, donde se pueden percibir tanto los elementos que lo conforman como aspectos de flexibilidad laboral, patrón que impere en los modos de empleo actual.

Al hablar de precariedad laboral es necesario tener en cuenta que tal condición implica (rescatando aportes de Lindón, 2006:49): a) la forma en que los sujetos se insertan al trabajo, que por lo general suele ser por su propia cuenta, hay presencia de fragilidad, vulnerabilidad e incertidumbre para el sujeto que trabaja ante la falta de un contrato que respalde su actividad laboral; b) las situaciones laborales precarias pueden diferir unas de otras tanto en lo que respecta a la actividad en sí misma, como en las condiciones en las que se desarrolla; c) se generan dinámicas y prácticas socioespaciales ligadas a las personas con las que interactúa, a las reglas y códigos involucrados (escritos o no, se añade); d) hay espacios y tiempos específicos donde se practican. El trabajo precario, destaca Lindón (2006) contiene el riesgo constante de quedar sin inserción laboral, por ello destaca que “la precariedad laboral muy frecuentemente, va acompañada de la precariedad familiar; de vivienda y en el “habitar”, por lo que esa precariedad laboral forma parte de la experiencia de la vida cotidiana del sujeto”.

Sin embargo, se considera que la existencia y consolidación mundial de un mercado laboral flexible fomenta la existencia del trabajo precario, en el que los procesos de subcontratación dan cuenta de las nuevas formas de empleo, derivadas de la globalización económica, en donde no existe necesariamente un contrato, por lo que no hay leyes laborales que respalden a los trabajadores. Obligando a que el trabajador se haga responsable de su salud y acate los riesgos que pueda sufrir al realizar alguna actividad económica. En estas formas de empleo existe el trabajo temporal, por encargo y la presencia de intermediarios. Tales pautas laborales pretenden explotar las relaciones del contrato laboral y del mercado de trabajo (Ulrich, 2006).

La idea de flexibilidad laboral se analiza en la producción industrial, es de considerar que la producción de la agricultura moderna no está ajena a estos procesos, sobre todo porque “la flexibilidad agudiza la desigualdad social debido a que el ganador se lleva todo”...“en este paisaje competitivo, los que ganan barren con las ganancias mientras que la masa de perdedores tiene que repartirse las migajas” (Sennet, 2000:48, en Vite 2000:231). El mercado laboral flexible al explotar la fuerza vital, de las personas, aprovechando la edad productiva de las mismas.

Tres dimensiones destacan en el contexto de la flexibilidad laboral: La primera corresponde al ámbito de la organización de la empresa, al flexibilizar los aspectos organizacionales y productivos. La segunda dimensión refiere a la forma en que se utiliza la mano de obra. El último, trata de las políticas de empleo tanto internas como externas, en las primeras la flexibilidad modifica aspectos internos de los esquemas salariales, en función de la productividad, ajustando los horarios de trabajo y la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, en cuanto a los aspectos externos un ejemplo es el recurrir a contratistas para que se encarguen de la realización de algunas tareas y otras formas atípicas de empleo (Humphrey, 1993 en Contreras O., 2000). Dimensiones que son percibidas en el contexto de la agricultura intensiva, pero es la tercera a la que se pone mayor énfasis en este documento.

Bajo la perspectiva de trabajo precario ubicamos el de jornalero agrícola, situándolo en el contexto de flexibilidad laboral, ya que es un trabajo en el que predomina la explotación de la fuerza de trabajo y violaciones a los derechos laborales, no hay horarios fijos y los salarios se regulan por distintos modos de pago (jornada o a destajo). Pero también es un trabajo que incide en la movilidad espacial de las personas y sus familias, lo que influye en sus condiciones laborales y de vida.

El trabajo agrícola: un trabajo precario

El trabajo agrícola, sobre todo el que se realiza en los campos de agricultura intensiva, bien se puede identificar como un trabajo precario por ser temporal y en el que se antepone los procesos de la flexibilización de la fuerza de trabajo para la producción agrícola de compañías transnacionales (Lara, 1991).

El trabajo temporal forma parte de las tendencias actuales del mercado de trabajo rural. Blanc (1987 en Lara 1991) considera que “al flexibilizarse la fuerza de trabajo, como un método de reducción de gastos, conlleva a la precarización del empleo y a la agudización del desempleo”. Mientras que Neffa (1986 en Lara 1991) resume las características del empleo temporal en América Latina de la siguiente forma:

“Se trata de un trabajo precario respecto a la estabilidad y a los derechos sociales correspondientes.

Es realizado en un número de horas inferior al mínimo, considerado como normal en cada país. En el caso de las jornadas de trabajo en la agricultura intensiva estas pueden ser excesivas o en algunas ocasiones constan de pocas horas, por lo tanto, se puede hablar de horarios de trabajo flexibles.

Desde el punto de vista jurídico es ambiguo y no siempre se valoriza. En la mayoría de los casos es remunerado “a destajo” o por pieza.

En general las formas de contratación no incluyen atención médica, ni alojamiento del trabajador.

Con frecuencia se trata de trabajadores migratorios, mujeres y niños”. En el trabajo temporal la carga física se incrementa, además de tener poco reconocimiento social. Por lo que la precarización del empleo se vuelve la base del mercado del trabajo rural (Grammont 1990 en Lara 1991). Es por ello que el trabajo como jornalero agrícola sea considerado como un trabajo precario que influye de sobremanera en la condición de vida de estas personas, sobre todo porque realizan constantes desplazamientos geográficos, fuera de sus comunidades de origen.

Movilidad espacial

Al considerar las dinámicas del trabajo de jornalero agrícola en conjunto con el enfoque de espacios de vida se puede percibir cómo esta actividad desata una intensa movilidad espacial en estas personas. De tal forma que los lugares que ocupan y frecuentan, así como las características de los mismos están ligados a dicha movilidad, ya que sus trayectos e itinerarios de trabajo están relacionados con los patrones de la producción agrícola.

Para abordar la movilidad espacial de los jornaleros es necesario considerar que estos efectúan desplazamientos constantes para mantenerse empleados, pero sobre todo para adquirir un ingreso económico. Tal movilidad tiene la característica de ser cíclica (nombrada como migración circular o circulación), pero el estudio de sus desplazamientos se han ubicado en la corriente de migración interna, específicamente en el contexto de la migración rural-rural, la cual es definida como una forma de movilidad espacial que refiere al traslado de campesinos a zonas rurales del mismo estado o país para emplearse en actividades agrícolas (SEDESOL 1996).

Se identifica que “los movimientos migratorios internos son desplazamientos geográficos de la población dentro de las fronteras de un país, los migrantes cruzan límites, municipales, estatales o regionales con el fin de cambiar su lugar de residencia en forma relativamente permanente”. Así “los flujos migratorios principalmente se producen entre regiones con características demográficas, sociales y económicas diferentes, como pueden ser los niveles de mortalidad, fecundidad, urbanización, educación, servicios de salud, esparcimiento y empleo, entre otros” (Pimentía 2002: 122).

En el caso de la población a la que nos estamos refiriendo no necesariamente predomina el interés por cambiar su lugar de residencia, aunque llega a suceder. Sin embargo, la forma de residir de los jornaleros esta

permeada por los desplazamientos cíclicos que efectúan. Pero tienen en común con otros desplazamientos internos las características señaladas, por lo tanto, en esta investigación no se habla de la migración pendular o golondrina, sino de circuitos migratorios, que es como mejor se puede apreciar la movilidad espacial de los jornaleros cuando van de un enclave agrícola a otro.

La forma que ha predominado en los estudios de movilidad espacial ha sido la de migración, pero han surgido nuevas corrientes que explican los desplazamientos de las personas fuera de su lugar de origen, como es la de circulación, la cual “implica el intercambio de individuos y pequeños grupos entre lugares (origen y destino) que frecuentemente son de diferente tamaño y función, tales como villas y pueblos o centros regionales y ciudades. Tal movimiento, a la larga, concluye en el lugar o comunidad en el que empezó” (Borisvna 2002:35).

Zelinsky (1991 en Borisvna 2002: 35) define la circulación como “una gran variedad de movimientos, usualmente de corto periodo, repetitivos o de naturaleza cíclica, pero todos tienen en común la falta de una intención declarada de cambio de residencia permanente o de larga duración”. Por lo que Borisvna (2002) plantea que “la circulación es un fenómeno que permite la integración de diferentes lugares y circunstancias, es resultado del desequilibrio económico y como un hecho que implica el intercambio de trabajo entre un modo de reproducción y otro. La circulación no sólo es un flujo recíproco de la gente, sino también de las ideas, mercancías, servicios e influencias socio culturales” (pág. 35).

Tomar la perspectiva de circulación para abordar la movilidad geográfica de los jornaleros es porque en ella se integran distintos lugares y

circunstancias y que para nuestro análisis de espacios de vida es fundamental al tratarse de trabajadores migrantes de quienes se detecto que anualmente han conformado una ruta de trabajo que integra de dos a cuatro enclaves agrícolas, en el territorio nacional y que han venido repitiendo en los últimos tres años.

Jornaleros agrícolas en Yurécuaro y su ruta de trabajo

El municipio de Yurécuaro se localiza al noroeste del estado de Michoacán, en las coordenadas 20°20' de latitud norte y 102°17' de longitud oeste, a una altura de 1,530 metros sobre el nivel del mar. Limita al este con el municipio de La Piedad, al sur con el de Ecuandureo, al oeste con Tanhuato y al norte con los municipios de Ayotlán y Degollado, pertenecientes al estado de Jalisco¹, ver mapa 1.

Ilustración 1. Mapa de localización de Yurécuaro, Michoacán



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI y recabados en campo

¹ <http://www.municipiosmich.gob.mx/yurecuaro/index.php>

En el censo de 2010 se estima una población de 29, 995 habitantes en el municipio. Cabe señalar que del año 2000 a 2005 se registró un decrecimiento de 4% de la población, el cual puede ser atribuido por la emigración de sus habitantes a Estados Unidos.

La agricultura intensiva de Yurécuaro se basa en la producción de hortalizas, sobre todo de jitomate y chile, aunque mantiene el cultivo de granos y forraje. En cuanto al cultivo de jitomate éste municipio es el principal productor de Michoacán, el cual en el año 2011 fue el sexto estado con mayor producción. Antecedido por Sinaloa, Zacatecas, San Luis Potosí, Baja California Sur, Baja California Norte y seguido por Nayarit y Jalisco.

Con lo anterior se puede apreciar como la producción de jitomate se ha expando en el territorio nacional y con ello ha incidido en que se creen y fortalezcan nuevos enclaves agrícolas fuera de Sinaloa (principal productor nacional), entendidos como regiones que contrastan con una periferia de producción tradicional que se encuentra en crisis.

El modelo agrícola, los patrones productivos, el cultivo de jitomate y complementariedad¹ del mismo entre algunos enclaves para abastecer el mercado no es lo único que éntrela a dicho enclaves sino también la fuerza de trabajo. Si bien, nos centraremos en los jornaleros agrícolas, intermediarios, cuadrilleros, trasportistas y hasta productores se trasladan de un enclave agrícola para emplearse o para aumentar sus niveles de producción, en el caso de los últimos.

Los jornaleros que llegan a trabajar a Yurécuaro provienen del mismo estado de Michoacán (sobre todo de la Meseta Purépecha y de la Cañada

¹ Proceso analizado por Macías (2003), Mestiza y Escalante (2003) y Avedaño 2008.

de los Once Pueblos), así como de los estados de Guerrero, Guanajuato (siendo estos tres grupos de jornaleros de los que se habla en este documento) y Oaxaca principalmente, ya que también se encuentran jornaleros de Querétaro, San Luis Potosí, Veracruz, Jalisco, Colima y locales. Durante sus estancias de trabajo se alojan especialmente en vecindades y en el albergue, que se encuentran en las colonias ubicadas a poca distancia de lo que queda de la antigua estación del tren.

La presencia de jornaleros agrícolas migrantes en el municipio ha propiciado las dinámicas espaciales y sociales que son visibles en la actualidad, como es la existencia de un área geográfica donde se establece la mayoría de los jornaleros, una zona jornalera por así llamarla. La cual se diferencia del resto de la ciudad de Yurécuaro y da cuenta de una espacio designado exclusivamente para los jornaleros, ya que ahí es donde se encuentran ubicados los albergues (de dos, sólo uno es el que funciona) y las vecindades; locales comerciales (tiendas, tortillerías, puestos de comida en las que hacen la mayor parte de sus compras, además de la recién instalación de una farmacia) y lugares de reunión para emplearse y de esparcimiento, por lo tanto en dicha zona es donde transcurre parte de la vida cotidiana y por tanto el habitar de los jornaleros, teniendo en cuenta que gran parte del día la pasan en los campos agrícolas y camionetas en las que realizan sus trayectos hacia ellos y de regreso.

Ahí mismo se aprecia la presencia de distintos actores que se relacionan con los jornaleros, entre lo que se encuentran los cuadrilleros², ins-

² El termino cuadrillero es el más utilizado por los jornaleros y otras personas en Yurécuaro para referirse a los enganchadores, aunque también se llegan a utilizar otros como capitán y caporal.

tancias gubernamentales con sus respectivos prestadores de servicio y los habitantes locales. Los cuadrilleros son quienes se encargan de emplear la fuerza de trabajo de los jornaleros; las instancias gubernamentales, por su parte, son las que brindan atención parcialmente a las necesidades básicas de esta población (con programas educativos, alimenticios y de vivienda) aunque no benefician a la totalidad de los trabajadores; mientras que los habitantes locales aprovechan la estancia de los jornaleros para venderles alimentos, artículos básicos y de entretenimiento, así como rentarles para alojarse. La renta de dichos cuartos es el principal negocio que hacen los habitantes locales con los jornaleros, ya que cuentan con una infraestructura básica y en muchos de los casos mínima, por lo general en malas condiciones y a altos costos.

La población jornalera migrante sale de sus pueblos de origen -generalmente sumergidos en la pobreza y con pocas opciones de empleo remunerado- en busca de un ingreso económico constante, para ello se traslada de un enclave agrícola a otro durante los periodos de cosecha debido a que su principal actividad es el corte de los cultivos, en este caso de jitomate y chile, de tal forma que también existe una especialización en estos trabajadores. Por lo tanto, se observa su movilidad espacial por escalas. La primera, sin considerar sus pueblos (cabe señalar los jornaleros mantienen diferentes nexos con sus lugares de origen) y la salida de éstos, es la ruta de trabajo que establecen a lo largo de un año y que se conforma de tal manera:

Cuadro 1. Ruta de trabajo anual de los jornaleros

Periodo	Lugar
Enero-Marzo	Nayarit, Sinaloa, Los Reyes
Abril-Junio	Yurécuaro, SLP, Nayarit
Juilio-Septiembre	Zacatecas, Yurécuaro
Semtiembre-Diciembre	Yurécuaro

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que su asistencia a Yurécuaro abarca más tiempo, debido a la producción de hortalizas en sus dos ciclos agrícolas. Por eso los habitantes locales argumentan que para los jornaleros Yurécuaro es su “norte chiquito”. El ciclo agrícola primavera verano es encabezado por el corte de ejote, aunque el cultivo de jitomate empieza a despuntar también en este periodo. El segundo que corresponde al de otoño-invierno es el principal ciclo productivo del municipio. Sin embargo, entre el lapso de tiempo que los jornaleros pasan de cada ciclo hay quienes se quedan en el lugar, ya sea porque lograron emplearse en algo más y evitar el desplazamiento hacia otro enclave o simplemente no pudieron juntar el dinero necesario para trasladarse y no quisieron marchar por medio del sistema de enganche.

El sistema de enganche ha sido uno de los elementos indispensables en el éxito de la agricultura intensiva. Aquí no se ahonda en el tema ya que la mayoría de los jornaleros que brindaron información señalaron no viajar por medio de este sistema, sobre todo para llegar a Yurécuaro. Pero se reconoce que muchos de los flujos migratorios de los jornaleros han sido propiciados por el sistema de enganche, que es encabezado por intermediarios presentes en el mercado de trabajo rural, quienes se encargan de garantizar la suficiente mano de obra para productores de diversos cultivos, en especial para los de exportación, ubicados, sobre todo, en el noroeste del país. La función de los intermediarios es hacer el “vinculo entre las zonas de oferta y de demanda, entre regiones expulsoras y receptoras de jornaleros agrícolas” (Sánchez 2002: 37).

La estancia de trabajo: precariedad laboral y espacios de vida

Para abordar los espacios de vida de los jornaleros desde el trabajo precario los situamos en la siguiente escala espacio-temporal: la estancia trabajo, la cual se refiere al tiempo que pasan los jornaleros desde su llegada hasta su partida en un punto de su ruta migratoria; tomando en consideración lugares en los que

se alojan, los campos agrícolas donde trabajan y otros lugares que ocupan y transitan en un espacio de producción agrícola intensiva. Por lo tanto, es entonces el espacio que va del enclave agrícola a la zona de asentamiento, ya sea temporal o fijo, durante un lapso de tiempo.

Una vez ubicados en Yurécuaro la temporalidad que se toma de referencia va del ciclo agrícola otoño-invierno del año 2011 al de primavera-verano de 2012. El lugar de alojamiento, ya sea albergue o vecindad, fue el punto de partida para ubicar a los jornaleros y para observar cómo se van construyendo sus espacios de vida.

En el caso de la población jornalera, el desempeñar un trabajo precario también incide en tener un habitar precario, ya que en los lugares en los que se alojan los servicios, infraestructura y calidad de los mismos llegan a contradecir los estatutos de una vivienda digna, sobre todo en las vecindades. Además de tratarse de lugares colectivos, en los que baños, lavaderos, fogones son insuficientes; algunas áreas son de uso común generalmente están sucias. Pero también la densidad poblacional incide en la forma en que se suscitan sus interacciones sociales y el tipo de problemas que se generan.

Por tratarse de trabajadores temporales, dicha condición se usa de pretexto para las autoridades locales, estales y renteros para no mejorar las condiciones de vivienda, ya que siempre se antepone que los jornaleros al ser migrantes están de paso. Pero sobre todo con etiquetarlos como personas sucias a las cuales, pareciera, les denigra su calidad de personas por ser jornaleros. Mientras que para los empleadores y productores, que son quienes se benefician directamente de su fuerza de trabajo usan de pretexto que al no ser trabajadores de base no se les puede dar prestaciones laborales, sobre todo el seguro médico.

El siguiente lugar que es fundamental en los espacios de vida es el “puente amarillo”, principal punto en donde se realizan los acuerdos de trabajo y de dispersión. A la vez es un lugar de funciones comerciales, tanto de la fuerza de trabajo como de productos varios, alimentos y funge como un espacio de dispersión por las noches. Alrededor de la cinco de la mañana comienza la concentración de los jornaleros y

la vendimia tanto de la fuerza de trabajo, por parte de éstos, como de diversos alimentos por los habitantes locales.

Las filas de camionetas de redilas, de tres toneladas o autobuses, que en su mejor momento fueron usados para trasladar estudiantes, se ubican alrededor del puente amarillo y son llenados, por lo general más allá de su capacidad, por los jornaleros que acordaron con el cuadrillero empelarse por ese día, sin importar que la contratación sea a palabra, sin la seguridad de empelarse continuamente y, sobre todo, aceptar trasladarse dentro o fuera del valle agrícola de Yurécuaro, sin ninguna seguridad y desconociendo la duración de la jornada laboral, sólo teniendo en cuenta que por ese día asegurarán el ingreso de ciento treinta a ciento cincuenta pesos por persona, incluido el niño/a que trabaje a la par de los adultos.

Los trayectos de trabajo son desplazamientos, por lo general, difíciles, sobre todo cuando se viaja en camionetas, ya que van de pie o sentados sobre botes los que llegan a tiempo para acomodarse; van amontonados y expuestos al frío por la mañana y a los rayos del sol por la tarde, además de estar siempre cubiertos de polvo y expuestos a algún accidente.

La parcela o campo agrícola son los principales lugares de estancia de los jornaleros, pues en ellos pasan la gran parte de su tiempo, ahí se reducen las interacciones, ya que después de almorzar (en lo que esperan a que el cuadrillero, el productor y el intermediario acuerden las condiciones en las que se debe de cortar el producto, según su destino) los jornaleros entran al campo agrícola a cortar o cargar el jitomate sin hablar a lo largo de su jornada o sólo para lo indispensable. Pero es en estos lugares, que parecieran todos iguales sin importar su ubicación, al realizar la misma actividad, se concentran los procesos actuales de mercantilización y explotación de la fuerza de trabajo, así como de productos, pues refieren a acuerdos comerciales y productivos, de intereses e imágenes¹.

Los campos agrícolas si bien, son espacios de

¹ Este aspecto refiere a cuando Sinaloa exporta jitomate que compra en Yurécuaro y lo manda con etiquetas de certificación donde no se empleo a infantes, cuando esto si sucede en Yurécuaro.

sociabilidad al momento de almorzar, ya que durante estos tiempos prenden fogatas, se sientan entorno a ellas, llegan a compartir la comida y experiencias, se trata de una forma de interactuar cerrada al sólo hacerse entre familiares o paisanos. También tiene una funcionalidad más entre la población jornalera, pues es un lugar de socialización para la población e infantil, donde aprenden las implicaciones del trabajo de jornalero. Hily y Ma Mung (2002, en Lara 2011) señala que los campos agrícolas se vuelven circuitos donde intervienen diferentes grupos (locales y migrantes, indígenas y mestizos, migrantes de retorno, circulares o población asentada), son espacios de alta densidad relacional, considerados como lugares de encuentros, intercambios, de negociaciones. Es ahí donde se cruzan y movilizan solidaridades étnicas y recursos simbólicos, capacidades lingüísticas y creación de redes.

Siguiendo con el itinerario de trabajo, en él se van a intensificar los desplazamientos y se va alargar la jornada si es que en un sólo campo agrícola no se logra llenar el o los camiones que el productor comercializará, ya sea porque hay poco jitomate o no cumple con las indicaciones. Comúnmente los cuadrilleros llevan a los jornaleros a dos o tres campos, cuando esto sucede el horario de trabajo se alarga y más si se desplazaron fuera de Yurécuaro o de los límites de Michoacán. Cuando la jornada de trabajo de alarga demasiado sólo se les retribuye con treinta pesos más del pago asignado inicialmente, en pocos casos se les da algún alimento y pese a que el cuadrillero debe proporcionar agua purificada para que los jornaleros se hidraten, pues pasan todo el tiempo bajo los rayos del sol, hay quienes se atreven a cobrárselas.

Tales situaciones impactan tanto en el desgaste de sus fuerzas físicas como en los alimentos que harán en ese día, pero también en el resto de sus actividades cotidianas, en el tiempo que les queda para descansar y para asistir a la escuela, en el caso de la población infantil. Teniendo en cuenta que al regresar de los campos agrícolas los jornaleros tienen que esperar nuevamente en el puente amarillo a que el cuadrillero les pague su día de trabajo, lo cual sucede en promedio a las seis de la tarde, aun-

que puede llegar a ser más tarde, al otro día y en el peor de los casos que eso no suceda porque el cuadrillero se fugue con el dinero o se lo gaste en una borrachera y nos les pague lo acordado.

Al tomar en cuenta casos específicos de conformación de espacios de vida de algunos jornaleros se pueden observar que el trabajo detona una intensa movilidad, durante sus estancias en Yurécuaro, ya que al no trabajar en campos agrícolas que estén continuos o sea una misma unidad agrícola se desplazan a diferentes parcelas. Mientras que el resto del tiempo de su vida cotidiana en Yurécuaro se limita a ciertas actividades que se realizan principalmente dentro de la zona jornalera. Por lo que se puede apreciar cómo se conjunta tiempo y espacio a partir de una actividad trascendental para la personas, en este caso por el trabajo.

La concentración y el tipo de trabajo es el que influye en que haya parámetros similares en sus espacios de vida, las diferencias encontradas se derivaban por otras connotaciones sociales, principalmente, como el ser mujer, ser niño, la experiencia y hasta la salud. Sin embargo, la flexibilización de la conformación de sus espacios de vida se debe a los acuerdos que los cuadrilleros hacen con los productores tanto del valle de Yurécuaro como de lugares aledaños. Entonces el trayecto de trabajo e itinerario del mismo dependerá de la distancia del campo o los campos agrícolas en los que se trabaje, además del tiempo que les lleve cortar la cantidad de producto establecida, así como el regreso al puente amarillo, nuevamente. Aunque cabe señalar que en el caso de la mujeres también se debe de contemplar desde la hora que se levantan a prender la lumbre para cocinar los alimentos que se llevarán a almorzar, en promedio a las cuatro de la mañana.

Se aprecia en la conformación de esos espacios de vida, como el uso del tiempo, aspecto que resalta Sassone (2002) y que también se sustenta en la teoría de la estructuración, influye en ellos, ya que las actividades diarias, las de esparcimiento, el descanso giran en torno al horario de trabajo. Por ello, recordando lo planteamientos de Lindón (2006), el trabajo en cuanto al uso del tiempo y espacio



influye en la precariedad del mismo y de la propia condición de vida, ya que enmarca la totalidad de la vida del sujeto y por tanto propicia una espacialidad específica entre el lugar de alojamiento, inmerso en la zona jornalero y el de trabajo.

La espacialidad del trabajo de los jornaleros, durante sus estancias en Yurécuaro proyecta cómo el uso de su fuerza de trabajo es aprovechada a nivel regional, sobre todo en los municipios en que se produce jitomate, localizados entre Michoacán y Jalisco, y en cierta medida en Guanajuato, por lo tanto también es una espacialidad inmersa en distintas regiones, como la del Bajío o la de la Ciénega, pese que Yurécuaro es la sede de alojamiento de los jornaleros, no es el único que aprovecha la presencia de estos.

Aunar el enfoque de los espacios de vida con la teoría de la estructuración permite ahondar en el estudio del espacio social, a partir de la perspectiva dinámica que le da la movilidad geográfica al visualizar los desplazamientos, lugares que frecuenta y prácticas cotidianas de las personas. No se trata sólo de un actor que construye su propio espacio de vida por las actividades que realiza, sino de un actor que tiene un estatus y rol en la estructura social. Sus actividades cotidianas y en especial su trabajo, al encontrarse inserto en una estructura productiva está sujeto a prácticas, tiempos y lugares propios de la actividad productiva, como en este caso es la cosecha de hortalizas. Cuando vemos los lugares ocupados por los jornaleros, éstos se pueden asimilar con las sedes o los bordes espacio-temporales a los que alude Giddens.

El espacio social y las valoraciones

Una escala más que integra a los espacios de vida es el espacio social, el cual remite a las relaciones e interacciones sociales, las cuales se observaron de dos formas: las primeras son las que entablan los jornaleros con otros actores en donde predominan, sobre todo, los intereses económicos y las segundas las que se tienen entre la misma población jornalera.

Por lo tanto, las relaciones que los jornaleros tienen con los habitantes locales se basan en la necesidad de vivienda que tienen, así como por el abasto de insumos, en ellas hay transacciones económicas que son solventadas por los jornaleros y resultado de su trabajo. En cambio, con los representantes de los programas asistenciales ante los servicios que requieren y ciertas necesidades que tratan de ser solventadas por parte del Estado, a partir de políticas públicas, se antepone la visión que se tienen de los jornaleros como personas en situación de pobreza y marginación, por lo que existen apoyos económicos, como el caso de ayuda para el traslado y becas; mientras que la dotación de despensas, el uso de la guardería y del albergue son apoyos en los cuales los jornaleros deben de cubrir cierta cuota económica.

Las relaciones que mantienen con los cuadrilleros son exclusivamente de trabajo, sin embargo, cuando llegan a ser familiares la situación cambia. En estas relaciones se antepone las jerarquías, el control y se evidencian situaciones de maltrato, por tal motivo que decidan emplearse

con distintos cuadrilleros, con la intención de buscar no sólo mejores condiciones de trabajo, sino también de trato. Situación que se generaliza en el resto de los jornaleros, ya que sólo el 38% de ellos mencionó que el trato que les dan los jornaleros es bueno, mientras que el resto habló de haber sido maltratados, ya fuese a través de gritos, quitarles parte del sueldo, cobrarles el agua que les dan, por ejemplo. Otros hablan de las distinciones que hacen los cuadrilleros con los jornaleros que ya son sus conocidos o sus familiares, a los cuales les brindan mejores condiciones de empleo, en comparación a los que no conocen.

Se puede apreciar que las interacciones sociales que se dan entre la población jornalera están ligadas a la identificación, sobre todo hacia el lugar de origen o grupo étnico, más que por dedicarse a la misma actividad, compartir rutas de trabajo o encontrarse en constante movilidad espacial y enfrentar situaciones similares de empobrecimiento y precariedad. Tal situación de identificación se pone en práctica durante los tiempos de espera para empezar a trabajar en la parcela y en el almuerzo, ya que por lo general siguen este patrón para agruparse.

La actividad laboral de los jornaleros no sólo propicia una forma de espacialidad e impacta en su vida cotidiana, también genera una serie de valoraciones. Para ellos el jornalero es “una persona que sale a trabajar fuera de su casa, la ventaja es que se enseña a trabajar en diferentes cosas, la desventaja es que cuando no hay trabajo no hay nada que hacer”. Siguiendo con las concepciones que tienen sobre su trabajo, éste lo reconocen como “difícil por lo cansado”, “pesado”, “mal pagado” “no es suficiente el dinero para la ropa y la comida”, que implica sufrimiento por el trasladarse, al estar expuestos a los rayos del sol u otras condiciones del clima, porque “no hay descanso”, “es mucho tiempo de trabajo” y “se sufre porque no está uno en su casa”.

Ante “la necesidad” trabajar como jornalero agrícola ellos lo asumen como “una forma de tener dinero”, de “sacar a los hijos adelante”, se espera que a partir de él “uno pueda tener

su casa”. En el peor de los casos se trata de “una vida sin futuro porque somos simplemente jornaleros y no se espera nada”.

Espacios de vida flexibles (a modo de conclusión)

Conjuntado todos los elementos que propician la conformación de los espacios de vida de los jornaleros se puede apreciar que se trata de un espacio geográfico y social con fuertes interrelaciones propiciadas por su actividad laboral. Estos espacios de vida remiten formas de movilidad espacial, cíclicas y cotidianas, en las que se conjuntan el espacio, el tiempo y las dinámicas sociales, permeadas por estatus, roles, relaciones e interacciones sociales, valoraciones e identidades. Son espacios que integran la superficie donde transcurre la vida cotidiana y el espacio social, el cual alude a una red de individuos construida por sus relaciones sociales, de acuerdo con Di Meo y Robette.

Sin embargo, el campo agrícola o parcela, es el lugar de mayor trascendencia en las estancias de trabajo para los jornaleros, porque es ahí donde gastas sus fuerzas y exponen su salud, en el que la explotación impera y sus derechos laborales se ven disminuidos. Pero

es donde se pueden acceder a un ingreso económico, por ello asistir a una u otra parcela en distintas áreas agrícolas, estando en Yurécuaro, parecería no importales ya que ponen mayor interés al trato que les da el cuadrillero y el pago, de tal forma que las relaciones sociales, y por tanto, el espacio social puede anteponerse al espacio geográfico, sobre todo cuando éste último parece difuminarse entre coordenadas geográficas la no ser siempre el mismo campo en el que se trabaja, pero en el cual impera el mismo objetivo, patrones laborales y en el que se busca lograr cierta movilidad social, más allá de la subsistencia.

Pero al no tratarse de un espacio preciso en el que se trabaja cotidianamente, más bien es incierto porque varían en su ubicación geográfica, dentro o fuera del valle agrícola. Esta diversidad de ubicaciones propicia que los jornaleros al iniciar el día no saben a qué parcela irán, de quién es y a qué hora regresarán. Esa incertidumbre en la que los jornaleros trabajan, hace su movilidad cotidiana más compleja, que incide en sus itinerarios apreciándose así la estrecha relación entre tiempo y espacio y en sus condiciones de vida. Es por ello que se asume que la flexibilidad laboral, que deriva la precariedad laboral, genera a la vez espacios de vida flexibles y condiciones de vida precarias.

Por último, es importante destacar que en los espacios de vida de esta población la problemáticas que enfrentan no

sólo están ligadas a la flexibilidad laboral, a la pobreza, marginación social y a la impunidad del propio Estado, sino también viven otras problemáticas como la inseguridad y violencia por estar inmersos en un contexto donde el narcotráfico y el crimen organizado está presente. Otras son las delicadas realidades que existen y se generan entre la población jornalera como son el alcoholismo, la drogadicción, el abuso sexual hacia la población infantil, la violencia familiar y de pares en un espacio específico.

Bibliografía

Atalino F., Juan J. (2000). Entre lo propio y lo ajeno, la identidad étnico-local de los jornaleros mixtecos, INI.

Barrón, A. Y Hernández. M. (2000). "Los nómadas del nuevo milenio". Revista Cuadernos Agrarios, Nueva Época No. 19-20.

Borisovna B., L. (2002). Vivir un espacio. Movilidad geográfica de la población (Huejotzingo, Puebla, 1970-1999). Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades-BUAP.

Camargo M. Abbdel (2012). Asentamiento indígena, apropiación del espacio y configuración de los nuevos territorios étnicos en el noroeste de México. XXXIV Coloquio de Antropología e Historias Regionales "El valor de lo rural". El Colegio de Michoacán, AC.

Canabal C., B. (2008). Hacia todos los lugares: migración jornalera indígena de la Montaña de Guerrero. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Chávez G. María R. (1999). "Propuestas legales en materia agrícola y del trabajo para enfrentar la problemática laboral de los jornaleros del campo migrantes", en Primer Foro de Trabajo Asalariado en el Campo Michoacano. Noviembre 25 y 26 de 1999.

Contreras Oscar (2000). "Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas". En Estudios Sociológicos, septiembre-diciembre, año/vol. XVIII, núm. 003. El Colegio de México. Di Méo, G., 2000, "Que voulons-nous dire quand nous parlons d'espace?".

In Lévy, J.; Lussault, M. (dir.). Logiques de l'espace, Esprit des Lieux. Géographies à Cerisy. París, Berlin.

Echeverría, M. et. al. (2010). La situación de los jornaleros en Yurécuaro. Revista Fuente, Vol.1, No. 3, Junio 2010.

García M. Adriana (2013) Espacios de vida de los jornaleros agrícolas migrantes en Yurécuaro, Michoacán. Tesis para optar por el grado de Maestra en Geografía Humana. El Colegio de Michoacán A.C.

Giddens, Anthony (1984). La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu Editores.

Glockner, Valentina (2008). De la montaña a la frontera. Identidad, representaciones sociales y migración de los niños mixtecos de Guerrero. El Colegio de Michoacán. A. C.

Gumuchian, Hervé (1991). Representations et aménagement du Territoire. Antrhopos, Paris

Guzmán G. Elsa, L. L. (2002). "Reproducción y movilidad de la fuerza de trabajo agrícola en Morelos". En C. C. León L. Arturo, Migración, poder y procesos sociales. UAM-Plaza y Valdes.

Lara F., Sara (1991). Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. Revista Nueva Antropología, junio, año/vol. XI, número 39. México, D.F. pp 99-114.

_____ (2011). "Saber circular" y "Saber quedarse": nuevas formas de ocupación del espacio rural de la población indígena jornalera. 8º Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios Rurales (AMER) "Campesinos y Procesos Rurales: Diversidad, Disputas y Alternativas".

_____ (2011). Los "encadenamientos migratorios" en espacios de agricultura intensiva. El Colegio Mexiquense y Miguel Ángel Porrúa. pp. 17-32.

Lindón, Alicia (2002) [en línea]. Trabajo, espacios de vida y cotidianidad. La periferia de la ciudad de México. Scripta Nova, revista de electrónica de geografía y ciencias sociales, Vol. VI, núm 119, 1 de agosto de 2002. <http://www.ub.edu/geocrit/nova.htm>

_____ (2007) "Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral". En Contreras D. Camilo, Narváez T. Adolfo B. (coord.). La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida. Plaza y Valdes Editores, El Colegio de la Frontera Norte.

Pimienta L., Rodrigo (2002). Migración infantil en México. Revista Sociológica. Enero-abril 2002, año 17 número 48.

Rojas R. Teresa (2011). La migración de los jornaleros indígenas: una mirada desde las comunidades de origen de la Montaña Alta de Guerrero. 8º Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios Rurales (AMER) "Campesinos y Procesos Rurales: Diversidad, Disputas y Alternativas".

Sánchez S., K. (2002). "Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura". En A. C. León L., Migración, poder y procesos rurales. UAM, Plaza y Valdes

Sassone, Susana (2002). "Espacios de vida y espacios vividos. El caso de los inmigrantes bolivianos en el área metro-politana de Buenos Aires". En Salman, Ton; Zoomers, Annelies (eds). El éxodo andino. La migración transnacional desde Bolivia, Ecuador y Peru. Cuadernos del Cedla.

Secretaría de Desarrollo Social (1996). Promoción social, Programa Nacional con Jornaleros Agrícolas. México

Seefoó, J. Luís (1995). ¿Quién paga los platos rotos? Costos sociales de la agricultura moderna: el caso de las intoxicaciones por plaguicidas en Zamora, Michoacán 1980-1989. Tesis para obtener el grado de maestría en estudios rurales. El Colegio de Michoacán A.C.

_____ (2000), La calidad es nuestra, la intoxicación...! De usted ¡Atribución de la responsabilidad en las intoxicaciones por plaguicidas agrícolas, Zamora, Michoacán 1997-2000. El Colegio de Michoacán A.C. Ulrich, Beck, (2006). "La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad". Edit. Paidós.

Talleres familiares, estrategias productivas y conformación de redes. El caso del oficio de la marroquinería en San Vicente Ferrer, el Marqués, Qro.

📍 Mtra. Marja Teresita González Juárez
📍 Lic. Vladimir Iván Rodríguez Palmerín

Introducción

El presente trabajo, pretende realizar un análisis de la integración de la marroquinería como actividad primordial en la comunidad de San Vicente Ferrer, como forma de producción emergente desarrollada al margen de las políticas públicas de desarrollo regional, así como aquellas estrategias integradas a la producción que permitieron que se convirtiera en una actividad productiva emergente.

La Comunidad de San Vicente Ferrer se localiza en el municipio de El Marqués, en el estado de Querétaro, ubicado a 15 kilómetros al noreste de la ciudad. La cual ha sido participante de las diferentes etapas productivas del Estado desde sus antecedentes como estancia de la hacienda de Chichimequillas y posteriormente como hacienda de labor independiente conservando su vocación agrícola hasta los años 80.

Dicha actividad agrícola fue el principal sustento económico del Estado durante un largo periodo de su historia hasta que a mediados de los años 60 se enfrenta a una etapa de industrialización en la cual buscaban una vinculación entre el sector agropecuario de la región con la industria de la tras-

formación alimentaria, es el caso de Kellogg's, Gerber, Clemente Jacques, Carnations, Taide y la Harinera Querétaro entre otras.

Como efecto de estas políticas, algunos habitantes de la comunidad, se insertaron en industrias como obreros a partir de la instauración de empresas en los alrededores como el Parque Industrial La Cruz y el Parque Industrial Querétaro.

Para 1982 inicia una nueva etapa con la fase de globalización que cambia la manera de concebir el desarrollo implicando cambios en la formas de producción, así como la forma de relacionarse con el resto de los países, conformando asociaciones comerciales o bloques para incrementar el intercambio y asegurar los mercados.

La comunidad estudiada, ha experimentado una serie de cambios estructurales que han venido enfrentando con la búsqueda de nuevas alternativas frente a un mercado que se encuentra en constante reconfiguración. Una de las respuestas a esto ha sido la integración del trabajo de la piel, conformándose talleres familiares que tienen un sustento en relaciones de parentesco, compadrazgo, amistad o simplemente de vecindad, las cuales han dado lugar a la conformación de extensas redes informales de cooperación. En líneas generales, estas redes funcionan como una multiplicidad de relaciones diácticas personales a través de las cuales circulan conocimientos, experiencias, información y recursos. Estos talleres familiares han tenido que buscar estrategias de producción y conformar redes sociales y comerciales a través del tiempo para mantenerse en el mercado mediante los precios competitivos, la calidad del producto y la reproducción constante de artículos definidos por las distintas modas que se encuentra en un constante dinamismo.

La fama que ha venido ganando San Vicente Ferrer la ha posicionado en un mercado que atrae a clientes mayoristas y de menudeo. Siendo el oficio de la marroquinería la actividad principal en la economía para el pueblo.

El hecho de que el sustento de esta forma productiva tuviera como base la dinámica propia de los talleres familiares, nos llevó a analizar cómo se han generado las estrategias productivas y la importancia de la conformación de redes en el oficio de la marroquinería en San Vicente Ferrer, así como ha:

- 1.- Indagar sobre las causas que determinaron el cambio en la vocación productiva y la introducción del oficio de la marroquinería en la comunidad de San Vicente Ferrer, El Marqués Querétaro
- 2.- Identificar las estructuras productivas que predominan el oficio de la marroquinería.
- 3.- Analizar la estructura productiva que fundamenta el oficio de la marroquinería y la importancia y tipos de redes en dichas dinámicas productivas.
- 4.- Explicar los diferentes niveles en los que operan las redes que sustentan el oficio de la marroquinería en San Vicente Ferrer.



ANTECEDENTES

La historia del pueblo se encuentra vinculada directamente a la Hacienda de Chichimequillas, y posteriormente a San Vicente, estancia de la primera. Posteriormente en los años 30 del siglo pasado, se inicia el reparto agrario y queda constituido como ejido. La fuerza laboral de la comunidad se mantiene casi en su totalidad en el sector agropecuario vinculado a las granjas de los alrededores.

La actividad agrícola en el Estado Querétaro tiene una larga tradición histórica debido a las características de fertilidad de la tierra sobre todo en lo que se refiere a la región de los valles y el Bajío de Querétaro de la cual forma parte nuestra zona de estudio. En esta región, la hacienda fue la estructura organizativa que definió el horizonte cultural, económico, político, social e ideológico de la gente; todas sus actividades, expectativas y movilidad social dependían de aquella, lo que se evidencia en decisiones que tomaron en momentos de crisis que transformaron su vida radicalmente (Olvera, 1997: 1).

Las grandes haciendas mantuvieron la característica de ser una forma dominante en el campo heredado de la colonia, hacia 1870. Querétaro se encontraba reciclando sus grandes fuentes tradicionales de producción: la agricultura se mantuvo como fuente de ingresos de la mayor parte de la población trabajadora y en segundo lugar el comercio a la población urbana y por último la producción textil.

En el periodo de 1880 a 1920, Querétaro vive un largo proceso de estabilidad a pesar de las dificultades nacionales de la revolución. Los hacendados a pesar de mantenerse

fuera de la lucha en su territorio y de esconder los recursos, enfrentaban la subvención a los ejércitos que cruzaban sus suelo con caballos, forrajes, cereales y recintos para la tropa.

A partir de 1918, los hacendados queretanos de los valles empiezan a protestar por los abusos del ejército instalado en la entidad, ya fueran cometidos por los coroneles y generales o por la soldadesca. Aparentemente entonces proliferan los robos en las haciendas, cuando las peleas armadas entre soldados y peones son cotidianas y los abusos de los "jefes de armas" parecían interminables. Los hacendados y rancheros pugnaban por conseguir que los jefes de la tropa instalada en sus terrenos les fueran favorecidos (García Ugarte, 1992: 345). Cabe destacar que el número de hacendados y rancheros se incrementó en forma importante en el periodo de 1900 a 1910.

Como dato sobre el inicio de este proceso, encontramos que el primer reparto agrario del que se tiene noticia en Querétaro, se remonta a 1880 cuando el gobernador del estado Antonio Gayón, obligó a doña Josefa Legarreta a fraccionar su hacienda de Montenegro. Para 1915, Siendo gobernador Teodoro Elizondo se creó la Comisión Distribuidora de Tierras, (Olvera, 1997: 59). Durante el Gobierno de José María Truchuelo (1920-1923) que se expidió La Ley Agraria del Estado donde se proponía, por primera vez, la expropiación de las grandes propiedades rusticas, estableciendo el fraccionamiento voluntario de los latifundios e iniciando realmente el reparto de tierras, proceso que continuaría hasta los años 30's del siglo XX.

Al finalizar la Revolución Mexicana, en Querétaro se inicia la formación de ejidos, y posteriormente en los

años 30 el reparto agrario. En el estado de Querétaro, de acuerdo a información obtenida del Archivo agrario de Querétaro, se formaron un total de 360 ejidos y comunidades agrarias de los cuales 353 tiene superficie de labor. Este número abarcó un territorio de 604,405.66 hectáreas correspondientes al 51% del total del territorio

Los ejidos se localizan principalmente en la parte centro y suroeste donde se ubican las zonas más compactas de este tipo de propiedad extendiéndose al noreste. Las comunidades agrarias se localizan igualmente al centro y suroeste del estado. La mayor porción de tierras ejidales que se localiza en la región de los Valles de Querétaro alcanzando un total del 46.6% del total, de acuerdo a los datos proporcionados por el Registro Agrario de Querétaro.

Los grandes cambios agrarios en estos valles centrales del Estado de Querétaro, no se dan sino hasta la tercera década del siglo XX, en donde de alguna manera el movimiento cristero primero y el sinarquista después se presentan como momento definitivo en el que el campesino queretano se levanta para transformar las condiciones de vida en que se ha visto sometido a lo largo de tantos años, provocando un rompimiento con la estructura agraria del porfiriato en Querétaro (Gutiérrez, 1989: 296).

Durante la primera mitad del siglo XX, el desarrollo industrial en la región fue muy lento, y fue hasta 1977-1979 cuando se inicia y consolida el desarrollo industrial. Este proceso se inicia en la ciudad de Querétaro para constituirse seguidamente en el corredor industrial San Juan del Río-Pedro Escobedo-El Marques-Querétaro, considerado este como parte del corredor industrial México-Guadalajara.

El despegue industrial se inició debido a la iniciativa privada y su interés en la región por su cercanía con el D.F., la existencia de vías de comunicación y transporte, gasoductos, agua (en ese entonces), y también a las facilidades que dio el Gobierno Estatal en la exención de impuestos y subsidio de servicios.

EL desarrollo regional y las obras que para este fin se construyen, generan un cambio en la vocación productiva de la región, la cual se avoca a la producción industrial y a la construcción de Parques industriales y a los requerimientos necesarios para atraer a inversionistas.

Como consecuencia de estas políticas, algunos habitantes de la comunidad, se insertan en industrias como obreros en los complejos industriales de los alrededores como el Parque Industrial La Cruz y el Parque Industrial Querétaro.

Para 1982 inicia la fase de internacionalización que cambia la manera de concebir el desarrollo implicando cambios en la formas de producción, integrando la llamada acumulación flexible, así como la forma de relacionarse con el resto de los países, conformando asociaciones comerciales o bloques para incrementar el intercambio para asegurar los mercados (Negrete, 2008,72).

Como consecuencia de las presiones económicas y políticas, el gobierno establece políticas de apertura comercial y la redistribución de recursos, limitando los apoyos al campo y aplicándolos al desarrollo de infraestructura que convirtieran elevaran el nivel de competitividad del país, generando un cambio en la estructura productiva de la región y dejando sin empleo a un buen número de habitantes que se encontraban empleados en los ranchos y granjas cercanos a la comunidad, al mismo tiempo que se cierra la posibilidad de comercialización de la producción ejidal.

En este periodo se da inicio al trabajo de la piel en la comunidad de San Vicente Ferrer. Son estos talleres de marroquinería, los que han determinado la forma de vida de los habitantes de esta comunidad desde entonces. El trabajo de la piel se ha insertado en un pueblo con tradición agrícola y de la construcción, este no ha sido ajeno a todas estas transformaciones de la economía global, ya que desde inicios de los años ochenta, ha experimentado una serie de cambios estructurales que se han venido enfrentando con la búsqueda de nuevas alternativas frente a este mercado global.

EL OFICIO DE LA MARROQUINERÍA

De acuerdo con historia oral aportada por el Señor Don Juan Briones Valencia, quien introdujo el oficio de la marroquinería en el pueblo de San Vicente Ferrer, el primer taller fue instaurado a principios de los años ochenta, luego de que viajara a Guadalajara para trabajar en una fábrica en la que elaboraban carteras y bolsas de piel, después de durar unos cuantos años y aprender bien la elaboración de estos productos, menciona que instaura un taller en la colonia Tampico de la misma ciudad, en el cual trabajaron familiares originarios de San Vicente Ferrer.

Regresa a San Vicente Ferrer a donde instala el taller en el cual inicia con el apoyo en la mano de obra de sus familiares cercanos, a quienes enseñó lo necesario para el trabajo de la piel. Los materiales utilizados como piel, he-

rrajes y botonería, provenían principalmente de Toluca y de la ciudad de Guadalajara, estableciendo redes comerciales que le abastecieron mientras duro su taller. Estas redes se extendieron junto con la multiplicación de los talleres, siendo los proveedores de los talleres hasta que se buscaron otras alternativas comerciales que ofrecerán ventajas en precio, calidad de producto y distribución.

En lo que respecta a la venta y distribución de los artículos de piel, en una primera etapa, la producción de este primer taller se realizaba directamente con los productores de Guadalajara, posteriormente se inicia la venta en la ciudad de Querétaro en donde se da a conocer el trabajo de piel en esta comunidad, al mismo tiempo que los productos son llevados a los Estado Unidos por parte de los migrantes como recuerdo de su ciudad o región natal.

Don Pedro Rangel Briones, primo de Don Juan Marcelino Briones Valencia, integrante del primer taller de marroquinería en el Pueblo de San Vicente Ferrer y trabajador del mismo desde los 12 años edad, cuenta lo siguiente:

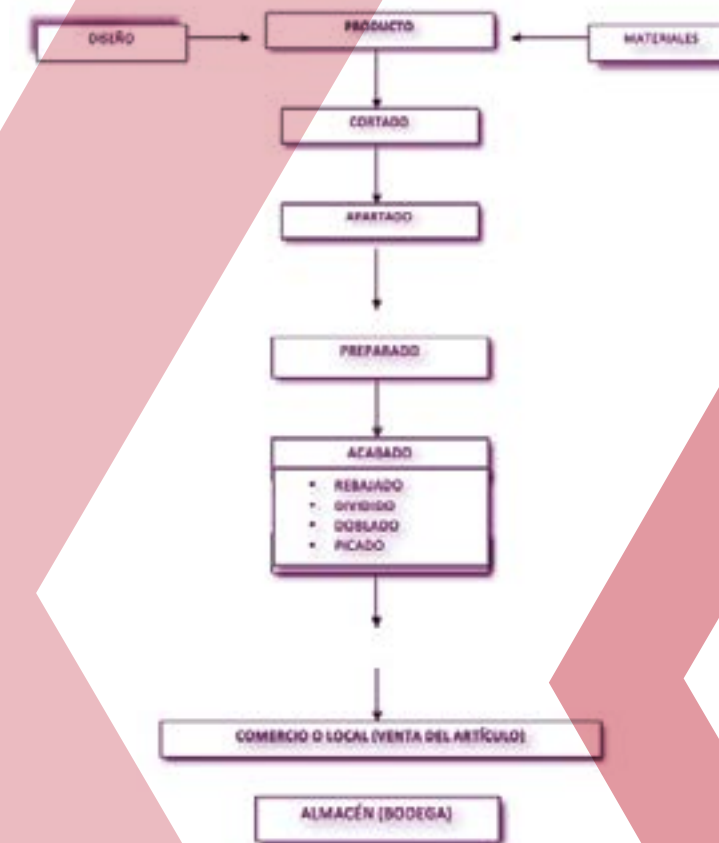
“... hace aproximadamente 40 años para atrás, en la colonia Tampico, en Guadalajara Marcelino trabajó durante dos años elaborando billeteras y bolsas de piel en el taller de un señor del que no recuerdo su nombre, después de estar ese tiempo trabajando y aprendiendo el oficio fue cuando nos llevó para allá, en Guadalajara trabajé con Marcelino desde los 12 años, en ese taller trabajamos 10 personas, todos familiares. Después de haber aprendido el oficio de la elaboración de artículos de piel en ese taller de Guadalajara, que fueron como 6 años, nos regresamos porque Marcelino, como comúnmente lo conoce la gente de

aquí, regreso a San Vicente a principios de los años ochenta a poner su propio taller en su casa que está enfrente de las canchas de tierra del pueblo, Ahí en esas esquina en donde hoy en día sigue siendo su casa trabajábamos, en su taller tenía sus mesas de trabajo, prensas para grabar la piel de badana que era la que trabajábamos más, máquinas de coser. A mí me tocaba coser, fue lo primero que aprendí de este oficio por necesidad porque Marcelino no tenía a nadie que se pusiera en la máquina de coser y yo fui el que quise hacer eso, tenía toda la herramienta necesaria para hacer esto y pues ya sabía dónde conseguir los materiales y la piel que era en Toluca. Las personas o familiares que en un principio trabajamos con él en Guadalajara, fuimos las mismas que empezamos en el primer taller aquí eran: Atanasio Zamudio, Cándido Elías, Félix Briones, Guadalupe Briones, Guillermo Briones, Juan Zamudio, Melecio Molina, Pedro Molina Briones, Piedad Anaya y Severiano Rangel”

Los primeros artículos que se elaboraron fue la “billetera para caballero de piel de badana”, esta piel de carnero u oveja por lo general en curtido vegetal y de color natural, tenía un diseño simple que posteriormente fue decora-

do con motivos representativos como: herrerías, el calendario azteca, entre otros; y que constituían la producción que se vendían en las curtidurías de Toluca o Guadalajara.

El proceso por el cual se realizaba la elaboración era la siguiente:



Proceso de elaboración de artículos de piel en talleres de marroquinería en el pueblo de San Vicente Ferrer, Querétaro.

En cuanto a los orígenes de esta práctica en la comunidad, Don Juan Briones nos cuenta que el taller donde laboró en Guadalajara originalmente fue muy productivo, ya que le permitió juntar dinero e invertir en la compra de ganado vacuno, lo que constituía no solo una inversión sino un segundo negocio que generara ganancias, sin embargo este negocio no resultó como pensaba, generando más gastos de los que había calculado llevándolo a la quiebra y en consecuencia a desequilibrar los pagos tanto a proveedores como a los trabajadores del taller, por lo que decide dar por terminado el taller y a vender la maquinaria.

Es importante mencionar que una de las consecuencias de este quiebre-dejo como secuela conflictos con sus trabajadores y aprendices que al mismo tiempo eran problemas familiares.

Al cerrar el primer taller de piel en San Vicente, los trabajadores que habían aprendido el oficio y conocían las redes de abastecimiento y distribución, además de haber conseguido algunas ganancias extras a la siembra del campo, deciden independizarse e iniciar sus propios talleres, algunos de ellos comprando la maquinaria de Don Juan, otros comprando máquinas de coser que adaptaron para el oficio, además 51 de que integran a familiares y algunos otros habitantes de la comunidad en el oficio enseñándoles el trabajo de la piel los trabajadores de este primer taller se independizan y ponen sus propios talleres, a enseñar este oficio a familiares y habitantes del pueblo.

Aquellos que contaban en ese momento con capital, compraron máquinas de coser, siendo estas la inversión más cara en relación a la compra de herramientas y materiales, y los que no se encontraban económicamente bien e en ese momento, fueron contratados como trabajadores de esos nuevos talleres.

En una segunda etapa para la constitución de talleres, se registran, de acuerdo a la historia contada un total de 11 talleres, encabezados por:

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| 1. Atanasio Zamudio | 2. Juan Zamudio |
| 3. Lucio Briones | 4. José Valencia |
| 5. José Luis Mata | 6. Joaquín Cárdenas |
| 7. José Redentor Valente Briones | 8. Martiniano Robles |
| 11. Juan López | 10. Cándido Elías |

Hoy en día se puede observar que tanto los talleres como los negocios más importantes o grandes de marroquinería que existen en el pueblo y fuera de este, son en la mayoría dirigidos y trabajados por quienes fueron trabajadores, a principios de los años ochenta, de Don Juan Marcelino Briones.

Actualmente en la comunidad de San Vicente, existe un registro de 46 talleres con diferentes tamaños y niveles de producción, los cuales siguen teniendo una base de trabajo familiar y que se manifiesta como la principal fortaleza para la consolidación de la economía de la comunidad.

Se identifica un momento coyuntural en esta historia, cuando el trabajo de la marroquinería toma importancia no sólo económica sino de poder político, y en donde surgen formas de gestión con las instancias gubernamentales y políticas del municipio y del estado, que facilitan la aplicación a programas de apoyo financiero, que su vez sirven de paraguas para dar nuevo impulso al desarrollo y la producción dentro de los talleres y que se ve reflejado en transformaciones de servicios públicos en la comunidad.

LOS TALLERES FAMILIARES

El 90% de los talleres que se ubican en la Comunidad de San Vicente Ferrer, están ubicados en espacios adaptados para su funcionamiento dentro de los espacios habitacionales de los dueños del taller. Se observó que las condiciones de estos espacios o cuentan con los requerimientos óptimos para ejercer el trabajo en tanto no se cuenta con la adecuada iluminación ni ventilación necesaria, agravándose la situación en tanto que para el trabajo de la piel se utilizan pegamentos y solventes tóxicos. En lo que respecta al equipamiento para el desarrollo del oficio, en todos los talleres se encuentran tres áreas: la de corte, equipada por grandes mesas donde se coloca la piel para realizar la maqueta o dibujo de los patrones en la piel; el corte de las diferentes piezas que integran un producto determinado, en este mismo espacio se realiza parte del armado en el cual se utilizan pegamentos. Finalmente se encuentra una tercer área de trabajo que corresponde al cosido de las piezas.

Además del espacio en donde se labora, normalmente se cuenta con un espacio más dedicado al almacenamiento de las pieles sin trabajar y otro para el almacenamiento de los productos ya terminados.

Se encontraron en la comunidad un total de 37 talleres y 29 tiendas de piel en la comunidad de San Vicente Ferrer.



Mapa de las tiendas y talleres en San Vicente Ferrer, El Marqués Querétaro.

EL TRABAJO DENTRO DE LOS TALLERES FAMILIARES

El rol que tienen cada familia con talleres, se ve también reflejado en la inversión de educación y formación en relación a sus familiares directos y en la contratación primordialmente de familiares cercanos como forma de apoyo entre hermanos o primos.

Se ve sin embargo un descuido en la inversión en tecnología y las instalaciones de los talleres, en donde se continúa trabajado con la misma maquinaria y equipo desde que se instalaron.

En cuanto a la maquinaria, algunas son ajustadas por los mismos trabajadores y otras compradas de segunda mano, teniendo máquinas que rebasan los 30 años de uso continuo.

La inversión que se hace a los talleres mínima en cuanto a la adaptación o construcción del espacio en donde se instauran, los cuales son por lo general espacios habilitados dentro del terreno de las mismas residencias de los propietarios de los talleres y no cuentan con las condiciones e infraestructura adecuada para laborar, ya que carecen de cosas como: falta de ventilación; resaltando que los materiales que son utilizados son químicos nocivos para la salud, mala iluminación, construcción en obra negra y sin acabados, pisos irregulares, espacios de trabajo reducidos, los sanitarios que sirven para servicio de los trabajadores se encuentran localizados en el interior de las casas habitación, puesto que los talleres como tales no cuentan con este servicio.

La mayoría de los talleres no cuentan con un espacio para almacenar los productos ya terminados, sino que también modifican los espacios habitacionales para asignar una habitación a la función de bodega.

Por tratarse de talleres familiares, las condiciones laborales de los trabajadores son irregulares: no cuentan con horarios definidos, la forma de laborar es por destajo, no cuentan con seguro social ni prestaciones de ningún tipo, la edad para integrarse al trabajo es desde niños quienes acompañan a sus familiares y se inician como ayudantes mientras van aprendiendo el oficio.

Los salarios de los trabajadores son por semana o por unidad y tienen un promedio de entre 600 y 700 pesos a la semana, ya que varían de acuerdo a la cantidad de producto que se necesite, siendo un factor determinante la temporada del año de la que se hable, puesto que las temporadas en que se elabora más producto son los meses de noviembre y diciembre, donde la producción se ve incrementada al punto que deben comenzar semanas antes para darse abasto, lo cual a su vez permite la colaboración de otros talleres para completar la producción necesaria o, en su defecto, contratar más personas únicamente para la temporada.

Adversamente la temporada con menor producción se da en verano, principalmente junio y julio, donde las ventas disminuyen y la demanda de producto decrece considerablemente, cosa que a su vez repercute en las ganancias de dueños y empleados, reflejándose en la economía de la comunidad.

DISEÑO Y COMERCIO DE LOS PRODUCTOS

En los inicios de la producción, se trataba de productos rústicos, con diseños básicos y sin marca. En un segundo momento la producción de los productos estuvieron acompañados por marcas comerciales vinculadas a la moda como Tous, Chanel, Perrioni, Nike, Guess, Lacoste, etc que se incluían a partir de las tendencias de la moda.

En algún momento, esta situación causó problemas en relación al manejo de la piratería, por lo que actualmente muchos de los productores de san Vicente han empezado a desarrollar sus propias marcas de producción entre las que podemos mencionar: Ferrer, Joaquín Cardenas, Ddsanvi, Creaciones Brionez... Esto como estrategia para incorporarse formalmente al mercado.

En relación con lo ya mencionado, podemos mencionar que también se puede categorizar en diferentes etapas, ya que en los inicios se elaboraban básicamente carteras de piel de badana, con diseños sencillos, costuras visibles, colores naturales.

En un segundo momento, la producción se amplió a monederos, carteas de dama, cinturones, bolsas, portafolios y chamarras. En esta etapa se integró al diseño técnicas más complejas como el intercalado, pieles de colores y el grabado de pieles con marcas y motivos de diseño.

Actualmente se puede observar que la producción ha sufrido cambios interesantes, en tanto la producción se foca a la integración del mercado mediante la incorporación de nuevos materiales sintéticos para lograr competitividad en los precios, así como para adecuarse a las tendencias y las temporadas de moda.

En este momento también se detecta la contratación de modelistas, en tanto que en un principio los diseños se basaban en modelos que se de revistas o bien comprando modelos los cuales descocían y separaban las piezas para sacar y copiar los moldes. Como parte de esta necesidad de comercialización y de tener producción lista en las diferentes temporadas, se contrató a un modelista de la ciudad de México (El Buki) y de León quienes elaboran los moldes, proponen los diseños, realizan los cortes de piel y generan los prototipos de comercialización.

La distribución de los productos que realizan los marroquinos de la comunidad se realiza por niveles en función de la producción que tenga cada taller y las posibilidades de desplazamiento que tengan. En un ámbito local algunos de los talleres cuentan con un establecimiento propio

donde se distribuye en producto por menudeo y siendo un espacio que genera un empleo de carácter familiar por ocupar casi por regla a sus propios integrantes. Aquellos que no cuentan con un establecimiento generan producto con aquellas personas que si lo poseen, convirtiendo esta dinámica en una especie de trabajadores del taller, acaparando la mercancía y las oportunidades de generar mayor ingresos.

En un ámbito regional el carácter de comercialización que se distribuye es en la ciudad de Querétaro, San Juan del Río y algunos de los poblados del estado de Guanajuato como es San Miguel de Allende y San José Iturbide. Dentro de una escala de distribución nacional podemos mencionar espacios como lo son Celaya, León (Guanajuato), San Mateo Atenco (Estado de México), Aguascalientes, Morelia (Michoacán), Veracruz, San Luis Potosí y Guadalajara (Jalisco). Había quienes buscando apertura del mercado de sus productos se tenían que desplazar hasta Saltillo (Coahuila) y Monterrey (Nuevo León).

En la actualidad se puede observar un importante cambio en relación a la comercialización en las tiendas de distribución de productos en la comunidad de San Vicente Ferrer, ya que se puede observar que ya no solo se ofrecen productos producidos por la comunidad en tanto que se pensó en diversificar la oferta buscando atraer a un mayor número de compradores y obtener beneficios en como intermediarios de otros productores. Lo primero que se ofertó fue calzado, el cual se adquiría con diferentes productores de Toluca, León y Guadalajara.

Los primeros en integrar estos productos fueron las tiendas de Joaquín Cárdenas y posteriormente le siguieron aquellas con mayor tamaño y presencia ubicadas en la calle principal y en la plaza de la comunidad.

Otro elemento que se integra a la comercialización en San Vicente es la de bolsas de materiales sintéticos, las cuales provienen pueden provenir de los mismos talleres que trabajan la piel, nos mencionan que esto surge a partir del incremento en los costos de la piel y que la gente ya no compraba tan fácilmente, por lo que se decidió integrar materiales que simulaban la piel y que permitieran abaratar los costos por lo que se puede encontrar los mismos diseños pero en diferente costo. En este sentido menciono que en tiendas que se venden los dos productos, se acara constantemente la diferencia de calidad en lo que se oferta.

Junto con lo anterior, se pueden encontrar también a la venta bolsas de materiales sintéticos importadas principalmente de estados unidos y de Asia,. Nos comentan que esto surge con la característica de que se trata de productos de materiales sintéticos, con diseños de moda y de costos elevados equiparables a los realizados en piel en talleres de la comunidad. Nos comentan que esto surge a partir de la necesidad de mantener la venta de bolsas, por lo que se recurría a la compra de bolsas con diseños

de moda para copiar los diseños, lo que los vinculó a marcas y distribuidores que les proponían la distribución, al mismo tiempo que resultaba más costoso venderlas en las tiendas a los quienes que se dedican a la veta minorista en otras ciudades dentro de la temporada de moda a esperar a producir los modelos los cuales no estaría necesariamente en temporada.

Hay que mencionar que al mismo tiempo existen tiendas que se resisten, porque así lo mencionan, a integrar otros productos y se mantienen vendiendo únicamente productos de piel producidos en San Vicente.

CONCLUSIONES

A partir de esta revisión se establece para este trabajo la definición del término capital social no solo como espacio laboral construido a partir de las relaciones sociales y familiares con normas simbólicas compartidas, sino como vinculado a los requerimientos específicos del grupo social con base en la generación de un conocimiento que se transmite de manera generacional y con un sustento en la confianza.

Son las empresas familiares las que sustentan la forma de producción marroquinera en la comunidad de San Vicente Ferrer. No obstante, estas mismas estructuras y las problemáticas mismas de la organización familiar se tornan en la limitante para el crecimiento y la innovación.

La situación que se genera en estos espacios productivos y que permiten en gran medida la generación de ganancias, es la forma de operación de los talleres en donde se presenta una situación de ambivalencia en las relaciones entre dueño, trabajador. En la cual el dueño del taller no se obliga a tener contratos fijos con sus empleados, a pagar seguro, impuestos o cualquier tipo de prestación de ley; a cambio, a los trabajadores no se le obliga a tener asistencia al taller, pueden tener flexibilidad de horarios, dependiendo de sus necesidades particulares y de carácter "Familiar", y pueden solicitar apoyos económicos o de otro tipo en caso de requerimientos de atención médica (con particulares y pagando altos costos) o de carácter social (bodas, nacimientos o la misma posibilidad de independencia laboral).

Las relaciones de parentesco, integradas por consanguineidad, política, compadrazgo, amistad o simplemente de vecindad, han podido dar lugar a la conformación de extensas redes informales de cooperación. En líneas generales, estas redes funcionan como una multiplicidad de relaciones didácticas personales a través de las cuales circulan conocimientos, experiencias, información y recursos.

La activación de las redes y funcionamiento de los talleres en el sentido antes mencionado tiene como base ante todo de la confianza, la obligación y la reciprocidad que da el parentesco ya sea consanguíneo, político o simbólico, y que se refuerzan en el espacio laboral cuando mediante la red se da acceso a un puesto laboral a cambio de confianza en el compromiso con el trabajo y los resultados por parte del nuevo empleado.

Se observa claramente que en la dinámica de los talleres se lleva a cabo un proceso de legitimación y jerarquizar las relaciones familiares, ordenarlas y al mismo tiempo obtener recursos y distribuirlos entre los miembros de la familia. Por lo que se explica el hecho de que los propios trabajadores estén de acuerdo con las faltas legales en contratación y prestaciones, pues la exigencia de las misma no solo significaría la confianza, sino un sabotaje a la propia familia y autosabotaje en tanto miembro de la misma.

Siguiendo con esta perspectiva, se observó que jerarquización que sobrepasó al reconocimiento familiar tomando un carácter político y de partidos, situación que se presentó con la elección de miembros de la familia Cárdenas en puestos populares, queda en entredicho al anteponer intereses personales a los familiares y de la comunidad, por lo que al presentarse una situación de desconfianza, estos personajes quedan escindidos del grupo, a pesar de que los beneficios que se generaron a partir de estas candidaturas llevaron importantes beneficios sociales a la comunidad como la pavimentación, la construcción de la plaza, techar las canchas de la escuela, tapar el río, entre muchas otras.

Entre los trabajadores de los talleres de San Vicente, queda claro que las relaciones personales se anteponen a las de carácter económico, siendo las primeras el objetivo del propio trabajo, por lo que una lógica de maximización de beneficios no es una visión posible, ya que esto llevaría al conflicto familiar, a la desaparición de la red de apoyo, la pérdida de pertenencia a la misma, y a la pérdida de la confianza personal.

Una de las principales problemáticas que enfrenta la empresa familiar, la constituye el hecho planteado por diferentes estudios de que este tipo de organización tiene un quiebre a partir de la segunda o tercera generación. Echo que aún no queda claro en San Vicente, en tanto que en relación a generaciones de conocimiento no encontramos frente a la instauración de la tercera generación de talleres marroquinos y que hasta el momento trabajan bien. En relación a la generación familiar, si se marcan cambios, ya que la tercera generación

tiene la visión puesta en la comercialización que en el trabajo de la piel, lo que explicaría el cambio en la oferta de productos en las tiendas donde al parecer resulta más atractivo la venta de moda frente a la calidad.

Estudios realizados marcan que con frecuencia los talleres mantienen una limitante de crecimiento al integrar a un número limitado de trabajadores, lo cuales pertenecen a un mismo núcleo. Para el caso estudiado, se observó que la relación familiar está basada más que el parentesco consanguíneo en el parentesco de tipo político y simbólico, en tanto que el crecimiento y reproducción de talleres se da a partir de la inclusión de matrimonios con las hijas de dueños de talleres.

El hecho de que sean varones pertenecientes a otras familias en calidad de yernos, elimina una de las limitantes de las empresas familiares donde se busca mantener restricciones en relación a los conocimientos de producción o comercialización buscando proteger el patrimonio. Es entonces donde se justifica la reproducción de talleres y la formación de redes de conocimiento entre una importante parte de los habitantes para el trabajo de la piel ya que esta situación se puede entender a partir del peso de la consanguinidad y de que es un hecho esperado y hasta promovido, que el hijo político quiera tener independencia económica y que también sea bien visto el que los miembros masculinos apoyen a familiares con menores posibilidades.

Otra problemática la menciona Solari (2002) que las empresas de este tipo crecen hasta un "techo" máximo dado por la magnitud de los miembros de la familia y de las relaciones de confianza que establecen consue medio, lo cual les impide tener acceso a mercados de mayor envergadura, pudiendo llegar a establecerse como empresas de relativamente altos ingresos y pocos trabajadores, aunque truncadas en su crecimiento, detenidas en su acumulación y restringidas en cuanto a sus impactos sobre el desarrollo local. (ibid, p.309), sin embargo, en lo que se puede observar en la comunidad estudiada, esta situación no se presenta en la actualidad, ya que el número de talleres y tiendas aun no se ve saturado en relación a la población y en el momento actual, se puede observar el inicio de una etapa

de surgimiento de negocios secundarios a los talleres de producción como lo es la venta de artículos y terminados para piel, negocios de comida para los visitantes-compradores, restaurantes, entre otros.

En la revisión de los elementos que contribuyen al éxito de estas empresas familiares, y que se reconocen como un adecuado nivel de capital social, en el caso estudiado encontramos que existe:

- Una organización informal con una amplia participación en el conocimiento y en la toma de decisiones dentro de los talleres
- Una organización productiva generada por los propios residentes locales a partir de necesidades comunes
- El aprovechamiento de redes pre-existentes, y la activación a partir de la transmisión de conocimientos, de la necesidad de apoyo en los nuevos espacios productivos, la integración de nuevos enlaces varios niveles para la vinculación con stakeholders
- Una adecuada interacción de las organizaciones con el gobierno

Desde la perspectiva de la antropología, resulta cada día más importante, vincular el trabajo disciplinar con las acciones públicas en beneficio de la sociedad, buscando dar solución a la problemática de las políticas de desarrollo y de manera particular a las que se avocan al empleo, las cuales deben estar basadas en estrategias que tomen en cuenta las necesidades de la gente, de los actores sociales que son los principales afectados por las políticas del estado, buscando el sentido de abajo hacia arriba, así como teniendo como base políticas locales adecuadas a problemáticas particulares, para que éstas realmente aporten los beneficios planeados a la población.

El estudio de este caso en particular, resulta fundamental en tanto constituye un ejemplo que permitan no solo el análisis de la efectividad de políticas públicas, sino la oportunidad de promover entre las dependencias gubernamentales u organizaciones sociales y productivas con problemáticas semejantes, las

estrategias que estos casos han sido utilizadas para establecer estrategias de sobrevivencia económica y de bienestar común a las comunidades.

Bibliografía

Althabe Gérard, *Cuadernos de Antropología Social* N° 23, pp. 13-34, 2006, Hacia una antropología del presente.

Ávila, Sánchez Héctor, *Iberoamérica ante los retos del siglo XXI*, Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales., Número extraordinario dedicado al I Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). Universidad de Barcelona, 1999.

Bertrand, Michel, *¿En qué punto se encuentra el análisis de redes en historia*, Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales. Vol. 21 no. 1 Diciembre del 2010.

Bourdieu, Pierre, *El sentido Práctico*, Taurus, Madrid, 1988.

Cosas dichas, Ed. Gedisa, Buenos Aires, 1993. Bueno, Carmen, Encarnación Aguilar (Coordinadoras); *Las expresiones locales de la globalización: España y México*. Universidad Iberoamericana, CIESAS y Miguel Ángel Porrúa. México, 2003.

Casas, Guerrero Rosalba, *Redes y flujos de conocimiento en la acuicultura en el noreste de México*, Revista hispana para el análisis de redes sociales, Vol. 17no. 6, UNAM, 2009. Casas, R. *La formación de redes de conocimiento: una perspectiva regional desde México*, Barcelona, 2001.

Chauca, Malásquez Pablo Manuel y Quintana León María Berta, *Micro y pequeña empresa: Entorno Externo, ambiente interno y estudios de caso*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Coordinación de la Investigación Científica. México. 2009.

De Gortari, Rebeca y Santos, María Josefa, *El acceso a los mercados: ejemplo de construcción de capacidades entre pequeños productores rurales en México*, Instituto de Investiga-

Sociales, UNAM 4º. Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad. Hacia la inteligencia competitiva. León, Gto. Agosto, 2009.

Espina Barrio, Ángel, *Manual de antropología cultural*, Editorial Abya Yala, Ecuador, 1996.
Grandori, Anna, *An organizational assessment of interfirm coordination modes*. En: *Organization Studies*, Vol. 18 Berlín, 1997.

García Rolando, *Interdisciplinariedad y sistemas complejos*, Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales, 2011, vol. 1, no. 1.

Geertz, Clifford, *La interpretación de las culturas*, Gedisa. México, 1987.

Gracia, Mabel, *Paradojas de la alimentación contemporánea*, Editorial Icaria, 1996, institut Catalá d' Antropología.

Hanono, Azkenazi Linda. *Linaje y vida empresarial. El caso de una familia judeo-mexicana*, México, UAM. 2008.

Kato M., Luis y Huerta M., Guadalupe, *Micro, pequeñas y medianas empresas (MPyME) en México. Una visión global: competencia, empleo, salarios y financiamientos*. México, 2002.

Kelin E., Gersick, Johon A., R Davis, Ivan Lansberg, *Empresas familiares: generación a generación*, McGraw-Hill Interamericana, México, 1997

Lomnitz, Larissa A. y Pérez, Lizaur Marisol, *Una Familia de la élite mexicana. Parentesco, clase y cultura*, Alianza, México, 1993.

Marcuse, Herbert, *La sociedad Industrial y el marxismo*, Edit. Quintaria, Buenos Aires. 1969.
Negrete, Salas, María Eugenia, *El Centro de México, Evolución, límites y oportunidades para el desarrollo regional*, El Colegio de México, México, 2008.

Pérez, Lizaur Marisol (comp.) *Empresa y familia en México, una visión desde la antropología*. Universidad Iberoamericana. México, 2010.

Putnam, R. *El declive del Capital Social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*, Galaxia Gutenberg, Círculo de Lectores, Barcelona (1ª edición en español, 2003).

Rodríguez, Lozano Iván, *Redes y empresarios mexicanos en España*, Fundación Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset. Miguel Ángel Porrúa, México, 2010.

Ruiz, Ballesteros Esteban, *Intervención social: cultura, discursos y poder, aportaciones desde la antropología*, Talasa, 2005, España.

Ruiz, León Alejandro A. *Redes: Teoría y práctica, Análisis de redes sociales "Pajek"*, Laboratorio de redes, IIMAS, UNAM, México, 2007.

Shanin T. *Campesinos y sociedades campesinas*, Fondo de Cultura Económica, México. 1979.

Solari, Vicente Andrés, *Desarrollo local, innovaciones y redes empresariales*, Coordinador, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Edic. Facultad de Economía de la Universidad de Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2002.

Zapata, Francisco, *¿Flexibles y productivos?: estudios sobre flexibilidad laboral en México*. El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, 1998.

Páginas de internet consultadas:

Breton Solo de Zaldivar, Victor (1993) *¿De campesino a agricultor? La pequeña producción familiar en el marco del desarrollo capitalista*. On line: http://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/33448/HA5_breton.pdf?sequence=1

Brunet Icart y Belzunegui Ángel, *En torno a las redes de empresa y el territorio*, Source: Reis, No. 95 (Jul. - Sep., 2001), pp. 69-98 Published by: Centro de Investigaciones Sociológicas Stable On line: <http://www.jstor.org/stable/40184351>

Foucault, Michel., *La complejidad de la cultura: El tiempo en la experiencia reflexiva*. CONACULTA. On line: sic.conaculta.gob.mx/documentos/20.doc

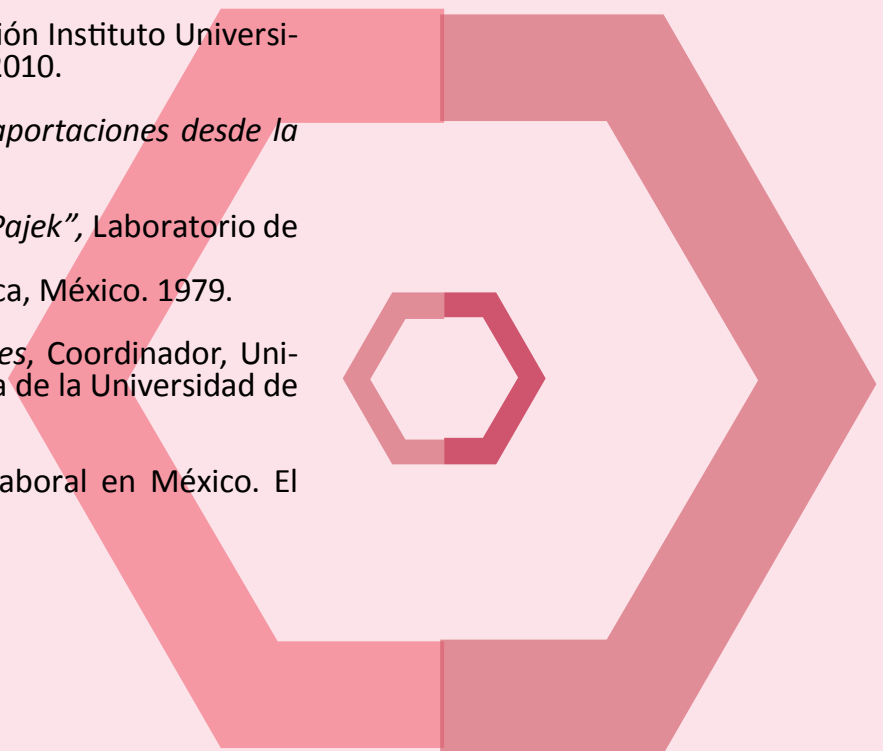
Martínez Martínez, Adriana, *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico*. México: Plaza y Valdés Editores, 2006 On line: AM Martínez - 2006 - books.google.com

Pozos, Fernando, *Hacia una nueva generación de pequeñas industrias, El caso de Guadalajara*. On Line: publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/espinal/espinalpdf/Espiral9/94-113.pdf

Rinvoir, Ana Laura, *Redes Sociales: ¿Instrumento metodológico o categoría sociológica?* Revista de ciencias sociales, 1999.
On line: http://www.e-socrates.org/pluginfile.php/28342/mod_resource/content/0/ana-l-rivoir-redes-sociales_1_.pdf

Róvere, M. *Redes: hacia la construcción de redes en salud*, Instituto de la Salud "Juan Lazarte, Municipalidad de Rosario, 1997.
On line: www.ilazarte.com.ar/.../Mario%20Rovere%20-

Vangstrup, Ulrik, *Moroleón: la pequeña ciudad de la gran industria*. 1995. On line: <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/espinal/espinalpdf/espinal4/101-134.pdf>



Trabajo doméstico remunerado y migración femenina en Mexicali, Baja California

◀ Lya Margarita Niño Contreras¹
◀ Norma García Leos²

Resumen

México ha sido testigo durante los últimos años de la existencia de nuevas corrientes migratorias formadas principalmente por mujeres de la región que acuden a laborar a ho-

¹ Dra. en ciencias sociales; Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California; Investigadora titular tiempo completo; líneas de investigación: Género, etnicidad, migración y grupos vulnerables; dirección electrónica: lyanino@gmail.com

² Candidata a maestra en educación; Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California; Técnico académico en investigación titular tiempo completo; líneas de investigación: Grupos vulnerables, movimientos sociales y calidad de vida; dirección electrónica: nleos@uabc.edu.mx

gares de las ciudades fronterizas de Estados Unidos con México y por otro lado de jóvenes mujeres que llegan desde el centro y sureste del país y tienen como destino el servicio doméstico en las principales áreas urbanas.

El 16 junio de 2011 en Ginebra, en la 100ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo se firmó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este Convenio y la Recomendación (núm. 201) que lo acompaña, brindan una oportunidad histórica para hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos de todo el mundo. México se encuentra entre los países que aún no han ratificado dicho convenio, por lo mismo consideramos que es importante contar con diagnósticos sobre la oferta y demanda del trabajo doméstico y los factores que se presentan inherentes a esta problemática en nuestro país como la observación de un aumento en los flujos de migración femenina.

El análisis que se propone busca dar cuenta de la presencia y diversidad del trabajo doméstico en las ciudades fronterizas de Mexicali y Calexico, región con una presencia importante de trabajadoras domésticas transmigrantes. Para esto se exploran las características y especificidades de las mujeres migrantes dedicadas al servicio doméstico, sus trayectorias migratorias y laborales, su perfil, sus recursos sociales entre otros.

Lo anterior a partir de entrevistas. Así como la revisión de anuncios clasificados de los diarios locales con el propósito de delinear el perfil de la demanda de este grupo laboral.

Algunos de los hallazgos identificados hasta ahora son los siguientes, las mujeres dedicadas al servicio doméstico en su mayoría son oriundas de otros estados de la república. A grandes rasgos podemos decir que integran dos grupos principalmente: el primero de ellos son mujeres muy jóvenes que provienen de familias de escasos recursos, donde se observa una imperiosa búsqueda de movilidad social. Puede observarse precariedad. La mayoría de ellas empieza a trabajar a muy temprana edad. El segundo grupo está formado por mujeres adultas, comúnmente madres solteras o mujeres separadas, incluso jubiladas. Observamos una gran diversidad en las actividades laborales realizadas durante su vida, en algunos casos de carácter transnacional. Las elecciones laborales de este grupo de mujeres se relaciona con: sus necesidades económicas, sociales y de salud, su ciclo de vida, nivel de estudios, sus redes sociales, etc. Llegan a tener hasta seis patrones distintos. Este grupo Actualmente tienen una jornada laboral de cinco horas promedio (algunas cubren 2 jornadas). Hay una alta inseguridad en el empleo, ya que al no contar con contrato laboral su trabajo es inestable.

Palabras clave: Género, migración, trabajo doméstico remunerado, precariedad laboral.

El objetivo del presente trabajo es explorar algunas características y especificidades del servicio doméstico, sus diferentes modalidades, condiciones laborales, perfil de las mujeres que lo ejercen, explorar la diversidad que presentan las trabajadoras de este sector y el uso de recursos sociales como redes, entre otros.

Nos apoyamos en la observación participante y entrevistas semi-estructuradas a mujeres dedicadas al servicio doméstico que cumplen la principal característica de ser migrantes.

Antecedentes Generales

América Latina es un caso emblemático en términos de feminización de la migración, superando incluso el porcentaje mundial de mujeres inmigrantes respecto del total de la población, 50.5% vs. 48.8% respectivamente (Stefoni, 2009).

Las mujeres migrantes trabajan principalmente en empleos de baja calificación vinculados con servicios, como trabajo doméstico, cuidadoras, enfermeras y también en industrias textiles, en la agricultura entre otros.

En los años noventa, las crisis económicas y la diferencia en el nivel de bienestar entre países vecinos han estimulado las migraciones internacionales dentro de la región (empleadas bolivianas y paraguayas a Argentina, peruanas a Chile, colombianas a Venezuela, nicaragüenses y salvadoreñas a Costa Rica) y también fuera de la región. El desempleo, los bajos niveles salariales y la condición de pobreza crónica, son los principales expulsores de la migración dentro de la región. Este nuevo fenómeno migratorio intrarregional ha sido facilitado por la cercanía geográfica, el uso del mismo idioma y los menores costos de transporte y comunicaciones. Otros factores influyen también sobre la demanda de mujeres inmigrantes (Rodgers, 2009, p.85).

En Chile, por ejemplo, se estima que el porcentaje más alto de mujeres que de hombres inmigrantes se explica por “un incremento de

la demanda de trabajadoras en el servicio doméstico puertas adentro, modalidad que las trabajadoras chilenas habían ido abandonando, merced de la llamada reconversión económica, que abre fuentes laborales para las personas de baja calificación en rubros de exportación” (Hernández González, 2000, p.3).

Es preciso destacar también la atracción que ejerce el mercado de trabajo norteamericano sobre numerosos mexicanos y nacionales de América Central, mientras que se revela demasiado lejano y costoso para las poblaciones pobres de los países más al sur del continente. La mayor parte de las mujeres migrantes encuentran trabajo como empleadas domésticas. Al final de los años noventa, las trabajadoras domésticas constituían cerca del 60% de todos los migrantes internos e internacionales en América Latina.

Hoy día, el empleo doméstico sigue siendo una actividad muy relevante para las mujeres migrantes, ya sea que vengan del campo o de afuera del país. La inserción en el mercado de trabajo de los migrantes sin calificación es muy precaria. Representan uno de los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo. Esta situación afecta en peor forma a los migrantes en situación irregular y particularmente a las mujeres y a los niños, quienes agregan a su condición de extrema vulnerabilidad la exposición a situaciones de violencia física y/o sexual.

En su estudio de migrantes peruanos a Chile, Mujica Petit (2004) mostró que el proceso migratorio hacia Chile se intensificó en los años noventa, que los migrantes son en mayor proporción mujeres (54%), y que son más bien jóvenes y sin calificación.

Para él, esta ‘irrupción’ de mujeres en la actividad laboral responde no sólo a la pobreza, que las empuja a contribuir al sostenimiento de la familia, sino también a “un paulatino cambio de los roles tradicionales que asignaban al hombre el papel de proveedor de los recursos económicos para el mantenimiento del hogar (Mujica en Rodgers, 2009, p.86).

La creciente integración de las mujeres en el mercado laboral y el incremento de hogares con jefatura femenina, son factores que están provocando cambios en la composición de los hogares y en la distribución de las tareas. El trabajo doméstico remunerado suele ser una solución para este dilema ¿hasta qué punto esta ocupación está aportando a la equidad de género?

En México hay un millón 816 mil mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008 del (INEGI).

Las trabajadoras del hogar son víctimas de exclusión y de una discriminación legalizada, pues en las leyes Federal del Trabajo y General del IMSS sus derechos están limitados o son casi nulos. En materia de políticas públicas, desde el nivel municipal hasta el federal, hay un enorme vacío de acciones y programas de gobierno.

Primeros estudios

Las primeras investigaciones, a finales de los años setenta y principios de los ochenta, se inscriben en la temática de las migraciones campo-ciudad. En estos las empleadas domésticas son consideradas, a priori, como jóvenes campesinas, en un contexto en que la explotación agrícola familiar era insuficiente para sostener el creciente número de bocas que alimentar.

Hace más de 15 años, un estudio pionero realizado por Chaney y García (1993) mostró que en toda América Latina el trabajo doméstico estaba principalmente a cargo de mujeres jóvenes, con un bajo nivel educativo, frecuentemente inmigrantes de países vecinos o del interior de sus propios países. Al migrar, estas mujeres usualmente dejan hijos e hijas en sus países o ciudades de origen, a cargo de redes familiares, principalmente femeninas, frecuentemente de abuelas, hermanas e hijas. El trabajo doméstico primero, se considera una extensión de tareas “naturalmente” femeninas, carentes de calificación, y por lo tanto, desvalorizadas. Segundo, se superpone parcialmente con relaciones familiares basadas en el afecto, en particular femenino, de

las cuales se espera entrega y lealtad. Tercero, refleja resabios de relaciones de servidumbre, como se expresa en que en ocasiones se pague, no con salario, sino en especie, con comida o habitación.

El aislamiento en que estas mujeres se encuentran, conlleva enormes y diversas dificultades para su organización, así que no es común encontrar organizaciones sindicales o políticas que protejan sus derechos o defiendan sus intereses.

Sabemos también que el servicio doméstico es una actividad heterogénea: algunas mujeres viven en los hogares que las contratan (“cama dentro”); otras no. Algunas trabajan jornada completa, otras medio tiempo o por horas. Por estas razones, el trabajo doméstico remunerado (en adelante TDR) se ubica en la frontera entre el trabajo y el afecto – supuesto “no trabajo” –, entre lo público y lo privado, entre una mera ocupación y una estrategia para “conciliar” vida familiar y laboral.

Conceptos

Trabajo Doméstico Remunerado:
De acuerdo con el Convenio N° 177 de la OIT de 1996, la expresión *trabajo a domicilio* designa el trabajo que una persona realiza:

En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales (Rossignotti, 2010).

Trabajo Doméstico Remunerado (TDR):

Llamaremos en este estudio (TDR), a “la actividad económica” reportada en las estadísticas oficiales. Su definición es un trabajo que se realiza dentro de los hogares, vinculado a las

tareas del cuidado de las personas, pero que está a cargo de personas que generalmente no son miembros de dichos hogares. Esto permite considerar como parte del TDR a aquellas personas que reciben una remuneración, no necesariamente financiera, sino en especie (casa, comida, atención a necesidades personales, granos básicos, etc.). (Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010).

Trabajo Precario:

Se define empleo precario como formas de trabajo que implican inseguridad laboral, ingresos bajos y beneficios sociales y derechos legales limitados. Se constituye según el estatus de empleo (es decir, trabajo por cuenta propia o remunerado, relaciones de empleo bilaterales o triangulares), el tipo de empleo (es decir temporal o permanente, a tiempo parcial o a tiempo completo) y las dimensiones de la inseguridad del mercado laboral, así como el contexto y la situación social (Vosko, 2006).

El empleo precario hace referencia a formas de trabajo no permanente, temporal, ocasional, inseguro y contingente. Los trabajadores que tienen estos empleos no están o sólo están parcialmente cubiertos por la protección de las legislaciones laborales y la seguridad social, y se encuentran con dificultades en la ley o en la práctica a la hora de unirse o formar un sindicato. El trabajo precario e inseguro genera una mayor desigualdad, inseguridad e inestabilidad económica para los trabajadores, sus familias y las sociedades.

Capital social:

El capital social hace referencia a los recursos sociales, disponibles y capaces de brindar al actor y grupos particulares una serie de beneficios. La premisa detrás de la noción es que "... una inversión en relaciones sociales con expectativa de retorno en el mercado. La cual es consistente con varias presentaciones de académicos que han contribuido a la discusión" (Lin, 2001, p.25).

El concepto de capital social se ha puesto de moda en la discusión del desarrollo y la pobreza. Por ejemplo, Putnam (1993) considera

que este es un prerrequisito para el desarrollo democrático de los países.

De acuerdo con la evidencia empírica, encontramos más adecuada la definición de Villarreal (2001) como "...un recurso específico — sea o no monetario— sólo puede convertirse en capital cuando entra en circulación dentro de circuitos particulares de significado en los cuales se cotiza y negocia su valor de acuerdo con ciertas normas, expectativas y estándares".

No es a priori o externo a las relaciones sociales, ni recursos en sí mismos, sino que estos se genera en las relaciones sociales y se negocia, lo cual representa un llamado de atención a quienes, alarmados por la pérdida de reservas de capital, sugieren recomendaciones que se asemejan a recetas de cocina, por medio de las cuales se asume que, una vez seguidos los pasos, se podrá "producir" como resultado capital social.

Capital social Teoría vs. Práctica

En teoría el capital social es:

- Es portable
- Es acumulable
- Se puede canjear
- Externo a las relaciones sociales
- Vínculos densos

En la práctica es:

- Su naturaleza es inestable y cambiante
- Surge en las relaciones sociales
- No se puede canjear en cualquier momento
- Su movilización es de vital importancia
- Vínculos débiles

Los recursos que intervienen en el capital social son los recursos intangibles tales como los conocimientos no formales, las relaciones sociales y de parentesco, su identidad de género, así como la capacidad o sentido para saber identificar y conectar la información con las oportunidades que se les presentan.

El trabajo doméstico remunerado en México

A lo largo de la historia de México, el servicio doméstico ha sido uno de los principales empleos de las mujeres.

Para 1970, igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras del hogar eran la cuarta parte de la población económicamente activa femenina.

Durante las dos décadas subsecuentes, disminuyó la importancia relativa del servicio doméstico frente a otras ocupaciones para las mujeres, sobre todo las de oficinista y dependiente en comercios.

En 1990 encontramos que solo una de cada nueve mujeres en el mercado laboral es trabajadora doméstica.

Ha cambiado la sindicalización de las y los trabajadores del hogar. Entre 1925 y 1945 existieron numerosos sindicatos que incluían entre sus filas a trabajadoras domésticas. Hubo más de 30 sindicatos de esta índole en varios estados de la república. En muchos casos incluyeron a las trabajadoras del servicio doméstico y a las dedicadas a los servicios de alojamiento y de restaurantes.

Al concluir el periodo de Lázaro Cárdenas en 1940, el gobierno dio un viraje político conservador que contribuyó al descenso gradual de estos sindicatos.

Todavía quedan vestigios de uno de ellos en Tampico, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Similares de Tampico y las Colonias; sin embargo, desde hace muchas décadas no ha incluido a las trabajadoras del hogar entre sus integrantes, pero en la actualidad agrupa a las camareras de dos pequeños hoteles.

Hasta donde se tiene conocimiento en este momento solo hay dos organizaciones no gubernamentales (el Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica en Cuernavaca, y el Colectivo Atabal en México) dedicadas específicamente a este sector, y pequeños grupos de trabajadoras que han surgido a raíz de las

iniciativas de las ONG anteriores. (Goldsmith, 1992).

Migración femenina y trabajo doméstico
Es innegable que estamos ante la presencia de un nuevo y creciente fenómeno de feminización de la migración.

Una gran parte de las mujeres que emigran se ubican en el trabajo doméstico remunerado en las regiones y países receptores de esa migración siendo éstos, en su gran mayoría, zonas con mayor desarrollo que el lugar de origen. Hay una falta de políticas de protección en los países de destino así como en los impactos para las familias de las mujeres en sus países de origen. Entonces aquí nos surge otra interrogante- ¿hasta qué punto está siendo útil para la sociedad el crecimiento en trabajo doméstico remunerado?

Como se menciona en el estudio de Hondagneu-Sotelo (2011) el pago es por empleador, se da una relación laboral de «*job work*» donde las redes, además de servir de enlace para conseguir empleo, ayudan en la capacitación de las mujeres para realizar su trabajo y negociar sus ingresos.

Caracterización de Mexicali

- Población económicamente activa por sexo en Baja California, 2009
Hombres 795,638
Mujeres 508,876
(INEGI, 2009).
- Jefatura de hogares según sexo en Mexicali, 2005
Hombres 75.82%
Mujeres 24.17%
(CONEPO, 2006).
- Población residente en Mexicali, según lugar de nacimiento, 2000
En la entidad 461,740
En otra entidad 255,449
- En Mexicali se han asentado mayoritariamente personas nacidas en Sinaloa, Sonora, Jalisco, Michoacán y Guanajuato.
(INEGI, 2000).

Características del Trabajo Doméstico Remunerado

Se realiza bajo condiciones de total inequidad social y flagrante violación a los derechos laborales. Ya que existe un alto grado de desconocimiento por parte de los y las empleadas domésticas tanto de sus limitados derechos como de las instituciones responsables de la tutela de los mismos. La mayoría de los aspectos laborales, que son derechos reconocidos para otras ocupaciones, en esta caso, son discrecionales (a voluntad) del contratante.

Prevalecen relaciones de dominación de clase y género. Prevalecen también arraigados patrones sexistas que influyen y reproducen las relaciones de trabajo estereotipadas.

Es prácticamente invisible ya que en la medida que se desarrolla al interior de los hogares, es decir, a puerta cerrada, se desarrolla también al margen de la institucionalidad.

Por el aspecto anteriormente señalado acerca de su aspecto de individualidad no hay conciencia de gremio, por lo tanto no hay organización sindical ni política.

El trabajo doméstico es un trabajo desvalorizado, en la medida que se considera un trabajo que no exige una calificación laboral de la fuerza de trabajo. Todavía se les considera incultas, analfabetas y por encima de todo se considera que el trabajo doméstico no requiere de preparación ni educación. Hay una sobrecarga de trabajo para la persona que lo ejecuta, dando lugar a la doble y triple jornada de trabajo femenino. Existen reportes de violaciones y abusos de tipo físico, sexual, psicológico y económicos directos o velados del grupo familiar en perjuicio de los y las empleadas.

Existe inequidad en las modalidades de contratación, tipo de contratos, duración de la jornada, derechos laborales y salario. Es un trabajo donde comúnmente no media contrato escrito de trabajo, lo cual afecta la seguridad jurídica y crea vicios de inestabilidad laboral y de ingreso para la contratada. Entonces tenemos una total *desprotección social*, en nuestro país es característica la falta de políticas y programas de protección social, en el caso específico de las y los trabajadores domésticos remunerados (TDR) la cobertura es muy limitada.

Caracterización de la trabajadora doméstica en Mexicali

Generalmente en su mayoría son mujeres oriundas de otros estados de la República, que vienen en busca de un pariente que a su vez llegó atraído a la frontera tiempo atrás.

A grandes rasgos podemos decir que estas mujeres provienen de dos grupos principalmente: el primero de ellos son mujeres muy jóvenes que provienen de familias de escasos recursos, donde se observa una imperiosa búsqueda de movilidad social, sobre todo un deseo vehemente para que sus hijas e hijos estudien, pero difícilmente lo logran. El motivo de salida de su lugar de origen es principalmente por problemas económicos. Puede observarse claramente precariedad. La mayoría de ellas empieza a trabajar a muy temprana edad (algunas durante la infancia). El segundo grupo está formado por mujeres adultas, donde lo común es encontrar madres solteras o mujeres separadas, incluso jubiladas.

Cuando observamos sus trayectorias laborales vemos que hay una diversidad en las actividades laborales realizadas durante su vida y en la actualidad también encontramos una combinación de actividades, en algunos casos de carácter transnacional. Por ejemplo, algunos días a la semana limpian casas en Mexicali y otros días limpian oficinas y cuidan niños en la vecina ciudad fronteriza de Calexico.

Las elecciones laborales de este grupo de mujeres se relaciona con diversos factores: sus necesidades económicas, sociales y de salud, su ciclo de vida, nivel de estudios, sus redes sociales así como las posibilidades económicas que en numerosas ocasiones sirve para obtener lo que en frontera llamamos el pasaporte local que les permite cruzar a trabajar en la ciudad de Calexico.

En el servicio en el hogar llegan a tener hasta seis distintas casas que atender y por lo tanto a seis patrones distintos. Este grupo Actualmente tienen una jornada laboral de cinco horas promedio (algunas cubren 2 jornadas), sin embargo, relatan jornadas laborales extenuantes, sobre todo cuando llegan a dormir en la casa del patrón o patrona.

Tenemos así que a pesar de que el servicio doméstico es mejor remunerado que la maquiladora, viven al día. Hay una alta inseguridad en el empleo, ya que al no contar con contrato laboral su trabajo es sumamente inestable, por ejemplo en el periodo vacacional las "descansan".

Hallazgos en torno al Trabajo Precario

Como ya mencionamos existe una alta Inseguridad laboral, por ejemplo, las mujeres entrevistadas declaran que en las vacaciones las "descansan", o ante el hostigamiento sexual de los varones de las casas las despiden de forma inmediata y sin liquidación alguna.

Perciben Ingresos bajos, a pesar de percibir un mayor ingreso que en

otros ámbitos como el de la industria maquiladora local, éste es mucho menor que el costo de vida de la ciudad. La percepción promedio de las trabajadoras oscila entre los 250 y 450 pesos diarios mientras que la canasta normativa de Baja California para un hogar ciudadano de entre cuatro y cinco integrantes es de 8.7 veces el salario mínimo (Ortega, Guadalupe, 1999).

Tienen beneficios sociales y derechos legales limitados, hay testimonios de mujeres que combinan el trabajo doméstico con el industrial para aumentar su ingreso y poder tener acceso a prestaciones laborales, generalmente en horarios nocturnos con altos costos sociales como el descuido de los hijos y la familia, la inseguridad a que se exponen al trasladarse de noche a las zonas en donde habitan, etc. El status del empleo (es decir, trabajo por cuenta propia o remunerado con relaciones de empleo bilaterales), el tipo de empleo (es decir temporal o permanente, a tiempo parcial o a tiempo completo). Encontramos que la mayor parte de las mujeres entrevistadas se desempeñan a tiempo parcial y algunas de ellas llegan a tener hasta seis casas/patronas a su cargo a la semana.

Conclusiones

1. El trabajo doméstico remunerado forma parte del sector informal de la economía, el cual carece de legislación que lo regule, protección social y todo beneficio para las mujeres.
2. Hay un incremento en la demanda transnacional y transfronteriza e incluso de otros estados mexicanos no fronterizos de trabajo doméstico remunerado como consecuencia de la incorporación de más mujeres al trabajo en el ámbito público.
3. Se detecta la existencia de capital social: entre estas las redes sociales que fungen como importantes fuentes de información, ya sea para contactarse con una empleadora en Mexicali o Calexico, también para la atención a la salud, para la donación de artículos de segunda mano, entre otros. Sin embargo no hay que perder de vista que como bien apunta Villarreal (2001) en torno al capital social, su naturaleza es inestable y cambiante, no se puede canjear en cualquier momento y su movilización es de vital importancia.
4. Observamos una gran vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas que viven constantemente endeudadas. Aspecto que se profundizara en nuestro estudio en el mediano plazo.
5. La mayor demanda de trabajo doméstico, se ubica, principalmente, en el área urbana de Mexicali y Calexico, en tanto que en el área rural por existir mayores niveles de pobreza la demanda es menor.

6. Los hogares demandantes de empleo doméstico remunerado responden a ingresos superior y medio.
7. El trabajo doméstico remunerado realizado por los hombres y las mujeres es diferente, ellos realizan principalmente tareas de jardinería, construcción y mantenimiento entre otros.
8. La oferta de empleo doméstico remunerado proviene principalmente de los sectores pobres del área rural, pero también se ha identificado del área urbana que es el caso de las mujeres jubiladas o separadas.
9. Falta promover un mayor conocimiento sobre el trabajo doméstico remunerado, ampliando así la conciencia sobre los derechos de las personas trabajadoras en el sector y sobre la necesidad de que se considere como un sector económico que requiere de políticas específicas que lo dignifique.
10. Esta fuente de empleo a la que miles de familias recurren como un mecanismo de conciliación entre el trabajo doméstico, y de mercado, y una estrategia de sobrevivencia para miles de familias pobres merece gozar de las normas laborales globales, evitando la violación de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Bibliografía

Chaney, Elsa y Mary García Castro (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad. Edición original: *Muchachas no more: household workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University, 1989.

Consejo Estatal de Población (CONEPO) (2005). *Apuntes de población de Baja California. Perfil sociodemográfico Conteo 2005*. Agosto 2006. Año X. Vol. 7. México.

Goldsmith Corelly, Mary (1992). *Sindicato de trabajadoras domesticas en México: (1920-1950), Política y Cultura*, Otoño, Núm. 001, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México, D.F. pp. 75-89.

Hernández González, P. (2000). *Atención a inmigrantes laborales peruanos en Santiago: Una experiencia desde la solidaridad y la cultura de acogida* (Santiago, Instituto Católico Chileno de Migración). En <http://www.iom.int/documents/officialtxt/sp/pedro%5Fhernandez.pdf>, consultado el 2 de agosto de 2011.

Hondagneu, Pierrette. (2008). *Immigrant Women and Paid Domestic Work: Research, Theory, and Activism* en http://www.blackwellreference.com/public/tocnode?id=g9781405122672_chunk_g978140512267231, consultado el 23 de junio de 2011.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), (2009). *Baja California Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo Tercer Trimestre 2009*. México.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), (2008). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008. México.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), (2000). XII Censo General de Población y Vivienda. México.

Lin, Nan (2002). *Social Capital: a theory of social structure ad action*, Cambridge University Press. Mujica Petit, J. (2004). El desafío de la solidaridad. Las condiciones de vida y de trabajo de migrantes peruanos en Chile, serie Documentos de Trabajo N° 178 (Lima, Organización Internacional del Trabajo).

Ortega, Guadalupe (1999). *Reporte final del proyecto: canasta normativa de bienestar en Mexicali*, 1999, Instituto de Investigaciones Sociales. UABC. Mexicali, B. C. México. Manuscrito no publicado.

Putnam, Robert (1993). "The prosperous community. Social capital and public life" en *The American Prospect*. Spring. Núm. 13. U. S. A.

Rodgers, Janine (2009) "Cambios en el servicio domestico en America Latina" en Maria Elena Valenzuela y Claudia Morales (eds.), *Trabajo domestico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

Rosignotti, Giovanna (2010). Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina en <http://www.white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/.../os2.pdf>, consultado el 27 de octubre de 2010.

Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), (2010). La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana / asesora técnica Olimpia Torres; ed. Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador, El Salv. : Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010.

Stefoni, Carolina (2009). "Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile" en Maria Elena Valenzuela y Claudia Morales (eds.), *Trabajo domestico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

Villarreal, Magdalena (2001). "Puercos, gallinas, Abejas, vacas... y maridos: La naturaleza del "capital" en las microempresas de mujeres campesinas". Ponencia presentada en el XXI Seminario de economía agrícola del tercer mundo, UNAM, México.

Vosko Leah f. and lisa f. Clark (2006). Working paper Canada: gendered precariousness and social reproduction, en <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/vosko-clark.pdf>, consultado el 15 de abril de 2011.

Causas del emprendimiento en el sector de cerrajerías en un municipio de la región Laja – Bajío

Ojeda Hidalgo, José Felipe¹
Chávez Hernández,
Yadhira del Carmen²

Resumen

El presente trabajo analiza las causas del emprendimiento en el sector de la cerrajería, ya que en un contexto de crisis, los oficios y las habilidades aprendidas o desarrolladas durante las primeras etapas de la vida, han demostrado ser una estrategia de supervivencia y generación de recursos y se presentan como una de las principales alternativas del emprendimiento cuando el trabajo tradicional es-

casea. El sector de la cerrajería muestra también una connotación adicional de complejidad, ya que las personas que se dedican a este trabajo afirman que el oficio lo aprendieron de su padre o del padre de un amigo, lo que a la larga genera competencia entre familiares y detona conflictos que superan lo laboral. La investigación fue realizada a través de entrevistas a profundidad a nueve de los once dueños de cerrajerías de un municipio de la región Laja – Bajío, las respuestas fueron codificadas en Atlas Ti y las dimensiones emergentes evidencian las causas principales de emprendimiento en este sector. Los resultados, si bien son relevantes no son concluyentes para lograr un mejor entendimiento de las causas que llevan a las personas a emprender actividades fuera de lo llamado trabajo tradicional, se hace énfasis en la necesidad de continuar con la realización de estas revisiones por sector y de esta forma lograr mapear las causas del emprendimiento en el contex

¹ Profesor – Investigador de la Universidad Politécnica de Guanajuato, perfil Promep, ha publicado y participado en varios congresos, sus líneas de investigación son la Responsabilidad Social, el clima, la cultura, la satisfacción y el compromiso organizacional y el desarrollo estratégico de las pymes. Correo electrónico jojeda@upgto.edu.mx

² Profesor titular "C" T.C. EMS, Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 129

to mexicano.

Palabras Clave: Emprendimiento, cerrajerías, familia, región Laja – Bajío.

Abstract

This paper analyzes the causes of entrepreneurship in the field of locksmith, because in a crisis, trades and skills learned or developed during the early stages of life, have proved a survival strategy and resource generation and reported as a major enterprise alternatives when traditional work is scarce. The locksmith sector also shows an additional connotation of complexity, since people who are engaged in this work say they learned the craft from his father or the father of a friend, which eventually leads to competition between relatives and detonates conflicts that exceed the labor. The research was conducted through in-depth interviews with nine of the eleven locksmith owners of a municipality in the region Laja - Bajío, responses were coded in Atlas Ti and emerging dimensions show the main causes of entrepreneurship in this sector. The results, although not conclusive relevant for a better understanding of the causes that lead people to engage in activities outside of what is called traditional work emphasizes the need to continue with the implementation of these revisions by sector and map thus achieving the causes of entrepreneurship in the Mexican context.

Keywords: Entrepreneurship, locksmiths, family, region Laja - Bajío.

Introducción

Como práctica empírica, el emprendimiento es tan antiguo como el hombre, sin embargo, como conocimiento científico, es un campo de estudio reciente (Ney, Vasconcelos, Lene de Araujo, Dos Santos y Lima, 2012). A través de los años es posible encontrar trabajos que evidencian la existencia del emprendedor y de sus procesos de evolución, tales como los de Cantillon (1755), Knight, (1921), Ely y Hess, (1937), Shumpeter, (1942, 1952), Chadler, (1960), Galbraith, (1967), Shumpeter, (1942), Orth, (1963), Birch, (1979) y Katz, (1991).

Las crisis de 1957 y 1982 en Estados Unidos rompieron el paradigma de que las grandes corporaciones eran inmunes a las pérdidas; en México el partaguas se ha dado a partir de las crisis de 1976, 1982, 1985, 1988, 1994 y 2008 (Ojeda, Mexicano y Mosqueda, 2012).

En tiempos más recientes, Bidhé (2001) 2001) estableció que los rasgos del emprendedor deben de ser, tolerancia a la ambigüedad, mentalidad abierta, resolución autocontrol, habilidades de negociación, propone que los emprendedores con escasas dotaciones de ideas y tecnologías, más limitado capital humano, y por lo tanto sin disponibilidad de financiamiento externo, tienden a prosperar en empresas con naturaleza de baja inversión, alta incertidumbre y baja probabilidad de ganancia, por lo que se tienen que enfocar en tareas de adaptación oportunista ante circunstancias imprevistas y la obtención de recursos mediante la trans-

ferencia y distribución de riesgo, y para lograrlo requieren rasgos y habilidades personales, tales como, tolerancia a la ambigüedad, mentalidad abierta, resolución, autocontrol, habilidades de negociación, etc.

Emprendimiento

En los trabajos de Timmons (1978), Hornaday (1982) y Meredith, Nelson y Neck (1982) se afirma que las características más comunes atribuidas al emprendedor, por parte de los estudiosos del comportamiento son la innovación, la necesidad de realización, el liderazgo, el locus interno de control, tomadores de riesgo, confianza en sí mismos, independientes, implicación a largo plazo, creativo, tolerantes a la ambigüedad y a la incertidumbre, enérgicos, con iniciativa, perseverantes, necesidad de aprendizaje, originales, utilización correcta de recursos, optimistas, sensibilidad hacia otros, orientación a resultados, agresividad, flexibles, tendencia a inspirar confianza, desenvueltos y toman el dinero como medida de resultados.

Los trabajos actuales de Filión (2003) señala que las características de los emprendedores son la tenacidad, capacidad de tolerancia a la ambigüedad y la incertidumbre, buen uso de los recursos, toma moderada de riesgos, imaginación y orientación a resultados. Va más allá y propone características de los empresarios exitosos, tales como: desarrollo de valores y cultura empresarial adquiridos a través del contacto con al menos un modelo empresarial en la juventud, experiencia profesional, diferenciación, intuición, participación, trabajo arduo, visionario, líder, usuario de redes, desarrollo de un sistema de relaciones con sus empleados, controladores de las personas que los rodean y desarrollo de un patrón de aprendizaje propio.

Algunos otros autores también le han asignado al emprendedor características especiales:

Tabla 1. Características del emprendedor

Características	Shumpeter	McClelland	Katzev	Filion	Mc Clelland	Deppa	Davidson	Latham	Lucas	Barney y Patten	Mitching	Angelo	Langston et al	Lent	Chelladurai	Frederick
Busqueda de oportunidades	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		
Conocimiento del mercado						X	X	X			X		X			
Conocimiento del producto						X	X	X			X		X			
Careo riesgos	X	X		X	X	X	X				X	X	X	X	X	X
Creatividad	X	X				X		X	X	X		X			X	X
Iniciativa	X	X		X					X						X	X
Innovación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liderazgo	X	X	X	X	X		X				X					
Necesidad de realización	X	X									X				X	X
Proactividad	X	X		X											X	X
Visionario				X					X		X			X	X	X

Fuente: Souza, 2005:17

Otras líneas de investigación han hecho énfasis en el desarrollo de la empresa, y lo establecen de forma lineal:

Tabla 2. Modelos de creación de empresas

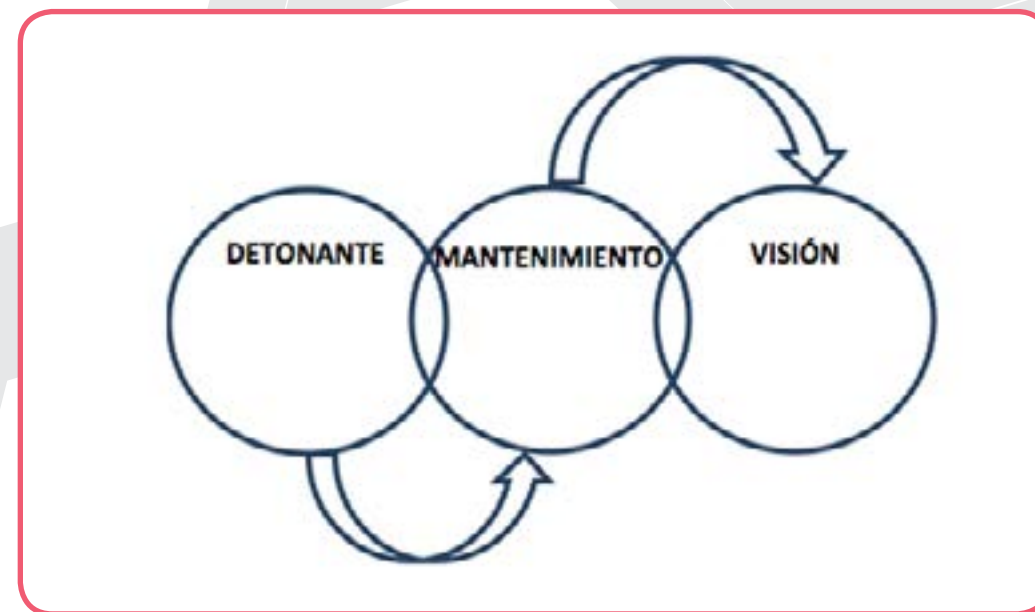
Fuente: Borges, C., Filion, J., y Simard, G. (2008)

Autores	Etapas del proceso de creación					
Vigor (1990)	Concepto	Planación			Implementación	
Elave (1994)	Oportunidad	Preparación de tecnología para la creación de la empresa			Intercambio	
Teddy (1997)	Iniciación	Adaptación	Consolidación	Lanzamiento	Infancia	
Reynolds (2000)	Concepto	Gestación		Nacimiento de la empresa	Crecimiento, persistencia, o abandono	
Giddens, Beama y Thauk (2001)	Intención	Frontera		Recursos	Intercambio	
Hornaday (2001)	Iniciación	Maduración		Decisión	Finalización	
Olson, Ditchon y Menzies (2002)	Concepto y preparación	Movilización de recursos		Lanzamiento	Operaciones	
Shook, Prinn y McGee (2000)	Iniciación emprendedora	Búsqueda y descubrimiento de oportunidades		Decisión de explorar	Exploración de oportunidades	
Claryse y Morny (2004)	Idea	Pre lanzamiento		Lanzamiento	Pos lanzamiento	
Vickers, Wright y Lockart (2001:4)	Investigación oportunidades	Modelar oportunidades	Pre organización	Reorientación	Retorno rentabilidad	

Este tipo de modelos se parecen los propuestos por Churchill y Lewis (1983) quienes ubicaron al proceso de creación en un modelo lineal de 5 etapas: existencia, sobrevivencia, éxito, crecimiento y madurez. Sin embargo trabajos como los de Bruyat y Julien (2001), Delmar y Shane (2002) y Fayolle y Fillion (2006) sostienen que el proceso de una nueva empresa es dinámico, complejo y no lineal.

Ojeda, Mexicano y Mosqueda (2012) han propuesto un modelo no lineal de esferas concatenadas, ya que afirman que entre el paso de detonación y el de mantenimiento y entre el de mantenimiento y el de visión, existen procesos complejos que aún no han sido definidos y que quedan pendientes de describir y analizar.

Figura 1. Factores entrelazados



Fuente: Ojeda, Mexicano y Mosqueda (2012)

Metodología

La investigación fue abordada desde el paradigma cuantitativo, con un alcance exploratorio a través de la teoría fundamentada. Se entrevistaron a los dueños de 9 de las 11 cerrajerías registradas en un municipio de la zona Laja – Bajío. Las entrevistas fueron codificadas, analizadas y los resultados se presentan a continuación.

Resultados

Ante la pregunta acerca de por qué se decidió a emprender en el ámbito de la cerrajería, las respuestas se centraron en:

Por gusto o comunidad:

E4: “Bueno pues a lo mejor no hay motivo alguno pero simplemente es una profesión que me agrada, se lleva un poco tiempo de mi día y lo que vengo ganando es un sueldo considerable”

E6: “Porque cuando era chico se me dio eso de la cerrajería, se me fue dando al paso y lo fui agarrando y me gusto el trabajo de la cerrajería”

E8: “Mmm por que empecé como un juego, esto empezó como un juego empecé a la edad de 13 años de ayudante, me gusto porque desarmaba chapas y empecé como si fuera un rompecabezas, y hasta que la armaba, si pos luego el maestro me regañaba cuando me hallaba desarmando una chapa así como empecé a cerrarlas armarlas a desatornillarlas le empezó a dar curiosidad? si me empezó más que nada”

Por herencia:

E2: “Por qué no había porque no había mucho trabajo en otros lados y aquí en la cerrajería pues desde chiquillo empecé a trabajar”

E5: “por qué bueno a mi papa lo enseñaron desde chico pues, o sea mi abuelo fue su costumbre que desde chico lo enseñó a ser cerrajero”

E9: “bueno porque esa fue ya tradición de mí...de mi papa, él fue el que empezó en este negocio, así que ya nosotros”

Por sencillez:

E1: “Porque en otros trabajos es muy pesado y no me gusta que me estén mandando, y me siento un poco frustrado con los trabajos”

E3: “Porque el trabajo de cerrajero es sencillo y el trabajo en fábricas he en otros es cansado y todo el día estar encerrado”

Por reto:

E7: “Eee... mira en el comercio más que nada este bueno hay altas y bajas es lo que principalmente uno como comerciante o sea te la rifas pero vamos en este caso en el ámbito de la cerrajería bueno si es algo interesante porque es algo que te cuesta aprender y cuando lo ejerces es algo muy distinto, vamos por que este en mi persona me da gusto laborar de cerrajero o sea lo que yo aprendí yo lo ejerzo como persona, entonces este dar un precio y un costo básico y dices no pues es algo que te motiva segur adelante”

La segunda pregunta fue acerca de si les gusta lo que hacen, la totalidad de los entrevistados contestaron que sí, aunque por motivos diversos, sin embargo la mayoría coincidió en que les gusta porque se trata de un trabajo que no requiere de esfuerzo físico:

E1: “Si sí me gusta, por qué es fácil y es cómodo y no es cansado”

E2: “Si... porque pos no es cansado ummm y puedo trabajar a la hora que yo cerrar o trabajar a la hora que yo quiera”

E3: “Si, porque no es pesado, aquí puedo

ganar lo que yo quiera, este es sencillo y soy mi propio dueño”

De igual forma, algunos declararon que les gusta porque representa un logro personal:

E6: “Si, me encanta, es muy bueno, este pues es una cosa que se me dio por si sola o sea no digamos que si me enseñaron o algo no, yo lo aprendí conforme fui viviéndola... desde los 14 años”

E7: “Si, te lo vuelvo a repetir, bueno más que nada yo antes trabajaba en una fábrica, ahora no, ya me dedique a la cerrajería, de cerrajero, bueno pues como te darás cuenta muchos venden ropa tu puedes decir bueno porque la cerrajería, entonces para poder tu hacerlo tienes que tener una motivación más que nada, o sea tener un empeño en algo que tú quieres ejercer que quieres hacer, entonces es lo que te digo , cuando tú lo aprendes y que ya sabes hacerlo o sea ya cuando tú lo pones en práctica ya es un gusto una alegría que a ti te da de decir no pues ya soy un cerrajero profesional ya este se hacer trabajos de dos o tres cositas y eso es lo que uno lo motiva como cerrajero, pues a darle no”

También afirmaron que el trabajo les agrada por el estatus que les otorga en la sociedad y el sentimiento que les genera:

E4: “Si me agrada mi trabajo porque es... es algo bonito”

E5: “pues si, por que has de cuenta que lo que pasa que mi papaya está acostumbrado, o sea el sale fuera hace trabajos, o sea que se lleva bien con la gente, la gente lo va conociendo, le tienen confianza”

Un último grupo de entrevistados afirmaron que el trabajo les agrada porque genera utilidades:

E8: “Si, si me encanta ¿por qué? Últimamente se ha incrementado mucho por la delincuencia que hay, violan chapas y hay que cambiarlas, cambiar el sistema de la chapa, el cliente normalmente viene a que le hagamos cambios de combinaciones porque les roban el bolso o las llaves y ellos temerosos de que vaya a regresar el delincuente que sepa donde vive y regresa con las llaves y puede abrir su chapas, por eso le cambiamos el sistema de combinación”

E9: “ehh si, ehhh haz de cuenta que para mí cuando empezamos este negocio, yo lo vi este muy muy práctico y siempre, si hay utilidad en este, remuneración, es el motivo por el que me gusta”

Conclusiones

Como algunos autores han afirmado, los emprendedores han sido más celebrados que estudiados, lo que ha provocado que a la fecha exista todavía un desconocimiento acerca del fenómeno del emprendimiento.

Los estudios empíricos, como el presente, ayudan a ir develando los entretelones de un fenómeno por demás complejo, a pesar de que comienzan a existir algunas constantes dentro del fenómeno, sin embargo, las dinámicas internas del origen del emprendimiento han demostrado ser variadas, dependiendo del campo, sector u orígenes del propio emprendedor. Sostenemos que es importante reconocer que dependiendo del sector en el cual se pretenda emprender, las causas pueden variar, al igual que los orígenes mismos del emprendedor.

En un contexto más que de crisis recurrentes, de crisis permanentes, alternativas de subsistencia tales como los oficios, ofrecen a la larga, un nicho por demás valioso de procuración de bienestar, normalmente estos oficios son enseñados de padres a hijos, sin embargo la

multiplicación de los oferentes del servicio, propicia la competencia y cuando esta competencia se da entre los miembros de una familia, el conflicto suele llevarse al entorno de lo familiar. En el caso estudiado, en general, todavía se llevan bien, el municipio en el cual están insertas tiene una población de 83,175 habitantes, que son atendidos por once cerrajerías, por lo que el mercado no está saturado, sin embargo se visualiza a futuro una posible saturación debido a que los nietos también están comenzando a hacer de este oficio su profesión.

No obstante el relativo estado de tranquilidad en cuando al ámbito profesional, a causa del negocio se está comenzando a gestar una disputa entre uno de los miembros de la familia y el padre de este por motivos de herencia, el tema en disputa es una casa en la cual está ubicada la cerrajería con la cual empezaron y que es la más conocida y por lo tanto la más aclientada, si bien el conflicto en ciernes no está abiertamente provocado por el negocio, no se puede negar que existe un gran componente de este dentro de la disputa.

Finalmente, es posible afirmar que el factor “herencia” es una dimensión que debiera comenzar a estudiarse dentro de los fenómenos del emprendimiento para identificar los sectores en los cuales emerge.

Bibliografía

Bidhé, A. (2001) *Origen y evolución de las empresas*, Ed. Oxford.

Borges, C., Fillion, J. y Simard, G. (2008) Jovens empreendedores e o processo de criacao de empresas, *Revista de Adminitracao Mackenzie*, vol. 9, nº8, pp. 39 – 63.

Bruyat, C. y Julien, P. (2001) Defining the field of Research in entrepreneurship, *Journal of business venturing*, vol. 16, nº 2, pp. 165 – 180.
Churchill, N. y Lewis, V. (1983) The five stages of small business growth, *Harvard Business Review*, vol. 61, nº3, pp. 30 – 39.

Delmar, F. y Shane, S. (2002) What firm founders do: a longitudinal study of the start-up process. In: Bygrave, W. et al. (Ed) *Frontiers of*

entrepreneurship research, Wellesley, Babson College, pp. 632 – 645.

Faylle, A. y Fillion, L. (2006) *Devenir entrepreneur: des enjeux aux outils*. Paris: Village Mondial.

Filión, J. (2003) Emprendedores y propietarios – dirigentes de pequeña y mediana empresa (PME), *Administración y Organizaciones*, No 10, año 5, pp. 113 – 153.

Hornaday, J. (1982) Research about living entrepreneurs, dans C.A. Kent, D.L. Sexton et al. (Eds) *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, pp. 20 – 34.

Meredith, G., Nelson, R. y Neck, P. (1982) *The practice of entrepreneurship*, Genève, Gureau international du travail.

Ney, F., Vasconcelos, W., Lene de Araújo, K, Dos Santos, G. y Lima, V. (2012). Estudo observacional do comportamento empreendedor de Irineu Evangelista de Sousa da ótica de Filian no filme “Mauá – o Imperador e o Rei”, *Cuadernos EBAPE.BR*, vol. 10, nº 1, pp. 202 – 220.

Ojeda, J., Mexicano, A., Mosqueda, M. (2012) Causas de inicio y quiebre de pymes en un municipio de la región Laja – Bajío. Voces de los empresarios, *6º Coloquio de Investigación Nacional e Internacional de Cuerpos Académicos*, 20 – 22 de junio 2012.

Souza, E. (2005) Empreendedorismo: da gênese à contemporaneidade, en Souza, E. y Guimarães, T. *Empreendedorismo além do plano de negocios*, Sao Paulo: Atlas.

Timmons, J. (1978) Characteristics and role demands of entrepreneurship, *American Journal of small business*, vol. 3, No. 1, pp. 5 - 17

Campesinado Infantil, participación y trabajo, en la transmisión de saberes. Aprendizajes para una vida digna

Guadalupe Ortiz Hernández.¹

Resumen

El objetivo de mi investigación es visibilizar el trabajo y participación infantil en contextos de trabajo familiar, esto como una posibilidad de reivindicar el trabajo infantil campesino. Para desarrollar mi trabajo tomo un estudio de caso, en una comunidad llamada Zoatecpán en la Sierra Norte de Puebla, donde trabajo desde el 2009 con un grupo de niños y niñas.

De mi investigación destaco cinco puntos que he analizado:

¹ Estudiante de Doctorado en el Posgrado de Estudios Latinoamericanos, UNAM., Mtra. En Desarrollo Rural, Psi. Sol. UAM- Xochimilco. Líneas de investigación: Participación Infantil, Campesinado, Agroecología, Educación Popular. goh18@hotmail.com

Los niños y niñas trabajan y aprenden las labores del campo como una forma de subsistencia desde los primeros años.

Esto les permite consolidar relaciones sociales y afianzar lazos de confianza, solidaridad y pertenencia a su comunidad.

Las enseñanzas- aprendizajes son saberes construidos, transmitidos y transformados generacionalmente.

Su trabajo forma parte de las economías del cuidado.

El trabajo en el campo es una forma digna de trabajo y subsistencia para millones de niñas y niños.

La metodología que he retomado hasta el momento, tanto en mi trabajo de campo como de investigación son:

Investigación militante

Participación Infantil

Educación Popular

Agroecología

Esta ponencia muestra los avances de investigación que llevo desarrollando a un año de iniciar mis estudios de doctorado en el posgrado de estudios latinoamericanos.

Palabras claves: trabajo, Infancia Campesina, Participación, Transmisión de Saberes.

Introducción

Hablar de la infancia nos remite a múltiples imaginarios, podemos pensar desde aquel niño o niña que ve cómodamente en su hogar televisión, asiste a la escuela, es sujeto de derecho y de protección. En dicha visión, como adultos hemos procurado que nuestro papel sea proteccionista y luchamos por defender la imagen de este niño o niña en condiciones ideales. En contraste tenemos un panorama donde millones de niños y niñas trabajan cotidianamente, no cuentan con la mínima garantía de sus derechos, se encuentran siendo desplazados de sus territorios, otros migrando interna o externamente de su país y otros tantos más se encuentran siendo explotados en maquilas, en trabajo sexual, en trabajo minero, en general en condiciones denigrantes para cualquier ser humano. Sin embargo y tratando de resaltar la multiplicidad y diversidad de infancias, y sin ignorar los contextos favorables y desfavorables para esos niños y niñas, esta investigación se enfoca en el trabajo de niños y niñas que realizan en el campo, específicamente niños/as campesinas/os. Este texto es un avance preliminar de la investigación que estoy realizando en la Sierra Norte de Puebla y que lleva por antecedente el trabajo teórico- práctico que he desarrollado con organizaciones campesinas e indígenas desde el 2006.

Planteamiento del Problema

Comúnmente cuando se habla del trabajo del campo solo se piensa en los adultos, aunque los niños y niñas asuman tareas importantes dentro de los roles familiares, formando parte de la economía del cuidado y el trabajo agrícola. Y en algunas ocasiones cuando se logra hablar del trabajo de niños/as en el campo se piensa en los jornaleros agrícolas, pero poco se evidencia el trabajo que las niñas/os realizan en las parcelas familiares.

Desde el trabajo que he realizado a partir del 2009, hemos tratado de buscar nuevas alternativas que a ellas/os les interesen, ha sido un reto plantearse nuevas temáticas y a reconocer su infancia diferenciada, al mismo tiempo que tratamos de reconocer sus voces, teniendo fallas y aciertos.

Los niños/as con los cuales trabajamos tienen entre 4 a 12 años, trabajan y estudian, se hacen cargo de sus hogares; y como muchos niños y niñas de América Latina tienen poco o nulo acceso a sistemas de seguridad social, alimentario, de salud y en algunos casos de educación. Son niñas/os que viven cotidianamente el desgaste del campo mexicano, que padecen la migración, pues muchos de sus padres no están con ellos, pero son niños/as con una infinidad de potencialidades y autónomos en muchos sentidos. Otra característica de las/os niñas/os con los que trabajamos es que pertenecen a la cultura náhuatl, lo cual los diferencia de una diferenciada cultura, esto debería enriquecer su crecimiento y desarrollo, pero por desgracia esto es más un signo de desventaja en un país tan desigual y diverso como México. Como menciona Bonfil (1997: 12) “podemos ser diferentes sin por eso ser desiguales”.

De tal manera el objetivo central de esta investigación es: Resaltar la importancia del trabajo infantil campesino, para revalorar el TRABAJO Y LA PARTICIPACIÓN de los niños y niñas, siendo estos dos conceptos parte fundamental del ser humanos para vivir en sociedad.

En este sentido plantearse el trabajo agrícola infantil, nos remite a cuestionar las formas en que hemos construido la idea de trabajo, diferente de la explotación infantil, que es un problema social también por resolver. Al mismo tiempo hay que replantear y revalorar los modelos civilizatorios de vida que plantean algunas culturas, reconociendo la “vida digna” y lo que significa para ellos y no para el modelo dominante. Por lo tanto me pregunto:

- ¿Cuál es la importancia del trabajo y la participación infantil en el campo?

HIPOTESIS

Ser campesino no sólo es una forma de vida, sino que está implica una serie de aprendizajes y trabajos asociados que se aprenden en el tiempo. A su vez esto implica que desde niños/as se vayan asumiendo roles y obligaciones que les permita tener reconocimiento dentro de sus comunidades.

Entonces la relación entre adultos y niñas/os implica un continuo aprendizaje, no sólo como el aprendizaje de un oficio, sino un sistema de normas, trabajo y saberes locales que les permita tener una forma de subsistencia y vida digna.

En este mismo sentido los aprendizajes transmitidos de generación en generación no sólo requieren de largos tiempos de enseñanza, sino de la transformación misma de dichos aprendizajes, así como del diálogo continuo entre el adentro del ser comunitario y el afuera representado por instancias gubernamentales, organizaciones y otros entornos, cuando se trata de familias migrantes, es decir el dialogo entre diversos actores.

METODOLOGÍA

El trabajo y compromiso que he adquirido, así como las investigaciones previas que he realizado han estado encaminadas en un primer momento como investigaciones participativas, pero desde hace cuatro años en la búsqueda de nuevas metodologías, he incorporado la investigación militante:

“La investigación militante no trabaja a partir de un conjunto de saberes propios sobre el mundo, ni sobre como deberían de ser las cosas. Por el contrario, la única y dificultosa condición del militante investigador es la de permanecer fiel a su “no saber” [...] para alentar otra relación con los saberes populares. Mientras los conocimientos producidos por la academia suelen constituir un bloque ligados al mercado y al discurso científico (despreciando toda otra forma de producción de saberes) lo propio de la investigación militante es la búsqueda de los puntos en que estos saberes pueden componerse con los populares.”(Colectivo Situaciones. 2003: 2, 9)

El buscar otra forma de investigar y participar con los niños/as me llevan a explorar diversas herramientas de trabajo. No sólo es ver a los sujetos de estudio, sino ver a las investigadoras—educadoras populares¹ como parte de esta investigación y sus implicaciones. El término de la implicación, concepto que retomo de la psicología, podrá dar al lector una visión desde donde estoy construyendo este trabajo, para hacerlo más “objetivo”. Como lo menciona Wallerstein (1997: 97) cuando habla

¹ Investigadoras porque el trabajo busca tener la formalidad y rigurosidad científica, al mismo tiempo buscamos como equipo de trabajar ser educadoras populares que sean educadoras y educantes, en una relación reciproca de aprendizaje.

sobre objetividad aspirar a ser vista como el resultado del aprendizaje humano, que representa la intención del estudio y la evidencia de que es posible apelar al juicio intersubjetivo, pues los que investigan también tienen sus raíces en un ambiente social determinado y por lo tanto utilizamos inevitablemente presupuesto y prejuicios que interfieren en nuestras percepciones e interpretaciones de la realidad social.

Al estar inmerso en un espacio donde se teje relaciones entre personas, se comienza a perder la crítica y análisis que se realiza. Es en este punto donde las aportaciones de compañeros investigadores y los enfoques teóricos me permitirán hacer un corte entre mi propio proceso y el proceso en que participo. Es decir, tener un corte entre mi labor como “sujeto que investiga- trabaja con niñas/os”, que se ha comprometido en construir un nuevo proceso, con el fin de dar paso a una lectura diferente y enfocarme más en lo que se están desarrollando y no en lo que yo siento respecto a los sujetos con los cuales trabajo. Ya que la convivencia ha hecho que forme algunos vínculos, pero al mismo tiempo busco no perder un sentido crítico que pueda generar algún aporte.

Como se menciona en el texto sobre El Militante Investigador: *La experiencia de la militancia de la investigación se parece al enamoramiento, visto el amor desde una postura filosófica; no se experimenta el amor ni la amistad de manera inocente, todos salimos reconstituidos de ellos* (Colectivo situaciones 2003:5). *Estas potencias tienen el poder de constituir, cualificar y rehacer a los sujetos a los que atrapa. Y es justo lo que busco con este trabajo que todas salgamos reconstituidos del proceso que estamos construyendo, pero que este sustentado en bases teóricas.*

Al formar parte de un **grupo interdisciplinario**, hemos tenido que ir adaptando varias herramientas, pues trabajar con niños y niñas también demanda una creatividad constante en ellas, además de que tienen múltiples intereses, su atención se dispersa con facilidad, hasta el momento hemos implementado en el trabajo de campo:

El Juego: Es una constante estructural y una variante de proceso en cada cultura, induce en

los niños contenidos manifiestos de la cultura y determina claves estructurales profundas de su constitución psíquica. La infancia comienza ahí donde es nombrada y evocada por un conjunto de estereotipos sociales (Nieto, 2011:51) La fotografía como una herramienta donde ellos mismos se reconocen en el proceso del cual forman parte.

Recorridos por la comunidad- transepto identificando plantas, animales y sitios de importancia comunitaria, que los hace ser y formar parte de su comunidad. Dibujos, como una herramienta constante para expresar sentimientos, intereses, problemáticas.

Como parte de la demanda de esparcimiento algunas películas han sido proyectadas en la comunidad, así como la implementación de una ludoteca móvil, lo cual genera un espacio de confianza y diversión, al mismo tiempo que genera algunos aprendizajes y reflexiones. El trabajo con niñas y niños incita a crear herramientas innovadoras constantemente, en los años éstas han cambiado y variado; probablemente seguirán transformándose junto



Además como referente para el trabajo de participación infantil tenemos la escalera propuesta por Hart (2001: 41), que si bien no es una regla que debe llevarse a cabo del primer peldaño hasta el último, si da pauta para ir identificando las posibilidades de los procesos de participación:

La escalera de participación infantil: Los niveles superiores expresan grados crecientes de implicación de los niños, esto no significa que un niño deba de operar siempre en el nivel más alto de su competencia. La figura sirve sobre todo para que los promotores adultos establezcan las condiciones que permitan que los grupos trabajen en los niveles de su elección. Un niño puede decidirse a trabajar en niveles diferentes en distintos proyectos o durante fases distintas de los mismos. Además, algunos niños que no tienen grandes capacidades para los trabajos iniciales de los proyectos son excelentes colaboradores. Un principio importante es evitar el trabajo en los tres niveles inferiores, los peldaños de la no participación. (Hart, 2001: 41)

Aunque el planteamiento de mi investigación abarca parte del contexto del campo mexicano, la agroecología como un nuevo modelo para reforzar los saberes locales, paradigmas como el buen vivir y las epistemologías del sur¹. En los siguientes párrafos, me enfocaré en el concepto de infancia; la distinción de trabajo, empleo y explotación, para ver las interrelaciones entre trabajo e infancia campesina, siendo el tema central de este congreso.

Infancia

El estudio de la infancia representa un verdadero reto en la actualidad porque la sociedad contemporánea a erigido a la población infantil en lugar de una representación simbólica idealizada y por tanto, se ha construido una imagen distorsionada en su contenido formal y en su manifestación práctica.[...] Los niños se han convertido en los principales promotores comerciales de la industria de la infancia;

¹ Para abordar estos temas estoy analizando algunos escritos de Armando Bartra, Blanca Rubio, Miguel Altieri, Víctor Toledo, Stephen Gliessman, Boaventura de Sousa Santos, Edgardo Lander.

juguetes, diversiones, alimentos, vacaciones, educación, salud, religión y política se ciñen a la demanda de una industria que abona a la cultura de la infancia como mercancía. [...] La repercusión de esta situación de la infancia es que existen tantas versiones de la infancia como ideologías y disciplinas se ocupan de los niños en tanto objeto de estudio, interés, pre-ocupación y análisis. (Nieto, 2011: 41, 42)

Desde una perspectiva amplia, el estudio cultural de la infancia en las sociedades contemporáneas se destaca por la emergencia de patrones y esquemas novedosos que mientras dejan en el ideal la concepción de una niñez inocente, tierna, alegre y esperanzadora, también en la realidad reactualizan la noción de una infancia en la que niños y niñas existen como seres diferenciados de los adultos sólo por su estatura. [...] ser un niño o una niña en la sociedad moderna de las grandes urbes implica ir a la escuela y consumir las mismas cosas. No obstante tendríamos que revisar si este principio se cumple en la misma medida para las comunidades indígenas en la que los niños/as tienen como consigna una serie de responsabilidades y un comportamiento igual al de los mayores. (Nieto, 2011: 19, 21)

Aunque se han desarrollado trabajos sobre la infancia y aún no son abundantes los estudios, ya comienza abordarse la temática de la participación infantil, incluso dentro de programas y políticas gubernamentales, pero la gran mayoría tiene una visión asistencialista, más que la idea de desarrollar capacidades para el futuro. Los niños son el futuro, pero también son el presente. Es en este punto donde analizar las visiones sobre la infancia en América Latina puede abrir nuevos espacios de análisis.

En los pueblos campesinos y en las comunidades indígenas, niños y niñas participan desde edad muy temprana en las tareas que son propias de los adultos de su respectivo sexo. Las niñas ayudan a su madre en la faenas de la cocina y en la limpieza del hogar, se hacen cargo de sus hermanos menores y colaboran en todas las demás tareas femeninas. Los niños, por su parte, pronto comienzan a acompañar a su padre a la milpa y adquieren rápidamente las destrezas y los conocimientos propios del trabajo agrícola. Aprenden, unos y otras, en

el trabajo mismo: el proceso de enseñanza/aprendizaje forma parte de su vida cotidiana, en todos los momentos y situaciones; no es una actividad por sí misma, separada del resto de las actividades, como la asistencia a la escuela. (Bonfil, 1997: 8, 9)

En este sentido en la revisión bibliográfica que he realizado, encuentro que los niños y niñas sólo son merecedores de nuestra mirada cuando los abusos a sus derechos ya han sucedido; por ejemplo cuando son migrantes, cuando trabajan en las calles, cuando han sido explotados o abusados, pero el fin de mi investigación- trabajo está enfocado más en el aspecto de prevención, de reconocer su papel en una comunidad, su participación cotidiana, aunque esto no excluye que los niños con los cuales trabajo carecen de garantías para el acceso a sus derechos.

Una característica de los niños/as con los que se desarrolla este proyecto es la pobreza “es el elemento determinante, es un factor tan corrosivo para la vida de las persona y sobre todo de los niños y niñas que hace que todas ellas se sujeten a ese orden violento en el que no tienen derecho a nada porque nada les llega y para nada les alcanza” (Nieto, 2011: 39) Entonces qué posibilidades se están generando para que los niños y niñas accedan a espacios que vayan garantizando seguridades y derechos. Aunque hay trabajos en América Latina que dan referencia de prácticas y reconocimiento del trabajo y aporte de la infancia a la vida comunitaria y del país, sigue siendo una pregunta cómo reconocer el trabajo campesino infantil, para tener acceso a sus derechos. Por ejemplo “hasta hace poco tiempo, como todo grupo agrícola la alimentación de las comunidades de Aculco estaba evidentemente basada en el maíz, de tal manera que la dieta incluía variadas versiones para el consumo de los granos presentados como tortillas, tamal, atole, palanqueta, etc. Ahora las cosas han cambiado, el ciclo agrícola que organiza la vida comunitaria se ha visto interrumpida por la necesidad de incorporarse a una economía moderna, esta economía supone que los hombres de la casa puedan ser empleados de otros, con este esquema se produce una alteración temporal y relacional; el ciclo natural de vida no se establece por actividades primarias

sino por la ausencia y la interrupción de las mismas, así el desajuste temporal se apodera de la vida y se impone la pérdida de los referentes de tiempo y lugar. [...] La imposibilidad de sobrevivir con la producción de la tierra y la urgencia de incorporarse a la forma de consumo moderna impuso a los hombres la opción de emplearse temporalmente como peones y a las mujeres la necesidad de dejar a los hijos para vivir” (Nieto, 2011: 87)

Pero no es una cuestión exclusiva de esa comunidad, sino de muchas comunidades agrícolas de México, el tener un cambio en sus prácticas centrales, que es o era la agricultura y cambiarla por tratar de incorporarse a la modernidad y el progreso, lo cual trajo a la par un cambio de alimentación y de sistemas de trabajo en el interior de sus comunidades, incluso de cambios en sus actividades y responsabilidades sociales.

La pobreza alimentaria que prevalece en las comunidades indígenas se debe a la movilidad cíclica y a la falta de tierras para el cultivo, cada vez menos familias tienen la posibilidad de sembrar y cosechar alimento, suele ocurrir que debido al cambio climático la cosecha se pierda. Muchas de las veces las familias que logran obtener una buena cosecha o una producción mínima de leche y huevo prefieren venderla que consumirla. [...] Con el poco dinero obtenido de la venta o de los programas federales, las familias acceden a la compra de productos industrializados y altamente azucarados con los que logran la energía necesaria para entre otras cosas, recorrer las largas distancias a las que están impuestos. La dieta de muchas comunidades indígenas y *campesinas* en muchas ocasiones se cubre en una sola ingesta, las familias suelen consumir algún té por la mañana y la noche, mientras que al medio día se acostumbra tortillas con salsa, si se puede se acompaña con arroz, setas, frijol o incluso raíces comestibles[...] Sin duda uno de los grandes problemas de salud en las nuevas generaciones proviene del cambio de cultura alimentaria en el consumo desmedido de alcohol y harinas industrializadas en adultos jóvenes, causa problemas digestivos, dentales y de circulación, en el caso de los niños, la falta de nutrientes adecuados como la leche y el consumo de azúcares refinados, aunada a la falta

de higiene propicia entre otras cosas cuadros de padecimientos dentales agudos. (Nieto, 2011: 89)

Además de problemas intestinales severos, desnutrición y obesidad; pues si bien la dieta muchas veces está basada sólo en maíz, pocas verduras y poca carne, ahora se incorpora el consumo de productos que dan calorías pero no minerales, ni vitaminas. Aunado a esto el nuevo manejo de muchas parcelas en la lógica de aplicar más insecticidas y agroquímicos para obtener mayor producción y menor presencia de insectos, también implica la pérdida de aquellos insectos y algunos quelites, que antes eran usados como complemento de la alimentación de las familias, esto no sólo plantea el problema de la soberanía alimentaria, sino el avance de la inseguridad- seguridad alimentaria de muchas familias campesinas y aquellas que habitan en zonas rurales.

Aunque algunos estudios muestran que “los sistemas de fincas integrales en los cuales los agricultores a pequeña escala producen granos, frutas, vegetales, forraje y productos de origen animal aportan rendimientos adicionales a aquellos que se producen en sistemas de monocultivo a gran escala” (Altieri 2010: 66). Cuestión que poco se ha difundido, pues se sigue creyendo que los grandes sistemas de monocultivo contribuirán a disminuir la pobreza.

Ya lo mencionaba Hart bajo este panorama “¿querrán sus hijos seguir en el campo o serán arrastrados por los atractivos de la vida urbana? En muchos países los jóvenes desprecian las ocupaciones agrícolas por considerarlas inferiores, incluso cuando habitualmente la vida que los inmigrantes encuentra en la ciudad resulta más degradante. Sin duda, hay que atribuir una parte de la culpa a los medios de comunicación de masas, con sus imágenes de la buena vida producidas todas ellas por urbanistas. No se ofrecen a los niños imágenes realistas de sus opciones de vida. Mientras los organismos para el desarrollo mundial se apresuran para lograr la alfabetización de todos los niños, habría de ser una prioridad que el contenido de su educación estuviera relacionada con el futuro. Los niños deberían de conocer vías alternativas para la obtención del sustento, así como de imágenes reales de a donde

conducen. Estas opciones tienen que incluir la posibilidad de involucrarse en el desarrollo sostenible de comunidades rurales que ofrece un sustento a partir de la tierra. A menudo, las escuelas de las áreas rurales presentan la agricultura como la opción poco prestigiosa que queda a los niños incapaces de partir a la ciudad. Necesitamos enfoques progresistas para el desarrollo de los modos locales de conseguir un sustento, con programas escolares que se basen en el conocimiento agrícola y medio ambiental tradicional de las comunidades en lugar de volverle la espalda. (Hart, R. 2001: 19) Dado que el enfoque de Desarrollo ha sido el mismo que produce estas visiones asistencia- listas y situaciones sobre la infancia, en esta investigación trataré de abordar otras posturas como el Buen Vivir, tema trabajado por teóricos latinos, pues partir de otros enfoques, también abre la posibilidad de crear conceptos bajo otros paradigmas. Si bien existe todo un debate sobre el Desarrollo, no quiero centrar esta investigación en este, sino enfocarme en la posibilidad de conceptualizar a partir de otros planteamientos teóricos, de los nuevos estudios desde los pueblos originarios y teorías del sur, reconociendo que estos también están llenos de contradicciones, las cuales hay que seguir trabajando y debatiendo.

Entonces quizás hay que pensar en cómo contribuir a su trabajo cotidiano, pues miles de niñas/os están constantemente expuestos a los agroquímicos, sin ninguna medida de seguridad, muchos venden sus producciones antes que procurar su alimentación pues es la única forma de acceder a los servicios negados por los Estados, teniendo como repercusión la pérdida de los saberes sobre los alimentos y plantas medicinales se han perdido entre generaciones. Plantear otras formas o recuperar formas que tienen en su práctica cotidiana es un reto del estudio, pues no hay garantías de que será un éxito, pero incluso si fracasara el proceso, los hallazgos pueden contribuir a futuros estudios, pero “es necesario entender el trabajo de los niños en el contexto de la cultura, la familia, el conocimiento y las aspiraciones del niño antes de determinar si es explotado o no, comenzar a valorar su trabajo y saberes locales que existen en torno a la naturaleza y dentro de los hogares, que van desde la preparación de los alimentos hasta la

transformación de materias primas en herramientas, artesanías, textiles, vivienda, resultado de la domesticación y experimentación de campesinas y campesinos.

Trabajo, empleo y explotación

En el mundo podemos encontrar diversas concepciones sobre el trabajo, por ende diversas formas de organización social.

Ya desde Engels (1876), planteaba la importancia del trabajo, no sólo a nivel económico, sino parte de la condición de vida humana. En este apartado, trato de desarrollar todas las ventajas y posibilidades que puede brindarnos el trabajo, pues es a partir de este que tenemos diversas organizaciones sociales, relaciones y roles asignados.

El trabajo puede ser concebido de diversas formas a partir de la cultura que lo enuncia. Para algunas culturas éste sólo es el medio de subsistencia y un medio de producción; para otras culturas además es a partir del trabajo que se consolidan lazos sociales, capacidades para la vida actual y futura.

Engels (1876) en su texto “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre” nos describe que desde el uso de las primeras herramientas hechas por la humanidad prehistóricas, se vincula la necesidad alimenticia con el trabajo. La caza, la pesca y la agricultura, obligaron a que los/as humanos/as hicieran transformaciones en dichas herramientas, modificaran su alimentación y asociado a esto, el pensamiento y raciocinio fue transformándose. Esto hizo que los humanos fueran separándose de los animales y que comenzaran a transformar la naturaleza, esto con un “carácter de acción intencional y planeada, cuyo fin es lograr objetivos proyectados de antemano”. Esta intensión y planeación han tenido efectos positivos y negativos para la humanidad y sus sociedades, sin embargo y continuando con este autor, nos plantea una diferencia en la construcción del trabajo y la utilización de la naturaleza “Lo único que pueden hacer los animales es *utilizar* la naturaleza exterior y modificarla por el mero hecho de su presencia en ella. El hombre, en cambio, modifica la naturaleza y la obliga así a servirle, la *domina*.” Este último punto me parece debatible en es-

tos tiempos, cuando las teorías del sur emergen justo enunciando a las otras sociedades que buscan diálogos con la naturaleza para no explotarla, pero al mismo tiempo existen sociedades que explotan y tienen un sentido de utilidad de la naturaleza, de cosificación, destrucción y de consumismo. Esto también a marcado una división de roles y sociedades que se ven reflejadas en el orden actual del mundo social.

Continuando con la reflexión de Engels (1876) nos menciona que “hace falta una revolución que transforme por completo el modo de producción existente hasta hoy día y, con él, el orden social vigente.

“Todos los modos de producción que han existido hasta el presente sólo buscaban el efecto útil del trabajo en su forma más directa e inmediata. [...] Todas las formas más elevadas de producción que vinieron después condujeron a la división de la población en clases diferentes, y por tanto, al antagonismo entre las clases dominantes y las clases oprimidas” y aquí agregaría que no sólo de clases sociales, sino antagonismos de sociedades que hacen una división del trabajo y de las remuneraciones desiguales. Es aquí donde este estudio comienza a tener pertinencia, pues regularmente cuando hablamos de demandas por mejores condiciones de trabajo sólo pensamos en los/as adultos/as en diferentes lugares del planeta, pero cuando hablamos de infancia trabajadora, hablamos en su mayoría de los países del sur y no del norte, aunque no es una regla. Un dato histórico para resaltar es que es a partir de finales de los años 80's que comienza hablarse de niños y niñas trabajadoras, aunque existen estudios que nos mencionan el constante trabajo infantil en diversos sectores y diferentes épocas.

De acuerdo con las estimaciones de la OIT (1999), “solamente en los países en desarrollo hay unos 250 millones de niños de entre cinco y 14 años de edad que realizan algún tipo de actividad económica. De ellos, 120 millones trabajan de tiempo completo. Los restantes combinan el trabajo con los estudios o con otras actividades no económicas. A pesar de que la mayor parte del trabajo infantil se localiza en las regiones en desarrollo del mundo,

los países industrializados no están totalmente libres de este problema. En Europa oriental y occidental, por ejemplo, el trabajo infantil ha resurgido a raíz de los desajustes sociales y económicos causados por la transición a una economía de mercado.”

En este estudio presentado por la OIT quedan fuera los países del norte de América y Europa, entonces dónde están estos países en términos de cifras, pues no es que no existan niños/as trabajadores, sino que se han invisibilizado; por ejemplo a los menores de 18 años que trabajan en el sector pecuario y textil.

No obstante, las encuestas no tienen en cuenta el trabajo doméstico en el propio hogar o el cuidado de personas enfermas o discapacitadas en el seno de la familia. Hay más niñas que realizan estos dos tipos de trabajo: muchas de ellas tienen entre ocho y 12 años de edad (OIT 1999)

Encontramos la mayor proporción de niños trabajadores en las actividades económicas y las ocupaciones relacionadas con la agricultura. A pesar de que el número promedio de niños que trabajan en este sector oscila entre el 70 y el 74 por ciento, en algunos países se puede llegar hasta el 90 o el 95 por ciento. El porcentaje de niñas en estas actividades es mayor que el de niños.

Continuando con las cifras, una gran mayoría de los niños trabajadores (alrededor del 70 por ciento) son trabajadores familiares sin remuneración, singularmente en las zonas rurales donde el número de niñas que trabajan es superior al de niños.

Más de cuatro de cada cinco niños trabajan sin remuneración. La mayor parte de los que trabajan como empleados remunerados reciben un salario muy inferior a las cantidades predominantes en la zona, incluso si se compara con los salarios mínimos obligatorios. En una encuesta se encontró que los niños solamente percibían una sexta parte del salario mínimo. Asimismo, cuanto más pequeño era el niño trabajador, más bajo era el salario que recibía. Por lo general, a los niños no se les paga el tiempo de trabajo suplementario, si bien muchos de ellos trabajan horas extraordinarias y,

a menudo, se les exige hacerlo cuando la demanda de diversos servicios alcanza su punto máximo y sobre todo cuando hay escasez de mano de obra. (OIT 1999)

En el caso de México, algunos estudios nos señalan que:

Se calcula que 3.3 millones de niños y niñas mexicanos de entre seis y catorce años de edad trabajan para generar ingresos, la mitad (48 por ciento) en el sector agropecuario (Chávez & Gálvez, 2006). Es probable que la cantidad sea más alta puesto que en el ámbito rural se encuentran mayores índices de pobreza y mayor número de integrantes por familia (CEPAL, 1995). El trabajo infantil agrícola asalariado se da principalmente en dos formas: 1) en regiones agrícolas de residencia permanente; 2) como parte de un proceso de migración temporal o permanente hacia otras regiones del país donde hay campos agrícolas con mayor complejidad productiva agrícola y una fuerte demanda de mano de obra (López, 1999). La incorporación de niños y niñas al trabajo infantil es producto de la crisis del campo que ha ocasionado que tanto adultos como niños y niñas, recurran al empleo con empresas agroexportadoras para sobrevivir. (Becerra, et. al, 2008: 194)

En este tipo de empresas agroexportadoras, “la tecnología utilizada es intensiva en mano de obra. Por ejemplo, la plasticultura y ferti-irrigación incrementan la utilización de la mano de obra por hectárea y además mantienen actividades meramente manuales como la producción de plántula en invernadero, la colocación de estacas, las labores culturales de cultivo, de la cosecha y de la selección de producto en empaque. La demanda laboral anual es de más de 200,000 trabajadores y trabajadoras para proceso agrícolas y de empaque. (Becerra y et. al., 2008: 195)

Dicho trabajo en su mayoría es temporal, definido sobre todo por la condición de migrantes internos. Actualmente, Oaxaca y Guerrero son los principales Estados que aportan jornaleras y jornaleros para las labores agrícolas del Estado receptor. (Becerra y et. al., 2008: 200)

Hasta aquí quedan varias preguntas: ¿dónde niños y niñas jornaleros que trabajan en estos campos agrícolas aprendieron como trabajar en el sector pecuario? ¿porqué se considera que no es mano de obra capacitada? ¿porqué niños y niñas que han

trabajado en este sector no se ha valorizado su experiencia?.

Este tipo de trabajos conlleva la adquisición de habilidades para el trabajo especializado y calificación para puestos que no se valorizan en el mercado porque cuando hay nuevas contrataciones se ignoraba la experiencia y capacidad adquirida con los años, y en el caso de niñas y niños se invisibilizan sus capacidades a conveniencia de las empresas. La flexibilidad laboral permite que sean empleados o empleadas temporalmente en condiciones precarias durante varios ciclos agrícolas con el argumento de que no están calificados o calificadas por su corta edad. (Becerra y et. al., 2008: 201, 202)

En estos casos la flexibilidad laboral permite a la empresa hacer uso ilimitado del tiempo jornalero, obligando a soportar largas jornadas de trabajo a ritmos intensos. Por ejemplo para las mujeres hay una doble jornada de trabajo, ya que se levantan muy temprano para hacer la comida que se llevarán al campo; al volver hay que lavar ropa, preparar la cena y dormir. En el caso de los más pequeños, por su corta edad no reciben remuneración económica, pero trabajan de diversas maneras. Acompañan a sus familiares a los campos agrícolas, donde cargan a sus hermanos o hermanas, les dan el biberón, cortan e intentan acarrear baldes, alternando juego y plática.

Según este estudio muestra a través de las entrevistas que realizaron que “Ningún trabajador o trabajadora (sea niño, niña o persona adulta) cuenta con un contrato laboral o algún documento legal donde se especifiquen las obligaciones y responsabilidades del empleador.” (Becerra y et. al., 2008: 204) Aunado a esto también las autoras nos muestran un cuadro donde exponen los riesgos a nivel salud a los cuales están expuestos los trabajadores agrícolas.

Como este estudio y otros, las preguntas sobre los derechos humanos y garantías de trabajo digno y sin riesgo quedan irresolubles.

Aunque la realidad es que emplear a niños y niñas en estos mercados de trabajo se convierte en una ventaja estratégica para las empresas, que obtienen ganancias de su trabajo, y para las familias que no tienen otras alternativas de supervivencia.

Aunque Engels (1876), ya nos plantea que “La ciencia social de la burguesía, la Economía política clásica, sólo se ocupa preferentemente de aquellas consecuencias sociales que constituyen el objetivo inmediato de los actos realizados por los hombres en la producción y el cambio. Si bien [...] la propiedad privada basada en el trabajo de uno mismo se convierta necesariamente, al desarrollarse, en la desposesión de los trabajadores de toda propiedad, mientras toda la riqueza se concentra más y más en manos de los que no trabajan”. Y es en ese rubro que quiero enfocarme, no sólo en la desposesión y modos de producción que ofrece el trabajo, sino en la vertiente en que éste nos da la condición humana, la que permite a los seres humanos construir relaciones sociales, la parte social del trabajo que aún no puede ser despojada o donde quizás se construyen los espacios de resistencia silenciosa. Donde las personas siguen buscando mantener la humanidad, esos espacios de trabajo que

permiten generar capacidades para la vida, lazos solidarios y de subsistencia.

También considero necesario aclarar que cuando se habla de trabajo, se piensa en adultos con garantías para realizarlo, pero poco se vislumbra el trabajo infantil o este se piensa como sistemas de explotación.

Si bien la explotación infantil, referida sobre jornadas de trabajo no reglamentadas, inseguras o el caso de explotación sexual y trata de personas, es un problema innegable en nuestras sociedades:

“Hay millones de niños trabajando en condiciones peligrosas que entrañan riesgos para su salud, su seguridad y su bienestar. Trabajan en minas y canteras, entran en contacto con sustancias agroquímicas en las faenas agrícolas, trabajan en posturas perjudiciales para sus cuerpos, tejiendo alfombras y tapices, y buscan entre los montones de basura. Muchos de ellos se encuentran reducidos a la esclavitud y en condiciones de servidumbre, por deudas, otros se hallan aislados en el trabajo doméstico, están traumatizados o son víctimas de abusos en el comercio sexual.” (OIT 1999)

Esta es una temática importante de ser estudiada, al mismo tiempo que podríamos pensar en generar capacidades de autoprotección. Aunque mi interés no es ignorar dicha problemática, mi estudio se enfoca en la dignificación del trabajo infantil, sobre todo el trabajo infantil campesino, distinto del trabajo jornalero que describí en párrafos anteriores.

La primera distinción que hago entre trabajo infantil jornalero y trabajo infantil campesino es que el primero genera riqueza y bienestar para un patrón, carece de propiedad de la tierra y la jornada de trabajo está subordinada a obtener un beneficio monetario. En contraste el trabajo infantil campesino está enfocado en la reproducción social, el beneficio de su trabajo está destinado al mejoramiento o subsistencia de la familia y los beneficios son de carácter simbólico, es decir hay un beneficio y reconocimiento social, aportan al fortalecimiento de la economía del cuidado y los lazos sociales.

Teniendo esta primera distinción, la categoría de análisis “Trabajo Infantil Campesino” lo iré desarrollando en los siguientes párrafos.

Trabajo Infantil Campesino

Considero relevante mostrar los trabajos que reivindican la infancia, que les permite generar capacidades para una integración en sus comunidades y que les permitirá en el futuro ser autónomos, sobre todo autosuficientes alimentariamen-

te. Como es el caso de los niños y niñas de Zoateopan que trabajan en parcelas familiares, y que muestran la realidad de muchos niños/as que habitan el planeta.

Los y las niñas de las zonas rurales han participado desde épocas muy remotas en los procesos de subsistencia a una edad temprana (Ariés, 1962 y 1987; Scheper-Hugues y Sargent, 1998). [...] Siendo la infancia una construcción social que se establece en culturas específicas a través de procesos históricos y, por lo tanto, varía en cuanto al espacio y tiempo. Entonces tenemos que entender la participación infantil dentro de sistemas cambiantes y dinámicos de reproducción. (Vizcarra, 2006: 40, 41)

La construcción social de la infancia, según el género, no es ahistórica y, por lo tanto, las identidades están en constante movimiento, confrontación, redefinición y legitimación. Así se determinan las desigualdades sociales a partir de las asignaciones en la división sexual del trabajo dentro de las estrategias de subsistencia de los hogares rurales. (Vizcarra, 2006: 42)

La información acerca de la crianza de los niños y niñas, así como la participación infantil en Mesoamérica, es limitada. No obstante, los estudios etnohistóricos de Burkhart (1997) respecto a los primeros años de los niños nahuas del México central muestran que la crianza de los más pequeños se da en momentos de aprendizaje de la estructura social y de su cultura, principalmente a partir de la observación de actividades cotidianas de las mujeres que los crían (tales como preparar la comida, hilar, limpiar, rezar, etcétera) (Vizcarra, 2006: 45)

Entonces como lo mencione anteriormente el trabajo, puede adquirir diferentes matices a partir de la sociedad que lo enuncia, en este sentido retomo a Good (2009) con su trabajo sobre las Concepciones e Implicaciones de el Trabajo en Comunidades Nahuas. Nos menciona que aunque no hay una traducción textual del trabajo, este lo podemos encontrar en distintos vocablos con diversos significados “trabajo o *tequitl*, reciprocidad o “amar” y “respetar” (*tlazohtla*, *tlacaiita*), la fuerza o *chicahualiztli*, el concepto nos refiere a la continuidad histórica “no rompemos los hilos” (*xticotoniskeh*). Así como un modelo que implica una importante dimensión ética y rige muchos aspectos de la vida colectiva e individual.”

Además la infancia en dichas zonas está inserta en una dinámica de subsistencia donde los sujetos son formados como “productos” de la reproducción social biológica cultural, y, al mismo tiempo, participan en la reproducción de esa formación a través de la vida cotidiana. En este proceso de subsistencia de grupos domésticos rurales, tanto mujeres

como niñas y niños se encuentran en constante lucha por acceder a los recursos naturales, así como a los otros recursos necesarios para la reproducción social de sus grupos y, por consecuencia, de sus comunidades. (Vizcarra, 2006:46)

Entonces el trabajo en dicho contexto combina la subsistencia material, pero también la existencia simbólica.

En este sentido el concepto de trabajo incluye “todas las actividades necesarias para la producción material pero no las privilegia y *tequitl* abarca también a acciones tan diversas como las siguientes: hablar a otros, dar consejos, persuadir o convencer; compartir conocimientos, enseñar algo a otro; curar, hacer ofrendas, rezar; cantar, bailar, tocar música. *Tequitl* se aplica además a las relaciones sexuales, la reproducción biológica, la muerte; al tomar y comer en fiestas, participar en rituales, acompañar a otro como parte de “su gente” en algún acontecimiento público. Para resumir brevemente, *tequitl* es un concepto amplio que los nahuas usan para referirse a *todo uso de la energía humana, física, espiritual, intelectual, emocional para realizar un propósito específico*; va ligado con un concepto de energía vital, *fuerza o chicahualiztli*”, (Good, 2009: 91)

Como señala la autora el compartir conocimiento y enseñar algo es parte de la idea del trabajo, esto se refleja constantemente en las parcelas familiares. Los abuelos y padres llevan desde pequeños a sus hijos/as para que aprendan algunas actividades. Este aprendizaje empieza como un juego y observando; posteriormente se van integrando con pequeños espacios y momentos de colaboración.

Ejemplificare dos situaciones que he observado en mis estancias en la sierra, la primera es que las madres y/o hermanas cargan en la espalda a los bebés, esto les posibilita desde una edad muy temprana observar y compartir el espacio comunitario de trabajo, esto sería un primer espacio de reconocimiento, que se convertirá posteriormente en espacio de simulación de aprendizajes, cuando el niño/a pequeña da sus primeros pasos e imita a los adultos/as.

En un segundo momento cuando se es más

grande (de 4 a 8 años) se acompaña el trabajo de una forma más activa, ya sea cuidando a los más pequeños o cuidando a los animales (regularmente pequeñas especies como borregos, chivos, gallinas, etcétera) y al mismo tiempo desarrollan algún juego como volar papalotes, este juego debe de permitir estar al tanto de los animales, regularmente.

Estos dos ejemplos muestran que desde pequeños hay una participación activa en el espacio de trabajo y vínculos con las/os miembros de la familia y comunidad.

La conceptualización del *tequitl* revela una alta valorización cultural del trabajo y de la experiencia corporal misma del trabajo, a diferencia de la perspectiva occidental. Para ellos trabajar expresa vigor y poder personal. Por otra parte hay que subrayar que la amplitud de su concepto de *tequitl* permite reconocer las contribuciones de todos los individuos en la comunidad. Esto favorece las aportaciones específicas de las mujeres, los niños y los ancianos y tiene implicaciones importantes para la construcción cultural de la persona y para las relaciones de género. Desde la perspectiva nahua el trabajo nunca puede ser un fenómeno individual, uno no trabaja solo ni para uno mismo sino siempre comparte el trabajo con otros. Al trabajar se transmite la *fuerza* o la energía vital de la persona que trabaja hacia los que reciben los beneficios de su trabajo; a la vez como miembro de la comunidad uno siempre recibe los beneficios del trabajo de los demás. (Good, 2009: 92)

En los pueblos se emplea un vocabulario elaborado, muy figurativo para hablar de este intercambio primordial del trabajo. Se centra en dos términos estrechamente ligados: *tlazohtla* “amar”, y *tlacaiita* “respetar”. “Amar” y “respetar” a otro significa compartir el trabajo y los bienes con él o ella. Son las acciones específicas, concretas de reciprocidad que en sí *constituyen* las relaciones humanas. El amor y el respeto no pueden existir como sentimientos afectivos en abstracto; se tienen que expresar al nutrir una relación de intercambio mutuo de trabajo y bienes. (Good, 2009: 94, 95)

De acuerdo a sus construcciones culturales del

trabajo, del amor y respeto, los nahuas consideran las relaciones sociales como la fuente original de toda riqueza. La prosperidad tanto individual como colectiva depende de mantener y acelerar el flujo de trabajo. Su circulación en un incesante proceso de intercambio vincula a los participantes cada vez más estrechamente con el grupo social (véase Good 2009: 98) y define la comunidad. Por eso las fiestas y otras actividades ceremoniales colectivas en las cuales todos trabajan juntos son tan importantes para constituir la comunidad y la identidad colectiva. Además, el flujo de bienes y trabajo se extiende a generaciones futuras, ya que las obligaciones y créditos recíprocos son hereditarios y transferibles. (Good, 2009: 95) Las fiestas son espacios que no se libran del trabajo, para los/as niños/as hay labores asignados. Por ejemplo en el caso de Zoatecpán las niñas son quienes recolectan y realizan los collares de flores que serán utilizados en la ceremonia y fiestas, además de ser las que arreglan los altares, esto les permite ser parte de la fiesta, al mismo tiempo se reconoce su labor en actos ceremoniales de importancia para la comunidad.

El “amor” y el respeto” ostensiblemente nacen del ser interior o “corazón” de cada persona. Pero todo el mundo hace cálculos estratégicos y responde a la presión social en la reciprocidad. (Good, 2009: 96)

Con esta perspectiva de que se trabaja de forma recíproca, entonces desde la infancia hay que aprender a ser recíprocos según la cultura nahua y por ende aprender a trabajar, por el bien común y el bien individual.

Esto implica que todos los miembros de la cultura empiezan su vida endeudados con los demás, por el trabajo o *fuerza* que recibieron en la infancia y su niñez, pero posteriormente durante su vida beneficiarán a los demás con su trabajo y su *fuerza*. (Good, 2009: 98)

Desde cortas edades existe una necesidad de aprender a trabajar. En la cultura local se incorporan los niños desde una edad muy temprana en las actividades productivas y rituales, y el periodo sin poder realizar trabajo útil es relativamente corto. Ya a los seis o siete años los niños y las niñas empiezan a contribuir con su trabajo productivo y también realizan actividades específicas en el ciclo ritual. (Good 2009: 98)

El trabajo recíproco, nos habla de la continuidad entre adultos y niñas/os, nos posibilita subsistir en el tiempo. Por esto laborar con la familia nos muestra que no sólo es el trabajo como actividad, sino “*aprenden reglas y valores sociales, desarrollan habilidades territoriales, matemáticas, físicas y también manuales, se apropian de su cultura todos los días haciéndola, ocupando no sólo las manos, como en una fábrica o en un campo jornalero, sino el cuerpo entero, la mente que se apropia de su historia, además de experimentar gozo e interaprendizajes en el corazón* (Gasché, 2004; Bertely-REDIIN, 2010) y *de ahí el respeto a la naturaleza a quien permite su recuperación.*” (Gelover, 6)

En casos como estos “padres, madres y ancestros defienden el trabajo entendido no como actividad fabril sino como actividad laboral e identitaria, como uno de los procesos de formación más importantes y asumen que justo es por lo que hacen para vivir (producir y transformar) y compartir (formar una familia y conformar una comunidad junto con la naturaleza) que se constituyen. (Gelover, 7)

También tenemos que contemplar que en algunos casos como en Zoatecpán, son las mujeres, niños y niñas quienes forman parte primordial de la subsistencia. Como lo mencionaba Vizcarra (2006) “Los diferentes roles femeninos como productoras, reproductoras y consumidoras han generado habilidades inte

grativas de creación y mantenimiento entre el sistema complejo de los hogares, de la comunidad y del ambiente. Las habilidades creativas de las mujeres que organizan los sistemas de subsistencia, repartiendo tareas específicas a sus hijos y transmitiéndoles el conocimiento de su entorno, para asegurar la reproducción social de su hogar y su comunidad.

El estudio de la construcción del conocimiento del ambiente en las estrategias de subsistencia y de la reproducción, así como el del acceso y control de los recursos en los grupos sociales, se vuelven claves para cualquier análisis de la distribución social y sexual de trabajo para subsistir. (Vizcarra, 2006: 46)

Por ejemplo la recolección no sólo demanda de tiempo sino de un saber local ampliamente socializado. Mientras van recolectando, las mujeres adultas van mostrando a sus pequeños las plantas que sirven o no al hogar, así como las que son peligrosas y prohibidas. (Vizcarra, 2006: 48)

Este ejemplo nos muestra que no sólo se va socializando el trabajo en tanto rol o funcionamiento, también implica la transmisión de conocimientos que permitan distinguir alimentos, tiempos tanto de cultivo, como de cosecha, aprovechamiento de los recursos naturales, es decir conocimientos que permitan garantizar la subsistencia no sólo alimenticia, en algunos casos también conocimientos sobre alfarería, textiles, vinos, etc.

Esto posibilita que se vaya construyendo la identidad y conocimiento campesino, aunque no es el caso, también podemos hablar que en estos espacios de aprendizaje están insertos los pesqueros y otras actividades desarrolladas en el medio rural.

Después de este primer esbozo sobre las condiciones de trabajo infantil, considero que es el aprendizaje cotidiano y generacional, uno de los ejes centrales de esta investigación, por mostrarnos el trabajo y saberes cotidianos que niñas y niños tienen y que van ejerciendo en sus comunidades. No como el que les permite obtener dinero, sino beneficios sociales.

Por eso “el trabajo de los niños y las niñas en

sus comunidades es digno, que de hecho todo hombre y mujer debe trabajar y aprender a hacer eso que uno hace muy bien, sea hacer tortilla, ir a la milpa o ser maestra, y ser abogada, médico o campesino es igual de valioso e importante, que la escuela y el trabajo no se tendrían que oponer, sino complementar. En otros contextos, los urbanos de hecho, desde donde se genera paradójicamente este discurso jurídico, los niños y niñas trabajan para personas que los lastiman, que los enferman y que es a esos adultos a quienes se debe castigar.” (Gelover, 8)

Esta es una distinción importante de reconocer, que desde espacios como la ciudad¹ cuando vemos trabajar niños y niñas, inmediatamente pensamos en infantes desprotegidos y descontextualizamos los espacios y condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo la información sigue siendo escasa o poco actual, aún así tenemos que reconocer las condiciones actuales y buscar que los niños y niñas tengan más espacios de trabajo-aprendizaje- cultura y no trabajo-explotación. Esto quizás acorte las brechas de las desigualdades sociales, económicas, culturales y ambientales.

“...de los 32.49 millones de menores de 14 años que actualmente habitan en el país, tres millones 14 mil 800 integran la tasa de ocupación infantil, informó la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). Los sectores productivos en donde básicamente se concentra el trabajo infantil son el agropecuario con 42% y el comercial con 22%.” (EL UNIVERSAL, 2011) el problema del discurso hegemónico es que no sabemos ¿a qué tipo de trabajo estamos refiriéndonos, al que describen los niños y niñas jornaleras en el norte y centro del país (Glockner, 2008; Rojas, 2005) el de los menores que son contratados desde hace más de un siglo en la central de abastos urbana, en la distribución de periódicos o en elaboración de juegos pirotécnicos, (Sosenski 2010), el de los infantes que son usados y asesinados por el comercio sexual (Azaola, 2000), el de los sindicatos infantiles en Nepal, el de las niñas que son trabajadoras domésticas de esta u otra ciudad o el de Carmen y sus hermanos en Kanech o en Majeval? (Gelover, 9)

Después de revisar algunos de los contextos de trabajo en que niños y niñas se movilizan cotidianamente, me parece pertinente retomar de nuevo a Becerra y et. al. (2008) cuando realiza una definición sobre trabajo infantil.

“El trabajo infantil es una construcción social cuya manifestación varía históricamente, por lo que el trabajo infantil puede ser formativo o nocivo para el desarrollo de quienes lo realizan. Y aquí retomo el debate de las autoras, pues lo considero pertinente para seguir ampliando en el análisis del trabajo infantil. “En este tenor, El Fondo de las Naciones

¹ Me reusó a decir que desde occidente, porque considero que nuestra cultura es más bien una muestra de mestizaje, de combinación de culturas urbanitas y prehispánicas, no pueden ser enunciadas como occidente, sólo para distinguir a la academia, considero que es más exacto asumir que somos parte de los nuevos intentos de construcción del conocimiento del sur y por ende tenemos que descolonizarnos, de no seguirnos enunciando como occidentales sólo por vivir en zonas urbanas.

Unidas para la Infancia (Unicef, 2005) propone ocho criterios para determinar que es el trabajo infantil: 1) trabajo de tiempo completo en una edad precoz; 2) demasiadas horas dedicadas al trabajo (más de 20 a la semana); labores que tienen efectos físicos, sociales y psicológicos excesivos; 4) sueldos insuficientes; 5) imposición de una responsabilidad excesiva; 6) empleo que impiden la asistencia a la escuela; 7) trabajo que atenta contra la dignidad y el respeto hacia niños y niñas; 8) trabajo que inhibe su desenvolvimiento social y psicológico. Frente a esta postura las autoras desde la perspectiva de género, nos menciona que el trabajo se ha entendido “como una actividad material o intelectual realizada en la producción de bienes o servicios para obtener recursos económicos. Teorías feministas han señalado que las labores realizadas en el hogar son invisibilizadas, a pesar de que contribuyen a la reproducción familiar y también generan riqueza. Las autoras define una nueva perspectiva de trabajo infantil con la cual concuerdo: “comprende actividades realizadas por niños y niñas, ya sea que estén dirigidas a la esfera de la producción de bienes y servicios para el mercado o que realicen con fines de reproducción de la fuerza laboral. El trabajo que realizan muchas niñas en el ámbito doméstico (preparación de alimentos, cuidado de hermanos, hermanas, enfermos y enfermas o personas de la tercera edad, limpieza del hogar) suelen realizarse en conjunto con actividades económicamente remuneradas, constituyendo una doble jornada de trabajo.

Yo agregaría que un trabajo digno no sólo brinda estas posibilidades, además posibilita crear habilidades para construir relaciones sociales, vínculos solidarios y construir opciones de subsistencia y vida digna. El trabajo de millones de niños y niñas, no necesariamente está inscrito en contexto de explotación laboral, de jornadas peligrosas de trabajo. Sin embargo sigue siendo evidente que la falta de derechos en salud, vivienda y alimentación, sigue estando ausente en las zonas rurales de México y Latinoamérica. Además de que en efecto mucho del trabajo agrícola requiere una gran cantidad de esfuerzo físico.

Participación infantil, una nueva perspectiva teórica- práctica

Entonces retomando a Roger Hart (2001), el trabajo con los infantes para garantizar sus derechos debe de estar enfocado en la autoprotección y en vincular las acciones de niños/as y adultos en tratar de acortar la brecha de desigualdad.

De ahí que el propósito del trabajo de campo está encaminado en compartir otras experiencias campesinas, sin embargo la decisión y condiciones de permanecer en su comunidad, seguirá siendo de las niñas y niños de Zoatecpán y sobre todo de las adversidades que enfrenta el campo mexicano, por desgracia dependen de muchas situaciones externas que escapan de la mano de cualquier modelo alternativo o piloto que pretendamos hacer. Por ahora el trabajo con los niños y niñas está en construcción.

Circo, Maroma y Chango, niños y niñas de Zoatecpán.

Los primeros trabajos que desarrollamos con los niños y las niñas de Zoatecpán, fue un diagnóstico participativo a través de dibujar su espacio, algunas pláticas del tema de derechos; con la finalidad de ir reforzando el trabajo tratamos de impulsar la participación infantil, con lo cual comenzamos a es-

cuchar las voces de los niñas/os, al ir avanzando ellos propusieron realizar un circo alternativo. Para dicho proyecto tuvimos el apoyo de un observatorio infantil, Wacha Mi Barrio y el Centro Alternativo, Social y Artístico (CASA), de Torreón, Coahuila; los cuales tenían mucho más experiencia en el tema, así desarrollamos un proyecto alternativo culminando en una pequeña presentación de las habilidades que habían aprendido, a la par que posibilitó que ellos se identificaron como el grupo de “***Circo, maroma y chango***” nombre del grupo que hasta la fecha nos y los sigue identificando. Este trabajo estuvo acompañado de la idea de ir reciclando objetos para la elaboración del material didáctico. Posterior a esto continuamos nuestro trabajo con la temática de derechos y conocimiento de las plantas locales, donde los niños y facilitadoras, hicimos una pequeña colecta, explicando algunos de los usos del maíz y otras plantas. Al trabajo también se han sumado de forma permanente el acompañamiento de una bióloga y personas interesadas en el trabajo con niños/as, aunque estos últimos no tienen una permanencia constante, conformando un equipo que varía, pero que están interesadas en generar un espacio de esparcimiento y creación de habilidades con los niños/as.

Después de algunos años de trabajo, los retos que nos han quedado es incorporar de forma más permanente la voz de las niñas y niños con los cuales trabajamos y fortalecer el espacio de aprendizaje y consolidación de un proyecto. A la vez considero que hemos tenido como logro el que seguimos ofreciendo un espacio de juego, un espacio demandado por los niños/as. Además el tiempo y el espacio de confianza, nos ha posibilitado escuchar algunas de las voces e historias de ellos. Aunque en este primer acercamiento del trabajo que realizamos no están las voces de los niños y niñas, lo cual significa una deficiencia, a la vez que un reto para toda la investigación.

A pesar de los contextos adversos, considero junto con los niños y niñas que podemos por el momento seguir construyendo espacios de aprendizaje y juego. Espacios alternativos, para tratar de construir otros circos como ellos lo propusieron en el 2009 y quizás otros mundos, donde quepan muchos mundos.

Bibliografía

Altieri, M y Nicholls, C. (2010). Agroecología: potenciando la agricultura campesina para revertir el hambre y la inseguridad alimentaria en el mundo. *Revista de Economía Crítica*, n. 10, segundo semestre. 62- 74 p. p.

Becerra Itzel, Vázquez Verónica, Zapata Emma y Garza Laura (2008) "Infancia y flexibilidad laboral en la agricultura de exportación mexicana. *Rev.latinoam.cienc.soc.niñez juv* 6(1): 191- 215, <http://www.umanizales.edu.co/revistacinde/index.html> .

Bonfil, G. (1997). "Los diversos rostros de la infancia" en *Tierra adentro* No. 85, abril-mayo. México 4- 12 p. p.

Colectivo situaciones. Sobre el militante investigador. <http://transform.eipcp.net/transversal/0406/colectivosituaciones/es>. Septiembre 2003.

Engels Federico (1876) "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre". Publicado por primera vez en la revista "Die Neue Zeit", Bd. 2, Traducido del alemán. Nº 44, 1895-1896.

Gelover Zulema. "J'amteletik ta jlumaltik (trabajamos en nuestra tierra)". Socialización para el trabajo, en la familia, el albergue y la escuela ¿y los colores de nuestros derechos?.

Good Catherine. (2009). Ejes conceptuales entre los nahuas de Guerrero: Expresión de un Modelo Fenomenológico Mesoamericano. *Estudios de Cultura Náhuatl*, 36(036).

Hart Roger (2001). La participación de los niños en el desarrollo sostenible. UNICEF- p.a.u. education. Barcelona, España.

Nieto, L. (2011). A cielo abierto los niños del camino. *Estudios Culturales de la Infancia Indígena*. Ediciones Nandela. México. P.p. 109.

OIT (1999) Lo intolerables en el punto de mira un nuevo convenio internacional para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Datos y cifras sobre el trabajo infantil. Organización Internacional del Trabajo.

Vizcarra Ivonne y Marín Nadia (2006). Las niñas a la casa y los niños a la milpa: La construcción social de la infancia Mazahua. *Convergencia*, enero- abril, año/vol. 13, número 040. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Pp 39-67.

Wallerstein, I. (1997). Qué tipo ciencia social debemos construir. *En: Abrir las Ciencias Sociales*. P.p. 76- 114.

Acercamiento y diferenciación de las estructuras de interpretación de la realidad social derivadas del trabajo: el caso de los cooperativistas mineros de la Compañía Minero-Metalúrgica Santa Fe de Guanajuato

Roberto Aarón Ramírez Vázquez.¹

Resumen.

La historia de la humanidad ha sido trazada de acuerdo a la satisfacción de sus necesidades materiales estableciendo un vínculo con actividades productivas tendientes a la transformación y apropiación de su mundo objetivo. El acto transformativo mismo conlleva la alteración de los aspectos subjetivos con los cuales se encuentra dotado el sujeto de trabajo. De ésta forma logramos enunciar que el hombre no solamente actúa sobre su mundo, sino que además actúa en él transformándose a sí mismo. En fun

¹ Estudiante de la Licenciatura en Sociología de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guanajuato Campus León. Línea de investigación en fenomenología del trabajo y teoría social. Cargo detentado tesista de la Licenciatura en Sociología. Correo electrónico:

ción de éste pequeño marco explicativo, pocas actividades productivas han cobrado tanta relevancia en la vida del hombre como lo es el caso de la minería.

La actividad minera de la Ciudad de Guanajuato es percibida como una referencia bajo la cual se ha definido su sociedad, pero principalmente la de aquellos grupos artifices en su producción al margen de un régimen cooperativista. La colectivización de las fuentes productivas y el establecimiento de relaciones laborales de carácter igualitario desembocaron en una nueva forma de concebir el trabajo. En éste sentido, el objetivo de la ponencia es mostrar un análisis acerca de las estructuras de interpretación de la realidad social derivadas del trabajo como mecanismo empleado por los agentes para situarse dentro de la escena social y otorgar sentido a su actuar.

La ponencia se desarrolla en los linderos de la fenomenología del trabajo de modo que apelamos por una metodología cualitativa. La finalidad fue realizar una investigación empírica obteniendo datos descriptivos acerca de lo hablado por los mineros cooperativistas y así formular concepciones acerca de la manera en la que interpretan la realidad. Cabe señalar que fue aplicada una entrevista semiestructurada a ocho personas agrupadas en 3 trabajadores de la planta profesional y 5 de la planta obrera. El método empleado para el análisis de la información fue la hermenéutica colectiva pues permitió la interpretación conjunta de datos sociobiográficos destacando significados, sentidos, estructuras de consciencia y finalmente la comprensión de comportamientos sociales vía el relato.

Los resultados de la investigación son percibidos en términos de la inevitable diferenciación y jerarquización de los sujetos acorde a su experiencia laboral entendida como el acervo de conocimientos y cargas subjetivas dadas solamente a él. Más explícitamente, el carácter del trabajo realizado pone en contacto al trabajador con diferentes escenarios de acción y modos de articular las cargas significativas para la interpretación de su realidad social. Éste hecho viene a romper con el supuesto igualitarismo de las relaciones laborales así como la apropiación de las fuentes productivas pues están mediadas por el conocimiento que se encuentra desigualmente distribuido entre los agentes. Así se logró observar el distan-

ciamiento existente entre la planta profesional y la obrera debido a la confrontación de los saberes formales e informales.
Palabras clave: trabajo, experiencia significativa y estructuras de interpretación de la realidad social.

1.1 Introducción.

El desarrollo histórico de la humanidad no ha sido otro que la consecución de satisfactores tendientes a cubrir sus más urgentes necesidades materiales en razón de actividades productivas aptas para la transformación y apropiación de su mundo objetivo. El coste de la efectuación del hombre sobre su mundo no puede ser sino la transformación constante e inacabada de ambas perspectivas inmersas en un juego dialéctico. En función de lo anteriormente establecido, el hombre no solamente luce como el victimario de su mundo, sino que simultáneamente se convierte en la víctima de éste y de los impulsos percibidos en su entorno social. Ésta clase de afirmaciones nos llevan a pronunciar una idea encargada de sustentar el cuerpo de nuestra ponencia y descansa en el hecho de que el hombre actúa sobre su mundo transformándolo, pero en el camino se transforma a sí mismo.

La supuesta apropiación del mundo es promovida por diversas actividades productivas a través de trabajo, sin embargo, pocas actividades han trascendido tanto en la vida humana como la minería. La minería presenta una visión tradicionalmente concedida a la precariedad de sus procesos productivos y la lucratividad de los recursos metalíferos obtenidos. No obstante, buscamos dar el salto a su resonancia en la conformación de una sociedad y la interpretación conferida por los trabajadores de la Sociedad Cooperativa Minero-Metalúrgica Santa Fe de Guanajuato.

El objetivo de nuestra ponencia es dar cuenta de una fenomenología del trabajo tendiente a explorar las estructuras de interpretación de la realidad social devenidas del quehacer laboral de los cooperativistas mineros. La consecución de la tarea encomendada luce complicada de manera que inmiscuimos perspectivas constructivas orientadas a visualizar la disolución de una escena social cifrada sobre la minería y el sentido acordado en un centro de trabajo representativo traspasado al empleado sin exención a su continua racionalización laboral. Las preguntas que circundan nuestra ponencia se perfilan hacia ¿cómo lo interpretan sus agentes y de qué manera lo deponen a su trabajo?

1.2 Descripción socio histórica de las relaciones sociales desenvueltas al margen de la producción minera guanajuatense y las bases interpretativas para la conformación de la Cooperativa Santa Fe.

Históricamente la Ciudad de Guanajuato atribuye a la minería su prominencia industrial, sin embargo, ésta no es su principal particularidad dada su repercusión en el erigimiento social y cultural de una localidad respondiendo a largo proceso social formativo. La explotación del yacimiento denominado "Veta Madre" a partir del Siglo XVI sentó las bases de una industria local generadora de cuantiosas riquezas minerales¹ aprovechadas por una metrópoli española en expansión. Leñero (1983) menciona que el dominio de la zona ocupada garantizó la producción de riqueza y control mediante su fijación dentro de una red de ciudades centralizando el orden vía la coacción sociocultural, económica y política. Las relaciones de dominio sustentadas en la práctica fundacional de ciudades como Guanajuato se tradujo en la delimitación de un espacio físico y la sujeción de una sociedad ligada a una carga ideológica² coherente con su proceso productivo tal como lo señala Romero (1999). La valía de los recursos minerales guanajuatenses habló por sí misma del modelo productivo a seguir en la configuración del asentamiento urbano y su sociedad.

La industria adquirió madurez durante los Siglos XVIII y XIX al detentar el puesto de máximo productor de plata en la Nueva España para así sustituir prácticas mineras tradicionales y adoptar un corte capitalista. El indiscutible potencial de los semilleros metalíferos afianzó una fuente capaz de articular y dar sentido propio a la vida cotidiana de sus habitantes.

Las condiciones materiales de existencia producidas por la actividad minera conformaron aquel basamento sobre el cual se formulaba la concepción de la vida social en su totalidad. En éste sentido, Godelier (1989) señala que la analogía entre la infraestructura y superestructura social provee de

¹ Alejandro de Humboldt (2004) describe en su ensayo como a inicios del siglo XIX fue extraído de las minas valores cercanos al 25% de la plata mexicana y aproximadamente el 16% de la producción global.

² La ideología a la cual hemos aludido es asumida como una superficie sobre la cual se sitúan las relaciones sociales expresadas en un conjunto de representaciones que mantienen cierta coherencia con respecto a dichas relaciones que radican dentro de la consciencia social tal como lo describe Maurice Godelier (1989).

la jerarquía ocupada al interior de un juego más amplio de funciones, constricciones y causalidades estructurales encargadas de asegurar las condiciones de reproducción de la sociedad misma. Así son conocidas lógicas prevalecientes sobre formas de representación colectiva del medio social ya que la actividad material de producción llamada minería es a la vez una actividad simbólica capaz de reproducir las condiciones sociales de funcionamiento.

Propiamente en el caso de Guanajuato se entiende la lealtad al modo de vida minero instaurando un sistema de intereses que se resistió a desaparecer tan pronto su reproducción material³ se viese amenazada por crisis económicas favorecidas por los reacomodos perpetrados por la ola modernizante durante el Siglo XIX. De tal suerte, Lomnitz (1999) señala que la estructura económica, política, jurídica y cultural reguladora de los cambios provenientes del exterior se agotó y el nuevo régimen fue incapaz de contenerlos. Por otro lado, el declive de la minería guanajuatense obedeció a su enorme dependencia de insumos externos⁴, descapitalización, disminución de la mano de obra, degradación de los yacimientos y el estancamiento tecnológico.

La minería quedó prácticamente aniquilada ocasionando que Guanajuato se convirtiese en un incipiente foco de industrialización y atracción financiera para ser medianamente reactivada con la inyección de capital extranjero. La repartición de fondos mineros entre compañías estadounidenses e inglesas fue inminente y con ello un nuevo esquema de explotación laboral daba rienda suelta.

De todas las compañías instaladas en la Veta Madre solamente la The Guanajuato Reduction Mines and Milles Co. permaneció activa hasta 1938 debido a su imposibilidad para mediar la presión generada por un enarbolado sector obrero. Según Jáuregui (2007), los obreros insatisfechos exigieron la mejora de sus condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos como asalariados. La gesta concluyó con la adquisición de los fondos mineros, terrenos, talleres, plantas de beneficio a manos del obrero quien implantó un esquema laboral basado en la dignificación del trabajo, el igualitarismo, la propiedad colectiva de las fuentes productivas prescindiendo del patronazgo.

El poder sobre la naciente Compañía Minero-Metalúrgica Santa Fe de Guanajuato, S.C.L. no fue conferido completamente al obrero aunque no por mucho tiempo. El clima de conquistas laborales que reivindicaron la condición obrera no impidió fuese cuestionada su capacidad para dirigir su compañía. La desconfianza se justificaba porque entre los **obreros no existió una educación formal para solventar los requerimien**

³ La presencia de la minería en la vida social fue cortada y su impacto no trascendería más allá de los centros mismos de trabajo. Los mineros reproducían las condiciones sociales originarias de su medio ahora únicamente atribuibles a su trabajo, pues resultaban injustificadas para el resto de los pobladores. El minero como sujeto de trabajo no podía negar la esencia misma de su labor y sus conexiones en tanto siguiesen produciéndose impactando su propia estructura interpretativa de la realidad. Desde un principio el minero fue principal impulsor en la modelación de la realidad social con el reparo de su inotriedad dada la enajenación y explotación constante de los productos de su trabajo negando todavía su apropiación completa.

⁴ Duhau (1998) enfatiza que los centros mineros se encontraban tan altamente especializados que inhibieron la posibilidad de producir sus propios insumos básicos sujetándolos a lazos de dependencia mayores en comparación a focos urbanos dedicados a otra índole.

tos del orden industria. Lara (2009) señala que los obreros estuvieron lejos de destacarse en labores directivas pues se ocuparon hasta ese entonces de tareas extractivas y de procesamiento mineral.

Las deficiencias internas de la compañía incrementaban en función de crisis productivas cíclicas amenazando su continuidad. La adopción de medidas correctivas tales como la inclusión del mando gerencial, profesionalización, modernización y tecnificación de los procesos productivos no se hicieron esperar. La puesta en práctica de dichas medidas no contradujo la propiedad colectiva de la empresa ni el manejo sustentable de los recursos minerales, pero si los alcances del trabajo obrero al quedar subordinados ante la planta profesional. El conjunto de medidas correctivas soportó por seis décadas más el proyecto cooperativista elevando inimaginablemente la calidad de vida sus socios.¹

1.3 Bases teóricas para la construcción de una fenomenológica del trabajo tendiente a la construcción de estructuras de interpretación de la realidad social.

La delimitación anteriormente concedida cumplió cabalmente con su cometido de iniciarnos en el fenómeno contactándonos con el basamento sobre el cual comienzan a ser articuladas las estructuras de interpretación social derivadas del trabajo. Después de seguir

¹ Los trabajadores contaban con servicios de salud exclusivos, salarios superiores a las otras empresas mineras, reparto de utilidades de más de cinco ocasiones al año, centro educativo propio, campos de cultivo, granjas y un centro de diversiones.

una secuencia discursiva hemos llegado a un punto donde la reivindicación obrera propone la apropiación de los sentidos y significados generales que impregnan su trabajo. De ahora en adelante tocaremos con detenimiento categorías teóricas y metodológicas fundamentales en la comprensión del estudio.

El primer escalafón está centrado en la conformación de una consciencia práctica como modelo experiencial resultado de las actividades materiales desempeñadas con el trabajo. Marx (1985) indica que el trabajo surge de la necesidad de afianzar toda existencia material movilizándolo conjuntamente las fuerzas, medios y relaciones de producción de cuyo carácter cooperativo obtiene semblanza social. Así mismo Marx (2004) y (2005) resuelve que los sujetos de trabajo al hacerlo modelan un tipo específico de vida material determinando también su propia consciencia social.

La construcción de una consciencia social práctica se origina en un ambiente laboral donde se inmiscuyen las relaciones entre dominadores y dominados. Los escritos de Marx (1985) denotan la existencia de una sujeción abierta por parte de los dueños de los medios de producción exentos de autoexplotación para con los asalariados portadores de su fuerza de trabajo. El servilismo proletario es garantizado en tanto las condiciones mínimas para la reproducción de su fuerza de trabajo no se vean comprometidas. Después de todo, la condición básica para el despotismo burgués reside en la acumulación de riqueza en manos privadas, la formación y ampliación del capital. En razón de los argumentos anteriores se infiere la construcción de una consciencia supeditada al desarraigo material e ideal del trabajador.

El poder de gobierno sobre el trabajo acumulado y sus derivados es detentado automáticamente por el dueño del capital sin importar su nula contribución al proceso laboral creativo. Hasta éste momento podemos rescatar que las relaciones sociales gestadas al interior del sistema productivo atienden al trabajador a partir del desarraigo de lo producido. Para Marx (2001), la enajenación del trabajador en su producto representa la conversión de su trabajo en un objeto exteriorizado dotado de poder autónomo percibido bajo cierta extra-

ñeza en la que ya no es suyo, sino de otro llevándole a la pérdida de sí mismo.

Sin embargo, habríamos de preguntar ¿qué ocurre cuando una a una de las bases sobre las que descansa la dinámica despótica son contrarrestadas por efecto de la inserción del carácter realmente social del trabajo, la colectivización de las fuentes productivas, el desvanecimiento del patronazgo y el establecimiento de relaciones igualitarias bajo el dominio obrero? Respondiendo a ello constatamos la alternancia hacia el erigimiento de otra vida material en sí y por ende una consciencia práctica devenida de nuevos marcos experienciales. En otras palabras se encuentra depuesta la base para la reinterpretación auténtica de la realidad social por parte del trabajador en concordancia con las relaciones gestadas colectivamente como lo hace saber Marx (2001).

El desarrollo de la discusión nos sitúa en el interfaz del trabajo y su dimensión fenomenológica pugnando por un salto explicativo. Dicho salto implica considerar la capacidad del trabajo como experiencia habitual para crear lo que Raymo (2002) denominó artificios o mapas inventados del mundo cual si se tratase de pautas imprescindibles en la comprensión de la realidad social. Los artificios operan conceptualmente bajo el criterio de representación de representaciones abstractas mientras comunican un conocimiento aplicable a una infinidad de objetos del mundo real según Schopenhauer (2005). A su vez Paez (1992) se percata que las representaciones sociales son un constructo asociado a un conjunto de sistemas culturales, ideológicos o de pensamiento colectivo relacionado con experiencias precedentes significativas. Las representaciones sociales orientan el modo de interpretar e influir sobre diferentes aspectos de nuestra realidad social diaria.

Una vez superado el punto de fuga para el desarrollo preliminar de las estructuras de interpretación de la realidad social toca el turno de instalarnos en el horizonte de la acción social guiado por significancias subjetivas referidas a terceros que son asociadas y entendidas por los agentes tal como lo dice Weber (2008). La idea de construir y representar una realidad dada a partir de criterios y categorías que tien-

den a la diferenciación social denota también la persistencia de estructuras mentales hechas en razón de la significatividad que provee de sentido a la acción social ya planteada por Max Weber.

Por su parte Schutz (1995) postula que los objetos de pensamiento son construidos socialmente por los agentes actuando dentro de su experiencia habitual e intersubjetiva. Dichos objetos de pensamiento constituyen repertorios que son mantenidos como conocimientos disponibles cuya función es servir de pautas de referencia en el entendimiento y despliegue de acciones regulares. En la fenomenología de Schutz rescatamos las categorías de mundo de vida (provisto de la situación biográfica, acervo de conocimientos a mano y las coordenadas de la matriz social) así como la existencia de realidades múltiples.

Rápidamente ubicamos el mundo de la vida (Ibid, 1995) como un espacio intersubjetivo y cultural cuyo aspecto fundamental es su efectación vía la convención de significados normalizados que designa la escena donde se circunscribe la acción social. La captación del mundo de la vida se apoya primeramente de la situación biográfica (Ibid, 1995) entendida como un conjunto de elementos significativos que intervienen en la trasposición del mundo permitiendo la ubicación del escenario de la acción. Subsecuentemente, el acervo de cono-

cimientos a mano (Ibid, 1995) es un formulario compuesto por tipificaciones del mundo acumuladas mediante un proceso histórico individual para así comprender, interpretar y controlar las experiencias habituales emergentes de la realidad social. Schutz (1995) destaca que el proceso tipificante tiene cabida en un tiempo y espacio subjetivos donde se capta el mundo de nuestro ser permitiendo que los objetos de pensamiento permanezcan conexos en un horizonte familiar y contacto directo.

Cabe señalar que las tipificaciones son originadas colectivamente, pero es la estructura social quien las aporta y distribuye desigualmente entre los sujetos dependiendo del lugar ocupado en la misma (Ibid, 1995). La expresión individualizada de las tipificaciones determina el carácter del acervo de conocimientos a mano y con ello las posibilidades del actor para desenvolverse en su medio. Justamente aquí se plantea el originamiento de ámbitos de sentido experiencial, porque si bien la realidad cotidiana exhibe una totalidad ésta es seccionada, preseleccionada y preinterpretada por los individuos apoyados en construcciones típicas de sentido común para alzar lo que Schutz (1995) denominó realidades múltiples. El prevalecimiento de realidades múltiples dentro del mundo de la vida es la respuesta obvia a la deposición estructural encargada de definir y posicionar los acervos de conocimientos a mano. No obstante, tal obviedad es inapelable para discernir la raíz del fenómeno. El mundo de la vida estructuralmente diferenciado es avalado por las limitaciones y alcances del mismo impulsado por factores colonizantes internos derivados del trabajo adecuados a su constante racionalización y profesionalización. Habermas (1999) pugnando por una visión sistémica señala que fenómenos como la racionalización del trabajo promovida por su división social se encargan de trastornar los sistemas de cooperación y solidaridad al interior del mundo de la vida.

1.4 Bases metodológicas.

El presente estudio se basó en la metodología cualitativa aludiendo a una investigación empírica capaz de arrojar datos descriptivos acerca de lo hablado y concebido por las personas sobre su mundo dando pie a un diseño flexible cuya finalidad no fue comprobar una hipótesis. De acuerdo a las sugerencias de Taylor y Bogdam (1987) optamos por percibir las personas y sus escenarios como un todo atendiendo su estado pasado y actual dentro de un marco de referencia propio.

Hablar de los significados típicamente asociados que dan sentido al trabajo del agente acorde a conocimientos propios distinguiendo la planta profesional y obrera principales grupos laborales. Se trata pues de la planta obrera cuyo conocimiento empírico y experiencia relativa al trabajo lo sitúa en una posición específica de las relaciones sociales de producción ante un profesional dotado de conocimiento formal y rango en las tareas directivas.

Con la finalidad de explorar las susceptibilidades del minero cooperativista elegimos la entrevista semiestructurada como maniobra de compilación de datos. Las entrevistas se hicieron con informadores clave empleando un método no probabilístico de muestreo llamado muestra bola de nieve. Dichas entrevistas fueron realizadas entre enero y abril del 2013 en la zona minera de la Ciudad de Guanajuato concentrándonos en los minerales de Valenciana, Cata, Rayas y el Barrio de San Luisito.

La entrevista fue realizada de manera individual a 8 de los 300 socios que componían la Cooperativa Santa Fe diseminados en dos grandes grupos: la planta obrera y profesional.¹ Los entrevistados fueron 5 obreros y 3 profesionistas representados por ingenieros mineros y químicos. De éste modo deseamos concentrarnos en el sentido manifiesto y la-

¹ La acotación del número de entrevistados se basó en las recomendaciones metodológicas de Michel Molitor (1990), puesto que el análisis de los datos corrió a cargo de la técnica hermenéutica colectiva que privilegia el trato con grupos pequeños de entre 3 y 5 personas a fin de facilitar la sistematización de la información. No obstante, hemos tomado el riesgo de atender por separado a los dos grupos implicados en nuestro análisis.

tente que los entrevistados otorgan a las relaciones sociales basadas en el conocimiento conferido a las diversas áreas del trabajo. El diseño de la entrevista se encuentra comprendido por dimensiones extraídas de nuestra fuente teórica ya operacionalizada para conjeturar un análisis de los datos. Las dimensiones enunciadas están depuestas de la siguiente manera: a) características generales de encuadre sociobiográfico, b) relación de la localidad y la actividad minera, c) relación actividad minera-sistema cooperativista, d) trabajo, e) percepción y experiencia concerniente a la dinámica laboral en tiempos estables o críticos y por último valores asociados al trabajo. El método elegido para el análisis de los datos correspondientes fue la hermenéutica colectiva. Molitor (2001) sostiene que la hermenéutica colectiva posibilita la interpretación conjunta de datos sociobiográficos sobresaltando sentidos, significados y estructuras de conciencia² en la comprensión de procesos sociales vía el relato. El relato cuenta con sentido manifiesto atribuido inmediatamente por el narrador y otro latente oculto en las significancias objetivas del discurso. El discurso articula las dimensiones objetiva y subjetiva grupales que construyen representaciones aludidas a esquemas sociales.

1.5 Hacia la ejemplificación de las estructuras de interpretación de la realidad social vía la delimitación operativa.

² Molitor (2001) concibe que las estructuras sociales se reproducen en la conciencia de los individuos, de modo que existe una mediación entre las estructuras sociales o relaciones sociales y la estructura de la conciencia. Los esquemas sociales de interpretación operan como ligas entre estructuras sociales y estructuras de la conciencia. Los esquemas sociales de interpretación son socializados y tienen una existencia autónoma con respecto a los actores pero son mediadas por su subjetividad y su práctica.

1.5.1 La estructura mundo de la vida.

El mundo de la vida corresponde a una construcción estructural totalizante, pues denota la escena social donde se reproduce la actividad material y simbólica de los cooperativistas santafesinos constituyendo los referentes de su actuar. Queda manifiesta su composición subestructural que integraremos bajo las perspectivas socio-territoriales, temporales, apropiativas, economicistas e institucionalistas interestamentariamente sin dejar de lado la comunicación con estructuras interpretativas posteriores que nutren ésta primera categoría central.

La delimitación socio-territorial es una interpretación versada sobre la disposición y demarcación del espacio físico de la mano con las transformaciones económicas y sociales históricamente observadas en consonancia con un proceso reductivo. Dicha procesión lleva a cuevas tres demarcaciones particularizantes y la primera representa una ciudad eminentemente minera cual si se tratase de una unidad mayor cuyo eje referencial y envoltorio es el curso de la Veta Madre de Guanajuato.

De cara a ésta apreciación, una segunda demarcación ubica dentro de la Veta Madre las minas de Valenciana, Cata, Rayas, Promontorio, San Vicente, Sirio, Guanajuatito, Garrapata por mencionar solamente algunos de los 27 fundos mineros y centros de trabajo propiedad de la Cooperativa Santa Fe. Una vez instalados en los centros de trabajo de la Cooperativa surge una tercera delimitación al incluir la división estamentaria. Acorde a su afiliación estamentaria, los obreros ubican el interior de las minas de Valenciana, Rayas, San Vicente y en superficie la Hacienda de Beneficio de Bustos. Mientras los profesionistas presumen de su injerencia en la Hacienda de Beneficio de Bustos y gran parte de los depósitos propiedad de la compañía.

La delimitación temporal expresa su dimensión objetiva y desde luego la subjetiva pactada por las experiencias significativas del trabajador con el reparo de no captar divergencias estamentarias. Los agentes convergieron en un espacio temporal objetivo comprendido por las décadas de 1940 a 1990 para conceder la emergencia y afianzamiento de la Santa Fe. En éste sentido, el acomodo de la temporalidad subjetiva data de la redituabilidad propia del descubrimiento en la Mina de Rayas encargada de elevar la producción total de la empresa y por ende la calidad de vida de sus trabajadores.

La delimitación apropiativa parte de la relación con las fuentes, modos y espacios destinados a la producción para incidir en la irremediable discordancia estamentaria. En primer lugar, el sector obrero mantiene latente la propiedad originaria de la Santa Fe luego de percibirse como heredero de la gesta reivindicativa perpetrada por sus fundadores quienes finalmente se sentían más dueños que los primeros aunque su condición de socio lo hiciese patente. No obstante, la interpretación apropiativa de su realidad social sucedía a momentos de maneras no definitivas vinculadas con las especificidades del trabajo realizado. Así, el obrero diferenciaba laborar dentro o fuera de la mina desempeñándose como ensayista, ayudante de perforista, perforista o palero.

Por su parte, el sector profesional se mantiene ajeno ante un sentido de propiedad originaria porque no participó en el movimiento inicial de la Coopera-

tiva y se vio implantado en un esquema laboral dado para su encausamiento. Al igual que el obrero, el profesional distingue laborar al interior o exterior de la mina pero adjudicándolo específicamente a su capacitación que lo llamaba a fungir como ingeniero en minas o químico.

A pesar del carácter social del trabajo, las faenas se inscriben en una escena sistémica donde cada oficio es funcionalizado para interactuar distintamente con la esfera laboral y los medios de producción disponibles acentuando el empleamiento de su fuerza de trabajo. La operación entablada corrobora la valía del agente como amo parcial de donde, como y que trabaja. Finalmente, la apropiación significativa de los bienes generales de la compañía es inviable ya que el trabajo desenvuelto cubre parcial y no totalmente las facetas laborales tendientes a dominarlas, pero si lo habilita para gozar los beneficios del trabajo colectivo. La delimitación economicista es una subestructura interpretativa que tiende a priorizar el repartimiento y acceso de los bienes económicos del trabajo colectivo entre los socios por encima de cualquier otro factor. La delimitación economicista articula tres capas interpretativas, la primera relativa al despojo histórico del gremio minero sobre los beneficios reales de la producción para serles concedidos en una segunda delimitación con la llegada de la Cooperativa encargada de suministrar buenas pagas, prestaciones sociales y acceso a servicios que mejoraron la calidad de vida del trabajador. La tercera integra los periodos de bonanza, el bienestar socio-laboral y los medios disponibles con el acceso estamentario a los beneficios de la producción que nunca fueron equiparables provocando el recelo de las contrapartes y viciando la perspectiva original del trabajo.

La delimitación institucional consta de una interpretación generalizada que amalgama y legitima incuestionadamente el sentido del trabajo dentro del mundo laboral del agente. El ambiente institucional lleva al sujeto a definirse a sí mismo como trabajador a secas sin percatarse de su rompimiento con la noción tradicionalmente concedida al trabajador convencional dando por sentada la inmutabilidad del concepto, el sitio y las formas materializa-

bles. Los rasgos institucionales lucen exteriores al sujeto sin atender el papel de la experiencia laboral en su animación traduciéndose en directrices como disciplina, dedicación, constancia, disposición, respeto, ayuda mutua, propiedad colectiva de las fuentes productivas y la dignificación del trabajo en la consecución de conservar las fuentes de empleo.

La imagen institucional propone falsamente la existencia de una solidaridad general que deviene de la división social del trabajo termina exponiendo dos frentes chocantes, pero complementarios. La solidaridad obrera mantiene intactos los rasgos institucionales descritos a costa de exaltar el apoyo mutuo debido a la peligrosidad de su obra y la resistencia a las dictaminaciones profesionales. La solidaridad profesional desenaja con la obrera, pues sus tareas directivas parecen amenazantes por la exigencia apoyada en las necesidades de la compañía. La coexistencia de ambas formas de solidaridad estamentaria conlleva la superposición del obrero al profesional provocando tensiones irreconciliables percibidas en relaciones de poder informal y formal al interior de la institución.

1.5.2 El anclaje de la situación biográfica.

El enunciamiento de una situación biográfica accesible al lector integra un caudal inmenso de experiencias significativas del agente durante su proceso de vida expresando las formas culturales e históricas universalmente válidas descritas por Schutz (1995). Nuestra tarea es presentar esquemáticamente facetas previas al fungir como dispositivos que estimulan la apertura a interpretaciones devenidas de la integración laboral.

Los esquemas donde se insertan las experiencias significativas predisponen, condicionan y habilitan la apertura del agente a nuevas valoraciones implicadas en el desarrollo del trabajo. La escena laboral no es el primer espacio donde el agente se aprovecha de experiencias significativas para formular interpretaciones, sino que la inmersión en instancias previas facilita su socialización. Es por ello que nos apoyamos en la descripción del lugar de

origen, antecedentes familiares, escolaridad, condición socio-laboral previa y la decisión de dedicarse a la minería para observar la corroboración de puentes con su actividad laboral. Comenzaremos analizando a los obreros quienes provienen de barrios añejos situados en las proximidades de la Veta Madre donde tradicionalmente han confluído generaciones de familias mineras. Regularmente, los padres de familia se empleaban como operarios en minas circundantes a cambio de salarios raquíuticos que impedían superar las condiciones de vida heredándolas a sus emparentados especialmente a los varones quienes estaban llamados a ser los futuros mineros.

Antes de llegar a la investidura minera del entrevistado tocaremos primeramente la marginación económica en la deposición de sus expectativas de vida pues a muy temprana edad vieron truncada su preparación académica no más allá del 6to año de primaria para inmediatamente insertarse en la informalidad del mercado laboral. La motivación principal no fue otra que la necesidad de afianzar su manutención en un medio desprovisto de ofertas laborales asequibles donde la minería figuró como la única fuente de empleo accesible. El entrevistado conocía por terceros las desavenencias del trabajo después todo la vida de minero era indeseable y debía pagar el precio por su falta de oportunidades. Para el sujeto, la preparación académica cobra otro sentido ya que los saberes aprendidos hubiesen determinado su reconocimiento y movilidad social.

Basados en prácticas socializantes producto del contacto con terceros en una primera escena típicamente minera es roto el sentido de extrañeza y valoraciones de cara al empotramiento de su fuerza de trabajo en las minas adyacentes. El medio laboral presenciado por el obrero no es completamente ajeno porque la conjunción de las prenociones indicadas preparó su introducción al mismo. Las prenociones mentadas inculcan vagos patrones instructivos aportados socialmente por sus predecesores los cuales son redimensionados y resignificados con la experiencia laboral activa del agente.

La estampa obrera es una realidad menudamente escondida en el discurso hegemónico local, pero necesaria para movilizar su prin-

cipal industria reproduciendo las condiciones materiales mínimas de vida ofertando mano obra urgida de trabajo empleada en una fuente tradicional negada a desaparecer. Los parámetros limítrofes hacia la magnificación de la calidad de vida derivada de prácticas laborales transgeneracionales es interrumpida por la entrada de la Santa Fe así comenzando a gestarse una nueva interpretación de la realidad basada en atribuciones materiales y simbólicas que lo alejaron del legado supresivo versado sobre sus predecesores.

La situación biográfica del profesionado resulta contrapuesta por consiguiente el ser nativos de la Ciudad de Guanajuato no implica que su procedencia sea exactamente minera. La disposición del lugar de origen los ubica en nacientes zonas de la ciudad donde el tradicionalismo minero no tiene mayor resonancia en su vida cotidiana y formativa. Los profesionistas provienen del seno de familias de clase media con padres dedicados a actividades primordialmente mercantiles y en menor medida profesionistas del sector minero. Llama la atención la disparidad del perfil del profesionado pues parece que el enlace con la minería es presentificado por un sólo eslabón encargado de mantener vigente la profesión de su padre.

La solvencia económica retardó su inserción al campo laboral hasta haber asegurado una preparación académica profesionalizante brindada por carreras como ingeniero minero y químico. En la interpretación se desvanece la necesidad económica como factor adjudicable a su pronta inserción al mercado laboral y su acercamiento con el sector minero se debe a la escasez de profesionistas en el ramo y por lo tanto el fácil acceso a un trabajo remunerado. El condicionamiento del profesional parece la imagen invertida del obrero con sus respectivos puntos de encuentro. En ésta dirección, la interpretación del profesional concede la provisión y aprovechamiento de oportunidades presentadas ante él para impulsar la mejora de su calidad de vida liberándolos de las desavenencias del trabajo físico poco redituable. Pilar en la consecución de éste horizonte interpretativo es el ininterrumpido proceso de socialización de saberes formales socialmente reconocidos aptos para cubrir áreas directivas

donde predominaba el trabajo intelectual.

En la situación biográfica del profesionado se impide contar con los elementos suficientes para reconstruir una primera escena típicamente minera así también estímulos tempranos familiarizables más allá de relatos lejanos no adjudicables. Aún en el caso del profesional en minas es mantenida la distancia con respecto a los estímulos obreros. La desajenación de la escena minera resulta gradualmente accesible con las primeras incursiones llevadas a cabo durante la fase superior de su preparación académica para ser continuadas tras su incorporación a la Cooperativa. El caso del profesionista pone de manifiesto la falta de convergimiento de sentidos aportados por los escenarios y sujetos primarios de la acción como lo son un barrio y una familia cuyos patrones interpretativos encajan con lo típicamente minero. El recorrido del agente en curso le muestra una escena laboral que cobra significado no emotivo o nostálgico porque interviene su racionalización de las formas laborales experimentadas de acuerdo a su bagaje profesional.

1.5.3 Acervo de conocimientos a mano provisto por la minería como actuar laboral.

La tenencia de un acervo de conocimientos a mano tiende a crear recetarios concernientes a las miles de situaciones típicas presentadas ante el cooperativista minero dentro de su escena laboral con miras a establecer cursos de acción tal si se tratase de una instancia resolutive. No debe perderse de vista que la construcción de la realidad social es un ejercicio continuo inherentemente contemplado en el trabajo cuya efectucción depende justamente del acervo de conocimientos a mano.

El acervo de conocimientos a mano envuelve las múltiples posibilidades encontradas por el cooperativista minero para crear y recrear

la realidad social de su mundo. Sin embargo, una práctica de tal naturaleza es incapaz de generarla totalmente ya que en cada situación sólo se le está dando al agente un fragmento limitado de ese mundo. Consecuentemente, la fragmentación del mundo llega a componer ámbitos propios de sentido a modo de las llamadas realidades múltiples que implican marcos experienciales resueltos al sujeto.

La expresividad alcanzada por las realidades múltiples va de la mano con el acervo de conocimientos adscritos funcionalmente a los estamentos correspondientes. Es decir, cada estamento de la Santa Fe cuenta con un acervo de conocimientos coherente con los requerimientos laborales que denotan las situaciones típicas del oficio y la transición de su experiencia. La experiencia del minero está estructurada en razón de sus acervos de conocimientos socialmente distribuidos y situados jerárquicamente en una estructura de mayor amplitud.

Acervo de conocimientos a mano del obrero con arreglo al trabajo desenvuelto. El conocimiento defendido por el obrero es de carácter empírico o sea adquirido y perfeccionado técnicamente sobre la marcha de su práctica productiva apoyado por las enseñanzas del maestro de oficio, mas sus saberes no cuentan con un reconocimiento formal que trascienda su fuente estamentaria. El obrero definitivamente no atiende modelos altamente teorizados para interpretar y posteriormente ejecutar su trabajo ya que las miles de circunstancias típicas concuerdan con su acervo de conocimientos a mano moderando su preposicionamiento.

La dinámica interna obrera muestra presenta la particularidad de seriar aprendizajes laborales de cuya certificación depende su progresiva evolución hasta alcanzar oficios de mayor rango sin sobrepasar la línea estamentaria. La línea estamentaria obrera se compone de subestamentos repartidos según los conocimientos, capacidades y habilidades supeditadas a la experiencia del trabajador quien profundiza en tareas más complejas. La experiencia relativa al acervo de conocimientos a mano propia del oficio avala el dominio conferido sobre el mismo para ascender al puesto inmediato

y así sucesivamente hasta detentar la capitanía. La estratificación estamentaria atiende a plenitud conceptualizaciones fenomenológicas básicas como el origen y la distribución social del conocimiento.

La visión de las relaciones sociales obreras parte del respeto incuestionado a las disposiciones manadas de quien sabe más y es utilizado habitualmente como principio interpretativo elemental encargado de sustentar su dinámica descrita.

La estructuración del acervo de conocimientos a mano obrero concede cinco categorías fundamentales aparecidas en un orden creciente que tienden a representar un grado de apropiación diferente y superior con respecto al trabajo de mina. Se trata del peón o rezagador, ayudante de perforista y el perforista acompañado de sus respectivos posgrados en cabo y capitán.

El primer eslabón de la cadena obrera es el rezagador de quien generalmente se puede esperar sea el menos experimentado porque se encuentra en un proceso de iniciación al trabajo minero. El rezagador se desempeñaba siguiendo los senderos marcados por el perforista mientras picaban, removían y amacizaban las rocas con la doble finalidad de aprovechar los recursos metalíferos brutos y asegurar la zona de trabajo. La manipulación de la escena diaria conlleva conocer a fondo herramientas laborales propias y de sus compañeros, anteponerse a los peligros, identificar puntos frágiles de la obra para asegurarlos, discernir vagamente el contenido mineral de las rocas así como administrar su fuerza de trabajo.

El segundo y tercer eslabón corresponde al perforista y su ayudante. El perforista era considerado una de las máximas autoridades obreras secundado por su auxiliar cuya tarea radicaba en seguir el curso de la veta creando circuitos aptos para la extracción del mineral. El conocimiento conferido al perforista se resumía en su visión global de la mina de manera que era habilitado para conducir tareas exploratorias, presupuestar recursos humanos, diferenciar composiciones minerales, suministrar cargas explosivas, trazar parcialmente los espacios de trabajo y representar esquemáticamente toda la mina.

El cuarto y quinto escalafón es ostentado por cabo y capitán respectivamente que instalados sobre las secuelas del molde perforista amplían su experiencia y conocimientos puestos a disposición para fungir papeles de dirección e inspección de las obras se-

cundando al ingeniero en minas. Los saberes de estos estamentos son apremiados con su reconocimiento social al ser catalogados como las instancias máximas aspirables por el obrero y llamadas a convertirse en interlocutores imprescindibles de las relaciones obrero-profesionista.

Acervo de conocimientos a mano del profesionista con arreglo al trabajo desenvuelto.

El acervo de conocimientos a mano se nutre de la asociación de saberes obtenidos conjuntamente de instancias académicas y laborales brindando competencias para enfrentar complejos procesos requeridos de profesionalización técnica. El profesionado ejemplifica el resultado de la especialización racional del trabajo llevado a las áreas de producción vitales en una empresa minera como lo son la exploración, explotación y beneficio de los recursos metalíferos. Del abanico de opciones institucionales aparecen los ingenieros en minas e ingenieros químicos refrendando su postura en intimación con las áreas de producción ya mencionadas.¹

La interpretación inicial del ramo profesional consta de saberes teorizados cuya practicidad era muy inferior a la obrera, pero era ampliable según la experiencia dentro del ámbito laboral. La dinámica institucional dictaba al profesional actuar presumiendo de antemano su capacidad para manejarse resolviendo problemas prácticos de su área de injerencia. El reconocimiento social del profesionista impactaba directamente las relaciones con sus colaboradores, pero no se confundía con áreas disímiles ni traslapaba las fronteras de cada profesión. Inmediatamente es negada la posibilidad de ascender la escala laboral aprendiendo nuevas profesiones como en el caso obrero.

Una vez superado el abordaje de las nociones preliminares que dictan la dinámica cognitiva acervaria procederemos a esclarecer su compostura en la ingeniería en minas y química respectivamente.

El ingeniero en minas se encargaba de gestionar la planeación de los trabajos de exploración y explotación sustentable de los yacimientos metalíferos contradiciendo algunas de las enseñanzas previas que no le impedían adaptarse a los requerimientos de la compañía. El sujeto interpretaba su trabajo como la integración de otras disciplinas que se magnificaba en función de la interacción con otros profesionistas. El agente descrito luce sumamente versátil y enterado del funcionamiento de las dinámicas productivas institucionales.

La consciencia de la geología, hidrología, compuestos metalíferos, sustancias tóxicas, instalaciones eléctricas, obras de ingeniería tanto en la adecuación como aseguramiento de los espacios (depuestos a la construcción de arcos, taludes y senderos), planificación de las secuencias

¹ Si partimos del hecho que la producción de formas simbólicas y materiales más próximas al trabajo minero se relacionan con la exploración, explotación y beneficio los depósitos entonces resolvemos que los profesionistas deben necesariamente ser ingenieros mineros y químicos. Mas no podemos dejar de reconocer la importancia de los geólogos, ingenieros topógrafos, administradores y contadores en la conjunción del trabajo.

perforarías, planificación de las detonaciones, análisis de la disponibilidad de recursos materiales y humanos con apego a las necesidades productivas,¹ empleamiento de un lenguaje técnico para comunicarse con sus colegas, lenguaje propio de la jerga obrera utilizada en su ordenamiento y finalmente el análisis de los procesos con miras a mejorarse son los rasgos más sobresalientes que integran el acervo de conocimientos a mano.

El ingeniero químico controlaba el proceso de beneficio del mineral extraído manipulando cambios físicos y químicos convirtiendo la materia bruta en productos minerales refinados como plata y oro para su posterior comercialización. Las facetas laborales del químico abarcaban la supervisión del mineral extraído de la mina, reducción, evaluación del proceso de concentración por flotación y por último el avalúo de los productos minerales refinados para su fundición.

Los conocimientos con arreglo a la consecución de tareas son ejemplificados en la agudeza presupositiva para la operacionalización de las cargas minerales, diferenciamiento de las propiedades minerales, apego a las normas de seguridad y manipulación de procesos reactivos químicos.

1.6 Realza de las estructuras de interpretación de la realidad en la comprensión de los procesos sociales implicados en la

Cooperativa Santa Fe.

El conjunto de delimitaciones operativas precederías indicaron las estructuras de interpretación de la realidad social con el reparo de aparecer desordenadamente y es por eso que simplemente pretendemos realzarlas sin profundizar más en la cuestión para entender el proceso social interno que marcó a la Santa Fe.

La estructura interpretativa representa en primer lugar la centralidad de la actividad minera en la demarcación de su localidad creando un profundo tradicionalismo defendido

¹ Tomando como base los datos de las investigaciones y registros previos, el ingeniero en minas estimaba el total de toneladas de roca extraídas diariamente para la obtención de un concentrado mineral logrando administrar y dirigir la obra tanto los recursos humanos como materiales para lograr los objetivos institucionalmente planteados.

transgeneracionalmente por familias mineras. La minería aglutinó el sentido originario de la localidad así también las formas de ser y obrar de sus habitantes, pero específicamente de quienes le dan vida con su trabajo. El sentido enunciado es exaltado de sobremanera por el obrero quien se interpreta a sí mismo como legítimo dueño y exponente aludiendo a la ilación de experiencias tendientes a legitimar su condición social tras la creación de la Cooperativa. Es decir, el obrero se encuentra supeditado a las condiciones provistas en una escena típicamente minera que le predispone y magnifica ante los influjos propios de su trabajo a costa de menoscabar y cuestionar la inclusión del profesional.

La condición del obrero es construida partiendo de los referentes de sus predecesores captada en escenas sociales típicamente mineras cuyo producto es la visualización del sometimiento y enajenación al cual fueron expuestos. Se mantiene latente la negación de las oportunidades económicas y académicas que hubiesen potenciado la superación de su escala social condenándolos a reproducir las mismas condiciones de sus predecesores con la salvedad ser reivindicados durante su estadía en la Santa Fe. El obrero mantiene presente los requerimientos y desavenencias de la minería como modo de vida indeseable en un primer momento, pero reverenciada tras su largo desempeño. Por su parte, la condición del profesionalista representa la imagen invertida de la propuesta obrera sobresaltando uno por uno los basamentos de éste último estamento cuyo resultante es su repulsión.

Las visiones estamentarias son legítimas e irremediablemente complementarias dentro de una unidad mayor llamada Cooperativa Santa Fe, aunque su contacto e integración conduzca a un roce continuo demostrable mediante la subordinación laboral de los obreros. La problemática estriba en la percepción del lugar ocupado por las facciones participes dentro del marco institucional atendiendo sus exigencias particulares. Del lado de los obreros se interpreta la noción de ser realmente la base auténtica de la institución suplantada por la planta profesional. La contraparte refuta tal afirmación pues se trata de una cuestión fundamental en el desarrollo de toda organización. Los profesionalistas interpretan su mando institucional respondiendo a la necesidad de complementar el trabajo de los obreros con la dirección de procesos laborales desconocidos para ellos.

A través de la disposición de los acervos de conocimientos a mano se origina la estructuración de pautas interpretativas estamentarias dadas de la siguiente forma. Las estructuras interpretativas obreras estriban en la práctica laboral en conjunción con los elementos materiales y humanos que intervienen en ello brindándole una dimensión colectivizante. Siguiendo ésta dirección, nos bastaría con simplemente percibir la valía del trabajo físico sobre el intelectual, el contacto total y continuo con la mina en contraposición al contacto ajeno y pausado, la relación con las herramientas de trabajo que movilizan su fuerza física e ingenio para comunicarse con la mina sobre toda forma de excepción intelectualista, el compañerismo devenido de los peligros mortales de su entorno laboral en repudio al desapego derivado de un ambiente cómodo y seguro, el respeto por los trabajadores cuya experiencia laboral los hizo saber más y se sobreponían a lo aprendido en un aula de estu

dio, apego por los saberes laborales de carácter popular por encima de los académicos, la retrospección familiar implícita en el trabajo en contra de la extrañeza de un trabajo cuya realización no pende de un emparentamiento y por último la triple conjunción del lugar de origen-el trabajo-áreas laborales.

Por su parte, las estructuras interpretativas del profesional radican en la coordinación de recursos intelectuales, materiales (no emplean herramienta y equipo obrero, pero no desconocen su uso) y humanos que intervienen brindándole una dimensión colectivizante desemejante a la obrera. La línea interpretativa profesional alcanza para advertir en todo momento el intento de conciliar el polo obrero y profesional sin prescindir de importancia en el esquema funcional de la compañía. La jerarquía de los puestos ostentados por el profesional generaba altas expectativas porque finalmente ante la institución se convertía en el responsable moral y absoluto de su dirección. El agente no omite que las expectativas giradas en torno a su sector lo hiciesen culpable cuando la situación lo ameritase bajo la conveniencia obrera.

Bibliografía.

CALDERÓN, Francisco R. (1995) Historia económica de la Nueva España en tiempo de las Austrias. México. Fondo de la Cultura Económica.

DUHAU, Emilio (1998) Mercado interno y urbanización en el México Colonial. México. Universidad Autónoma Metropolitana-Gernika.

GODELIER, Maurice (1989) Lo ideal y lo material: pensamiento, economías, sociedades. Madrid. Editorial Taurus Humanidades.

HABERMAS, Jurgen (1999) Teoría de la acción comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista. Madrid. Editorial Taurus.

HUMBOLDT, Alejandro de (2004) Ensayo político de la Nueva España, México, Editorial Porrúa.
JÁUREGUI, Aurora (2007) Reseña histórica de la Sociedad Minero-Metalúrgica Santa Fe de Guanajuato. México, Guanajuato. Universidad de Guanajuato.

LARA, Ada Marina (2009) Historiografía y memoria. Cómo se construye la memoria de un grupo laboral en el siglo XX, tesis para la obtención de la maestría en historiografía de México, Universidad Autónoma Metropolitana (Azcapotzalco), Distrito Federal, México.

LEÑERO OTERO, Luis (1983) Formas de vida; actitudes y expectativas en las ciudades medias del Centro de México, Morelia, Queretaro y San Luis- extracto sintético de investigación sociológica. México. Instituto Mexicano de Investigaciones Sociales A.C.

LOMNITZ, Claudio (1999) Modernidad indiana. Nueve ensayos sobre nación y mediación en México. México. Editorial Planeta.

MAALOUF, Amin (2004) Identidades asesinas. Madrid. Alianza Editorial.

MARX, Karl (1985) El Manifiesto del Partido Comunista. España. Editorial Alhambra.

MARX, Karl (2001) Manuscritos de economía y filosofía.

MARX, Karl (2004) La ideología alemana. México. Editorial Colofón.

MARX, Karl (2005) Contribución a la crítica de la economía política. México. Editorial Siglo XXI.

MOLITOR, Michel. Sobre la Hermenéutica Colectiva. Rev. austral cienc. soc., ene. 2001, no.5, p.3-14. ISSN 0718-1795.

PAEZ, Dani y otros. (1992) Sida, imagen y prevención. Madrid.

RAYMO, Chet (2002) Escépticos y creyentes. Un análisis apasionante de la milenaria polémica entre ciencia y religión. México. Editorial Aguilar.

ROMERO, José Luis (1999) Latinoamérica: las ciudades y las ideas, Medellín, Colombia, Universidad de Antioquia.

SCHOPENHAUER, Arthur (2005) El mundo como voluntad y representación. México. Editorial Porrúa.

SCHUTZ, Alfred (1995) El problema de la realidad social. Barcelona. Editorial Amorrurtu.

Taylor, Steve y Robert Bogdan (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados. Barcelona; México. Editorial Paidós.

WEBER, Max (2006) Conceptos sociológicos fundamentales. Madrid. Alianza Editorial.

Transformaciones en el mundo del trabajo del diseño en México: retos actuales y perspectivas a futuro

Dr. Jorge Rodríguez Martínez¹

Dr. Marco Ferruzca²

¹ UAM Azcapotzalco, CYAD, Procesos
Av. San Pablo 180, Col. Reynosa Tamaulipas, Azcapotzalco, México, D.F. CP 02200.
Jefe del Área de Investigación de Administración y Tecnología para el Diseño
Líneas de investigación: PyMEs, internacionalización, innovación, propiedad intelectual
Correo: rmj@correo.azc.uam.mx
<http://administracionytecnologiaparaeldiseno.azc.uam.mx>

² UAM Azcapotzalco, CYAD, Investigación
Av. San Pablo 180, Col. Reynosa Tamaulipas, Azcapotzalco, México, D.F. CP 02200.
Jefe del Departamento de Investigación y Conocimiento
Líneas de investigación: TICs, innovación
Correo: mvfn@correo.azc.uam.mx

Resumen

Este trabajo parte de la premisa, que el diseño es una actividad económica de tipo creativa y factor estratégico para que las empresas sean más competitivas e innovadoras. Han sido las economías más desarrolladas las que han impulsado políticas para promover al diseño. El trabajo del diseñador se ha ido transformando. En sus inicios, el diseño tenía un enfoque más de ingeniería, eminentemente técnico, funcionalista, utilitario y con pocas pretensiones estéticas. A principios del siglo XX el diseño se convirtió en un factor para aumentar las ventas, los primeros diseñadores eran escenógrafos o publicistas, que se convirtieron en “estilistas” de productos. El diseño se transformó en el “vendedor silencioso” por el papel que jugó en la mejora de la apariencia de los productos. El diseño como se conoce en la actualidad tiene su origen en la escuela de

diseño alemana, la Bauhaus. La formación del nuevo profesionalista se basó en una fusión de conocimientos tanto artísticos, de aplicación de métodos de fabricación industrial con nuevos materiales. La definición del ICSID³ ha ido evolucionando, de una disciplina encargada de determinar las cualidades formales de un producto manufacturado masivamente, a una definición más actual que toma en cuenta volúmenes de producción a baja escala, que también incluye procesos, servicios y sistemas complejos. Se presenta brevemente la situación del diseño en México. El diseño se proyecta del presente hacia el futuro con un rol más importante. El diseño es una actividad económica, parte de las industrias creativas, herramienta que sirve no sólo para diferenciar a los productos, sino que ofrece la posibilidad de mejorar la calidad de vida de las personas con una interfaz amable. El diseño juega un papel transversal, de integrador de la idea de negocios, tecnología y ciencia, del usuario, y que al mismo tiempo tenga el

³ *International Council of Societies of Industrial Design (ICSID)*, es la institución internacional que agrupa a las organizaciones encargadas de representar y difundir al diseño en los países, accesado el 30-08-2013. <http://www.icsid.org/>



menor impacto ambiental.

Palabras claves: diseño de productos, diseño industrial, diseñador, integración, México.

Transformations in the world of design work in Mexico: Current challenges and future perspectives

Abstract

This paper is presented from the perspective that design is a creative economic activity and strategic factor to make enterprises more competitive and innovative. The most advanced economies have launched a series of policies to promote design. The work of a designer has been transformed. In its beginnings design had an engineering focus, mostly technical. Functionalist, utilitarian, and had little aesthetic expectations. During the early 20th century, design was used as a factor to increase sales, the first designers were former advertising agents or theater set designers that were turned into product "stylists". Design was turned into the "silent salesman", due to the important role it played in improving the appearance of products. Design as it is known today, has its origins in the German design school, the Bauhaus. The preparation of the new professional was based on a combination of knowledge and skills that were part aesthetics, applying industrial methods, and using new materials. The definition of design by ICSID, has evolved, from a discipline that was focused on the formal characteristics of a mass produced product, to a more actual definition that takes into account low scale production levels, that also include processes, services and complex systems. The contemporary situation of design in Mexico is presented. Design will acquire a more important role in the future. Design is an economic activity, part of the creative industries, a tool that can be used not only to differentiate products as it offers the possibility to improve the quality of life of people that use products providing a user-centered, user-friendly interphase. Design has a transversal

role, as it aims to integrate business ideas with science and technology but putting the user at the center, with the least environmental impact. Key words: product design, industrial design, designer, integration, Mexico.

Introducción

El objetivo de este artículo es mostrar de manera sucinta como se ha transformado el mundo de trabajo del diseño tanto a nivel mundial como en el caso de México. Para Heskett (2002) el diseño es una capacidad humana para modificar y hacer el ambiente que nos rodea un espacio para servir nuestras necesidades, que incluso sirva para darle significado a nuestras vidas. El diseño se ha subdividido en muchas categorías, sin embargo los autores orientaran este trabajo al diseño industrial, que se enfoca principalmente al diseño de productos, área en la que ambos se han desenvuelto de forma profesional, académica y de investigación. En la sección de Orígenes, se hace un breve recorrido de la evolución del diseño y la capacidad de mejorar el mundo material que nos rodea y la manera de hacer actividades, desde la antigüedad, la aparición de los gremios en la Edad Media y hasta la Revolución Industrial en el siglo XIX. Posteriormente se habla de algunos cambios y como la definición de la profesión se ha ido modificando, pasando de un enfoque que consideraba únicamente al producto y su relación con el usuario a uno más amplio que considera características de integración con sistemas más complejos. El diseño es una disciplina que puede colocarse en una posición transversal, ya que puede unir conocimientos y especialidades de varias disciplinas. Al diseño se le considera actualmente como una actividad económica de tipo creativa, aunque también es una herramienta de tipo estratégica que las empresas usan para diferenciar sus productos o servicios, mismos que también tienen el carácter de productos registrables de propiedad intelectual. Se presentan las características, conocimientos y aptitudes con las que debe contar idealmente una persona interesada en estudiar diseño, tanto en su perfil de ingreso y lo que debe contar en su perfil de egreso; los autores usan de referen-

cia la universidad donde ambos laboran. Finalmente se mencionan los retos a principios del Siglo XXI, como son: cambios tecnológicos, enfoque al usuario, problemas ambientales, y el rol estratégico que puede desempeñar en la estrategia de una compañía. La última sección son algunas perspectivas que se vislumbran a futuro para el cambiante rol de la profesión de diseño industrial.

Orígenes

Un breve recorrido a los orígenes del diseño muestra que la cualidad de transformar el mundo a nuestro alrededor no es algo nuevo. De hecho Heskett (2002) escribe que la capacidad de imaginar y modelar nuestro entorno, y mejorarlo, es una habilidad innata que sólo tenemos los humanos. Una característica de los primeros objetos diseñados, es que el artesano en las pequeñas aldeas usaba los materiales que le proporcionaba la naturaleza como: barro, madera, concha, hueso, y posteriormente metales. Los objetos eran eminentemente utilitarios y durables. En la Edad Media surgieron en Europa los gremios artesanales, dedicados a un solo oficio: zapateros, herreros, relojeros, etc. mismos que creaban sus propios diseños y establecían sus propios estándares de calidad. Los principales clientes fueron la burguesía, la nobleza, los comerciantes y las autoridades eclesiásticas. Bürdek (1994) en su libro:

Diseño: Historia, teoría y práctica del diseño industrial hace referencia que muchos autores consideran a Leonardo da Vinci el primer diseñador. Con el advenimiento de la Revolución Industrial cambiaron las formas de producción, la energía producida por los ríos y el vapor suplantó la fuerza humana. Los procesos industriales se mecanizaron, con lo que se aceleró la producción de mercancías; las labores de los obreros se dividieron y se especializaron en actividades sencillas y repetitivas. Por primera vez en la historia se manufacturaron en masa productos iguales, lo que permitió que se "democratizara" el acceso a productos para el hogar a una gran parte de la población, primero en los países más desarrollados y posteriormente a los países en vías de desarrollo.

El diseño del siglo XIX se distinguió por ser im-

plementado por ingenieros o técnicos con un enfoque eminentemente funcional y sin muchas pretensiones estéticas. En Alemania se produjo mobiliario a gran escala con piezas estandarizadas y desarmables, este el caso de las sillas Thonet, primeras que se produjeron de manera masiva, con muy pocas piezas, que se vendían desarmadas. En Estados Unidos surgió el llamado Sistema Americano de Producción (SAP), con la característica de que las piezas intercambiables eran fabricadas por máquinas con una gran precisión, en operaciones secuenciales progresivas (Heskett, 1980). El SAP se aplicó a una gran variedad de productos que se usaron tanto en el hogar: máquinas de coser, lavadoras de ropa, aspiradoras, etc. o en la oficina: relojes, máquinas de escribir; así como en armas de fuego o cosechadoras de algodón. Tal vez el mejor ejemplo de aplicación de la eficiencia en el diseño sea a principio del Siglo XX, la industria automotriz estadounidense. Henry Ford logró reducir el costo del automóvil mediante la línea de ensamble móvil, la estandarización de las piezas de los autos, y la simplificación de los procesos de fabricación que se volvieron repetitivos. El resultado fue que con el Ford modelo "T" se logró que los autos dejaran de ser juguetes para ricos y fueran accesibles a la creciente clase media de los Estados Unidos, experiencia que se repitió en Europa.

Las primeras generaciones de diseñadores industriales surgieron en la década de los 1920 y 1930. El diseño se aplicó en Estados Unidos, como un factor para aumentar las ventas en una época de depresión económica. Los primeros diseñadores venían de diferentes sectores: eran escenógrafos, publicistas, diseñadores de aparadores, arquitectos e ingenieros (Pulos, 1978) que se convirtieron en "estilistas" de productos. El diseño se transformó en el "vendedor silencioso" por el papel que jugó en la mejora de la apariencia de los productos. Los mercados se segmentaron, se diseñaron modelos de productos claramente diferenciables tanto por su forma, estilo, colores y precio.

Con el tiempo, los fabricantes aprendieron que el buen diseño industrial es un vendedor silencioso, es como un anuncio que no se ha

escrito, como un comercial de televisión o radio que no se dice, contribuyendo no sólo meramente a una eficiencia mejorada y a una apariencia más agradable de sus productos, sino también a crear confianza y aseguramiento (Dreyfuss, 2003: 19)

Esta situación dio origen a que durante la década de los 30 y 40 del siglo pasado, surgiera en Estados Unidos el estilo conocido como styling, un formalismo meramente decorativo que no le agregaba mucho valor a los productos, ya que sólo se “maquillaba” su apariencia, sin hacerlo necesariamente mejor, ya que no se cambiaba la esencia del producto ni mejoraba su funcionamiento.

El diseño como se conoce en la actualidad tiene su origen en la escuela de diseño alemana, la Bauhaus. La formación del nuevo profesional se basó en una fusión de conocimientos tanto artísticos, de aplicación de métodos de fabricación industrial y la aplicación de nuevos materiales.

El diseño industrial es un proceso de creación, invención y definición separado de los medios de producción, comprende el concepto de una forma tridimensional y su realidad material, la cual se puede reproducir de manera múltiple por medios mecánicos... (Heskett, 1980: 10)

La situación del diseño en la actualidad se retoma un poco más adelante, lo mismo que algunas ideas de lo que se prevé puedan ocurrir en el futuro. Sin embargo antes se incluye una breve descripción de la evolución del diseño en México, así como de las características ideales con las que debe contar un futuro diseñador y de la formación que debe contar al terminar sus estudios profesionales, ya que el campo laboral es muy variado.

El diseño industrial en México: antecedentes y estadísticas

- Antecedentes del diseño industrial en el país

En el período posterior a la Segunda Guerra Mundial varios países como Alemania, Japón o Italia, basaron su recuperación económica en una orientación a la exportación masiva de productos, ya que sus mercados domésticos a consecuencia de la guerra se habían colapsado. Estos países, entre otros, combinaron nuevos sistemas de producción, nuevos materiales, aplicación de alta o mediana tecnología, a la que se le agregó el diseño, que jugó un papel importante de diferenciación al imprimir atractivo estético a productos útiles y prácticos. Esta estrategia buscó replicarse en lo que Bonsiepe (1993), llama “diseño en la periferia”, uno de cuyos objetivos era participar en la industrialización tardía de varios países de Latinoamérica, como fue el caso de Argentina, Brasil o México. La idea era que pudieran pasar de mono-exportadores de materia prima o de alimentos a países exportadores de productos manufacturados de mediana tecnología.

La estrategia de desarrollo que se siguió en México, a partir de la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de la década de los 80 se basó en una estrategia de sustitución de importaciones mediante el establecimiento de barreras arancelarias. Los productores orientaron su producción a un mercado cautivo, con la idea de que se formara un tejido industrial. Se fabricaron lo mismo mobiliario para oficina, productos de línea blanca y enseres para el

hogar, maquinaria sencilla, y se ensamblaron autos y autobuses. La industrialización tuvo resultados mixtos, ya que si bien se lograron avances significativos, se logró en base a un proteccionismo y a que realmente los consumidores nacionales tenían que conformarse con poca variedad de productos, servicio deficiente, y una calidad mediana, o deficiente.

A mediados de la década de los 80 y principios de los 90, con la entrada en vigor del Acuerdo de Aranceles y Tarifas o GATT (1986), y del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la estrategia de desarrollo en México tuvo un cambio radical. Y es que de orientarse al desarrollo del mercado interno se cambió a la búsqueda de mercados internacionales; de ser un país casi totalmente cerrado a las importaciones se volvió una de las economías más abierta a nivel mundial, con tratados y acuerdos comerciales que le dan acceso a mercados de Norte, Centro y Sudamérica, de la Unión Europea y de algunos países Asiáticos.

Las primeras escuelas de diseño en México se crearon en la década de los 60, con un crecimiento importante de esos años a la fecha, con una mayor oferta de licenciaturas en universidades privadas. El Comaprod¹ publicó que en el 2007 se impartían en el país un total de 331 programas académicos relacionados con diseño, con 62 especialidades diferentes a nivel licenciatura. Los programas más populares son: Diseño gráfico: 137 escuelas; Diseño industrial, 47 y Diseño de Interiores, con 22 escuelas. Se desconoce el número de diseñadores que han egresado históricamente, pero ya son varias decenas de miles; la información esta dispersa y sólo se han encontrado resultados de algunas universidades.²

- Algunas estadísticas relevantes de la actividad económica de diseño

¹ Consejo Mexicano para la acreditación de programas de diseño A.C. (Comaprod).

² En el estudio de egresados 2013 se hace la referencia que de la UAM unidad Azcapotzalco han egresado un total de 38,926 alumnos, de los cuales 1,901 corresponden a la licenciatura en Diseño Industrial de las generaciones de egreso 1979 a 2012. <http://www.uam.mx/egresados/Informes/P19LDI.pdf>

Para elaborar estadísticas de los datos más relevantes del diseño se han consultado una variedad de fuentes, los autores de este artículo presentan una descripción más amplia del tema en otro artículo, ver: (Ferruzca y Rodríguez, 2011). Por ejemplo los últimos tres censos económicos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): 1999, 2004 y 2009 reconocen al diseño como una actividad económica. Los datos del INEGI se han desarrollado con la misma metodología para recopilar, analizar y difundir información que sigue el Sistema de Información de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), y que aplican los tres gobiernos integrantes del TLCAN: Canadá, Estados Unidos y México. Los datos que publican las agencias estadísticas de los tres países son evaluables y comparables. El diseño aparece en el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos. El “Diseño especializado” es el nombre de la rama económica compuesta por unidades económicas (negocios) que ofrecen servicios de diseño: diseño gráfico, diseño industrial, diseño de interiores, diseño de moda y otros diseños especializados. Se presentan algunos de los datos más relevantes que arrojan los censos económicos del 2009³:

- El total de unidades económicas que ofrecen servicios de diseño especializado en el 2009 son un total de 3363; agrupados en el siguiente orden, diseño gráfico, 2,105; diseño de interiores, 948; diseño de moda, 180; y diseño industrial, 157.
- Al comparar la rama del sector diseño especializado contra el total de las ramas de “Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos” se encuentra que generan un total de ingresos de MX \$5, 215, 822,000 pesos⁴.
- El número de personas ocupadas en la rama de diseño especializado en México equivale únicamente a 18,408 diseñadores, en el 2009. Sin embargo es de llamar la atención que datos del Observatorio Laboral de la Secretaría de Trabajo y Pre

³ Hay que destacar que los censos económicos se realizan cada cinco años, mismos que se publican al año inmediato posterior a cuando se realizaron, por lo que los resultados del censo 2013 aparecerán hasta el 2014.

⁴ Estos ingresos son equivalentes aproximadamente US \$400, 000,000 dólares, con un tipo de cambio de US \$1 dólar es igual a 13 pesos mexicanos.

- visión Social publicados para el año 2011, señalan que sólo hay 16,300 diseñadores ocupados, o sea que el número se redujo¹.

El diseño es un ejemplo de industria creativa que no se ha cuantificado adecuadamente ni su impacto social ni económico. Una limitante es que la información oficial se encuentra dispersa. Otro impedimento, es que el 60% de la población económicamente activa trabaja en el sector informal. Es difícil conocer a ciencia cierta el número de diseñadores independientes que ejercen su profesión pero que no aparecen en las cifras oficiales, ya sea porque subcontratan su trabajo o porque venden sus productos a terceros. Tampoco existen datos oficiales de los diseñadores que trabajan en la iniciativa privada o en el sector público, ya que esos datos no los presentan por profesión. El diseñador puede vivir de su talento, de producir, directa o indirectamente, sus diseños y ofrecer servicios de consultoría. Cada vez es más común que los diseñadores abran nuevas opciones de trabajo y de comercialización de sus productos. Los diseñadores más conocidos, generalmente, comercializan sus diseños cuya marca es su propio nombre, Aunque los diseñadores más jóvenes están abriendo nuevos espacios con los llamados Bazares de Diseño donde exhiben y comercializan sus productos.

Es interesante incluir los datos obtenidos de la publicación de la UNCTAD, organismo dependiente de las Naciones Unidas, titulado: *Creative Economy Report 2012 muestra que las exportaciones a nivel mundial de los bienes considerados como "creativos", de los cuales el diseño forma parte, que han pasado de cerca de US \$300, 000, 000,000² de*

¹ En los datos del Observatorio Laboral hay errores, las dos descripciones de lo que supuestamente hace un diseñador industrial son equivocadas, por referirse a diseño de interiores y al diseño textil. http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/work/models/ola/Resource/253/2/images/PA_DI_IMM.pdf

² En inglés el dato se refiere a US \$300 billones, para ellos un billón son mil millones, cosa contraria sucede en los países de habla hispana que un billón es un millón de millones: Para evitar mal entendidos se optó por escribir la cantidad con todos sus números.

dólares a cerca de US \$600, 000, 000,000 de dólares en el período comprendido del 2002 al 2008. Si esos datos se desglosan por países, en el *Top 10 de los exportadores más importantes entre las economías en desarrollo, se encuentra México en el 9no lugar, con un valor de sus exportaciones de diseño de US \$2, 535, 000,000 Es recomendable cruzar información para ver si coinciden los datos de INEGI, del SCIAN y del UNCTAD. Uno de los autores de este trabajo (Rodríguez y Andrade, 2012) trató el tema de la internacionalización del diseño, mostrando evidencias de una creciente participación de diseñadores mexicanos jóvenes, un porcentaje alto con estudios en el extranjero o experiencias de trabajo en otros países, y con un hábil uso de las tecnologías de la información y comunicación.*

- Habilidades y características deseables del diseñador

Arthur Pulos (1978) en su libro *Opportunities for Industrial Design*, describe que la formación a nivel licenciatura para el futuro diseñador industrial es la de un generalista más que la de un especialista. En su período de formación el futuro profesionalista debe ser capaz de aplicar los conocimientos, habilidades y capacidades a una gran variedad de problemas que afectan al ambiente material creado por el hombre. El autor comenta en su libro dirigido a jóvenes que buscan oportunidades de estudio y que quieren conocer con más detalle en que consisten las diferentes opciones de carreras, que el futuro diseñador industrial debe tener las siguientes habilidades (Pág. 51-57):

- Sentido de la cultura y el arte. Tener buen gusto y criterio estético, y estar al tanto de los valores imperantes en el arte y la cultura contemporánea.
- Sentido de la ciencia y la tecnología. El diseño es una disciplina que combina arte con negocios y tecnología. Que busca trabajar de manera coordinada con ingenieros y gente profesionistas con una formación técnica.
- Sentido de la imaginación. Esto es los futuros diseñadores deben tener con un enfoque creativo para resolver problemas, y desarrollar nuevas ideas y conceptos para

la creación de nuevos conceptos para desarrollo de sistemas y aparatos.

- Sentido de la gente. Los diseñadores desarrollan productos que satisfacen las necesidades y deseos de la gente.
- Sentido del futuro. Su trabajo cotidiano los relaciona con la evolución de la tecnología y de otros campos que les sirve para desarrollar un instinto de cómo será el mundo del futuro.
- Habilidades físicas e intelectuales. Los diseñadores deben desarrollar una habilidad de dibujar a mano lo mismo que con dibujo mecánico. También deben desarrollar una habilidad para trabajar con una gran variedad de materiales, así como poder conocer y especificar texturas, colores y detalles.

A manera de comparación se incluyen los perfiles de ingreso y de egreso en la licenciatura en Diseño Industrial que solicitan la Universidad Autónoma Metropolitana de Azcapotzal-

co y el Centro de Investigaciones de Diseño Industrial de la UNAM que se imparte en Ciudad Universitaria. Esta información se presenta 35 años más tarde (2013), de las habilidades que mencionaba Pulos. Si algo puede resaltarse es como los cambios de la tecnología han afectado la forma de trabajo del diseño, mientras que en años anteriores el dibujo técnico se manejaba con escuadras de acrílico, escalímetros, reglas "T" y reglas paralelas, que se colocaban en un restirador, o si el dibujo (o plano) era muy largo se usaban mesas forradas de formica donde se extendían aquellos dibujos muy largos (verdaderas "sábanas"); ese trabajo ha sido sustituido por la computadora y los programas de software, para dibujo técnico, como AutoCad, y posteriormente por software para modelado de partes o productos, como es el caso del Inventor, o Rhino, que reducen notablemente el tiempo de elaboración de un modelo ya sea en dibujo o por medio de impresión en 3D.

Perfil de ingreso, egreso de la carrera de LDI en la UAM-A, y campos de trabajo

Perfil de ingreso, egreso de la carrera de LDI en la UAM-A, y campos de trabajo		
Perfil de ingreso para aspirantes a la licenciatura en diseño industrial, las habilidades que deben poseer:	Perfil de egreso, la UAM forma a sus estudiantes para que al terminar sean capaces de:	Campos de trabajo Profesional donde puede ejercer su profesión, ya sea a nivel individual, en equipos multidisciplinarios dentro del sector público o privado, o como gestor del diseño
<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para las técnicas de expresión gráfica, el manejo de materiales y sus procesos productivos - Interés por los aspectos tecnológicos - Capacidad analítica, crítica y para el trabajo colectivo - Habilidad para el uso de nuevas tecnologías de la información - Preocupación por problemáticas sociales globales y regionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un producto a partir de un proceso que contempla fases tales como el análisis sobre la necesidad a resolver, estudios sobre el usuario, soluciones innovadoras y presentación de alternativas de solución a través de planos, modelos o prototipos - Realizar un seguimiento para la producción y el consumo de productos 	<p>En México existe la posibilidad de trabajo en campos muy diversos como enseres domésticos, material didáctico, envase y embalaje, transporte, equipo médico, mobiliario urbano, producción artesanal, agroindustria e infraestructura para exposiciones.</p>

<http://www.uam.mx/egresados/Informes/P19LDI.pdf> y <http://www.azc.uam.mx/artes/industrial.php>

Una variante entre la UAM y la UNAM, son que esta última maneja tres perfiles básicos para los diseñadores, es una especialización según el campo de trabajo al que piensan dirigirse al egresar de la carrera.

Perfil de ingreso, egreso carrera de LDI en la UNAM, CIDI, Ciudad Universitaria

Perfil de ingreso, egreso carrera de LDI en la UNAM, CIDI, Ciudad Universitaria		
<p>Perfil de ingreso para aspirantes a la licenciatura en diseño industrial</p> <p>- Sensibilidad artística, actitud de búsqueda y curiosidad, habilidad manual, calidad en su expresión oral y escrita, conocimientos culturales actualizados, capacidad de síntesis, conceptualización y abstracción, percepción y memoria visual, capacidad creativa y propositiva.</p>	<p>Perfil de egreso, la UNAM tiene definido tres perfiles básicos para sus diseñadores industriales:</p> <p>- Diseñador proyectista: se integra a una empresa industrial para colaborar directamente en el diseño y actualización de productos. - Diseñador consultor: ofrece servicios de forma independiente o estableciendo una empresa de consultoría para atender las demandas del sector productivo. - Diseñador productor: tiene la actitud, capacidades y recursos para establecer una empresa y diseñar, fabricar y comercializar sus propios productos</p>	<p>Campos de trabajo Profesional donde puede ejercer su profesión, ya sea a nivel individual, en equipos multidisciplinarios dentro del sector público o privado, o como gestor del diseño</p> <p>Labora prácticamente en todas las ramas de la actividad manufacturera con participación en los procesos de diseño, producción y comercialización de los productos, bien sea como diseñador proyectista dentro de una empresa, como consultor o como fabricante de sus propios diseños. Además puede ejercer como docente en instituciones de educación superior.</p>

http://www.arq.unam.mx/lic_di/ y <http://www.cidi.unam.mx/demo4/>

Los estudios de seguimiento a egresados de la carrera de diseño industrial aunado con entrevistas a empleadores permiten ofrecer un panorama de que tan bien salen preparados los diseñadores. En el caso de la UAM los egresados expresaron su satisfacción en cuanto a su formación en cuanto a conocimientos metodológicos, habilidades de trabajar en equipo y la realización de ejercicios prácticos. Por otro lado hace falta mejorar las habilidades de comunicación oral y escrita, el manejo de idiomas extranjeros y de paquetes de computación.

En el Observatorio Laboral de la STPS, se cita un trabajo titulado “Escasez de talento¹”, con los resultados publicados por la agencia de reclutamiento de personal Manpower realizada en el 2013. Los empleadores expresan que las principales dificultades a las que se enfrentan para encontrar candidatos adecuados son:

- 34% de los candidatos carecen de competencias técnicas
- 32% señaló que no existen aspirantes adecuados para las ofertas de trabajo
- 24% que los candidatos no cuentan con la experiencia necesaria

1 http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/escasez_de_talento (accesado el 30-08-2013)

Es necesario obtener estudios serios acerca de si se esta preparando adecuadamente a los diseñadores de hoy para enfrentar los retos del mañana. Si la oferta de diseñados egresados de las instituciones de educación superior realmente responden a la demanda de diseñadores que tiene tanto el sector de manufactura, de servicio, e incluso del sector negocios.

Retos actuales a los que se enfrenta el diseño

La definición del ICSID² ha ido evolucionando, de una disciplina encargada principalmente a determinar las cualidades formales de un producto manufacturado masivamente; a una definición más actual que toma en cuenta no sólo a productos manufacturados a baja escala, sino que también incluye procesos, servicios y sistemas complejos. El significado de lo que es el diseño ha ido evolucionando, en la actualidad tiene un significado mucho más amplio que lo meramente formal o de comunicación (Bonsiepe y Fernández, 2008; Verganti, 2011). El diseño puede ser un factor determinante en impulsar la innovación dentro de las empresas (Aguilá y Monguet, 2010). Algunos de los retos actuales a los que se enfrenta el diseño, que bien pueden ser áreas de oportunidad son:

Los aspectos de la sustentabilidad

Las tres “R”s, reciclar, reducción y reuso de los materiales se ha vuelto una preocupación social, que va creciendo entre los diseñadores. Esto se refleja en el creciente número de productos “verdes”. La contaminación de todos tipos, así como el paulatino agotamiento de los recursos naturales, han hecho que surja una preocupación a nivel mundial por el mundo que dejaremos a las generaciones futuras. Es probable que los productos sean manufacturados de materiales biodegradables y de tipo inteligente, donde se tome en cuenta lo que se llama el ciclo de la cuna a la tumba (from cradle-to-grave), es decir toda la vida del producto desde que nace hasta que se deshecha.

El enfoque al usuario

El usuario debe estar al centro de las preocupaciones del diseñador, ya que es la razón de ser del diseño. La situación ideal es “humanizar” la tecnología, resolver de la mejor manera posible la interfaz del usuario con el producto, proponiendo productos que sean fáciles de operar, de guardar, de transportar o de reparar. El diseñador Dreyfuss, estadounidense, se destacó por su preocupación por la gente, en su libro *Designing for people*, a pesar de que tiene décadas de que se escribió, destaca lo siguiente:

Nosotros debemos tener en cuenta que se va a viajar en el producto que trabajamos, se va sentar en el, se va ver, se va hablar en el, se va activar, operar, o de alguna manera va ser usado de manera individual o en masa. Cuando el punto de contacto entre el producto y la gente se siente más seguro, más confortable, más deseoso de comprar, más eficiente – o simplemente más feliz – por el contacto que tiene con el producto, entonces el diseñador ha triunfado. Dreyfuss, 2003: 19.

2 *International Council of Societies of Industrial Design (ICSID)*, es la institución internacional que agrupa a las organizaciones encargadas de representar y difundir al diseño en los países, accesado el 30-08-2013. <http://www.icsid.org/>

El enfoque al usuario debe traducirse en productos que sean sencillos de usar y amigables con el usuario (user-friendly), ergonómicos, centrados en el usuario (user-centered), robustos, eficientes energéticamente o que usen la propulsión humana, con dispositivos a prueba de errores en su uso.

El empoderamiento y un rol más activo del consumidor (empowerment)

Las Tecnologías de la Comunicación e Información (TICs) han traído una serie de cambios a la manera en que se ejerce el diseño; ya que se puede trabajar de manera colaborativa a distancia y con tipos de software muy poderosos, como la posibilidad de imprimir un producto complejo en 3D, mediante capas que se van añadiendo. Hay un cambio en la forma que se toman las decisiones que tienen que ver con los nuevos productos, que antes se daban únicamente hacia el interior de la empresa y esta cambiando a un enfoque más amplio en que los consumidores opinan, sugieren, votan y se involucran más en el desarrollo de nuevos productos. Lo que se conoce como un proceso de co-creación de productos.

El diseño como ejemplo de propiedad intelectual

En la actualidad la economía de los países se basa primordialmente en el conocimiento. Los países más avanzados, lo mismo que las compañías saben que su supervivencia, y la posibilidad de progresar dependen de la creatividad de sus individuos, y en especial de su capacidad de generar nuevas ideas. Sin embargo, para que las ideas se conviertan en innovación se necesita una decisión económica para que el producto se pueda

explotar comercialmente. Por tal razón hay un énfasis en la importancia de producir, difundir y proteger el conocimiento. La Organización Mundial de la Protección Intelectual¹ (OMPI), ha desarrollado una serie de publicaciones dirigidas a promover la aplicación de la propiedad intelectual entre empresas pequeñas y medianas (PyMEs), el número 2 de la serie de negocios se titula: *Looking good: an introduction to industrial designs for small and médium-sized enterprises*, de ese folleto vienen las siguientes ideas, desde la descripción que es diseño industrial, que se entiende la forma del producto y su función, en particular sus aspectos ornamentales y estéticos. Sin embargo, también hay que tomar en consideración otros aspectos como la estrategia de mercadotecnia, el costo de manufactura, la facilidad de transportación, de almacenar, reparar e incluso de desechar al final de la vida útil del producto.

Perspectivas a futuro

El autor Russell Ackoff escribió un libro en la década de los 70 titulado “Rediseñando el futuro”, menciona que habrá un grupo de tomadores de decisiones (decisión-makers) que estarán a cargo de “diseñar el futuro”, los diseñadores se encuentran en ese grupo.

...la diferencia en considerar al diseñador como creador de formas (form-giver), determinando el aspecto visual de una manera que no ofrece variación - que puede ser aceptada o no - a la de posibilitador (enabler), usando las posibilidades de la tecnología de la información y de sistemas miniaturizados muy poderosos que proporcionan los medios para adaptar la formas y los sistemas a sus propósitos (Heskett, 2002: 193-4)

Muy probablemente el diseñador aplicará una perspectiva holística, multidisciplinaria y con un criterio amplio para resolver problemas que cada vez serán más complejos, donde intervendrán las TICs. Cada vez será más importante a trabajar con equipos multiculturales, que hablan varios idiomas, tanto por su cultura como por sus diferentes especialidades profesionales, que pueden estar ubicados físicamente a miles de kilómetros. Las tecnologías convergen, un ejemplo es lo que ocurre con los llamados smart phones, estos teléfonos de tamaño pequeño tienen la capacidad de transmitir datos, música, imágenes y voces. Y es que tanto las nanotecnologías como las biotecnologías han cambiando, y lo seguirán haciendo a una velocidad cada vez mayor, la forma, el tamaño, y el peso de las partes y de los productos. El diseño jugará un papel transversal, de integrador de la idea de negocios, tecnología y ciencia, del usuario, y que al mismo tiempo tenga el menor impacto ambiental.

¹ Las siglas en inglés son World Intellectual Property Organization (WIPO), http://www.wipo.int/export/sites/www/freepublications/en/sme/498/wipo_pub_498.pdf

Conclusiones

El diseño puede desempeñar el papel de integrador de la idea de negocios (que la idea tenga sentido económico y sea rentable), de la ciencia y tecnología (TICs, impresión en 3D, nuevos materiales), que sean fáciles de ensamblar, con un enfoque sustentable y responsable. El diseñador de productos debe colocar al consumidor de productos por encima del consumismo desmedido, con productos centrados en el usuario, con una interfaz amigable (user centred and user-friendly), con atractivo estético, y con una buena relación costo-beneficio. Recordar que el usuario realmente tiene necesidades y deseos que busca satisfacer mediante la adquisición y uso de un producto.

El diseño puede ayudar a que las compañías mexicanas ofrezcan productos y servicios que basen su estrategia no únicamente en calidad y precio competitivo, sino que incorporen la creatividad, el talento y el diseño para ofrecer bienes creativos que sean diferenciables en los mercados. El gran reto es poder pasar como país que maquila las ideas de otros al de crear, diseñar, innovar y transformar nuestras propias ideas y sueños para un mejor futuro. Pasar del Made in Mexico al designed and innovated in Mexico.

Bibliografía

Aguilá, J. y Monguet, Joseph Maria (2010), Por qué algunas empresas tienen éxito y otras no, Deusto Planeta, Barcelona.

Bonsiepe, Gui, y Fernández, Silvia (2008), *Historia del diseño en América Latina y el Caribe*, Blücher, Sao Paulo, Brasil.

Bürdek, Bernhard (1994) *Diseño: Historia, teoría y práctica del diseño industrial*, Gustavo Gili, Barcelona.

Dreyfuss, Henry (2003), 3er edition, *Designing for People*, Allworth Press and Design Management Institute, New York.

Ferruzca, Marco; y Rodríguez, Jorge (2011), Diseño sostenible: herramienta estratégica de innovación, *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, vol. 4, No. 8, Julio-Diciembre, pp. 47-87.

Heskett, John (1980), *Industrial Design*, Oxford University Press, New York.

Heskett, John (2002), *Toothpicks and logos; Design in everyday life*, Oxford University Press, Oxford, UK.

Pulos, Arthur (1978), *Opportunities in Industrial Design*, VGM Career Horizon, Skokie, Illinois, USA

Rodríguez Morales, Gerardo (1988), *Manual de Diseño Industrial*, Gustavo Gili y UAM-A; México.

Rodríguez, Jorge (2007), El enfoque al usuario debe tener prioridad sobre el consumismo, en: Hernández, Angeles; y Ortiz, Jorge (compiladores) *Coloquio Cultura Material & Diseño*, UAM-A, CyAD, México, isbn 978-970-31-0917-3, pags. 76-84.

Verganti, R. (2008), Design, meanings and radical innovation: A Meta-model and a research agenda; *Journal of Product Innovation Management*, vol. 25, No. 5, pp. 436-456.

Ponencias de texto completo presentadas en conferencias

Rodríguez, Jorge, y Andrade, Sue (2012), “Las actividades de innovación de las PyMEs mexicanas con actividades internacionales: los diseñadores y estudios de diseño”. En II Congreso Internacional. Las transformaciones de las organizaciones en América Latina, Querétaro, Qro. Septiembre.

Rodríguez, Jorge (2011), “El diseño como elemento integrador: un vistazo al futuro, 2050”. En 1er Congreso Internacional de Escuelas de Diseño Industrial, Febrero. Rectoría General de la UAM, México, D.F.

Carta de derechos de la gente de mar: Convenio sobre Trabajo Marítimo

Alfredo Salazar López¹

Introducción

El pasado 20 de agosto de 2013 entró en vigencia el Convenio sobre Trabajo Marítimo (MLC, 2006),² considerado el cuarto pilar de la normatividad marítima, junto con el Convenio SOLAS³, MARPOL⁴ y STCW⁵. Se trata de un instrumento que compila más de 65 Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido redactados desde 1920. Éstos hoy se actualizan con la entrada en vigencia de este nuevo instrumento internacional de protección del trabajo a bordo de buques.

¹ Profesor Investigador de la Universidad del Mar, Delegado de México ante la OIT durante la redacción y adopción del Convenio sobre Trabajo Marítimo 23 de febrero 2006.

² MLC, por sus siglas en inglés, *Maritime Labor Convention*, 2006.

³ Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar.

⁴ Convenio Internacional para prevenir la Contaminación por los buques.

⁵ Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la gente de mar.

El proceso de vigencia inicia en febrero de 2006, cuando se adopta, por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la nueva carta de derechos para la gente de mar. Por un consenso tripartita (empleadores, trabajadores y Estados) se logró el avance de la nueva normativa laboral, se trata de un hito histórico en el sector económico más globalizado del planeta.

A más de siete años de su adopción y haber sido ratificado por 49 Estados,⁶ que suman, con su flota, el 76% del tonelaje mundial. La meta original se superó existosamente, ya que la condición para que entrara en vigencia el Convenio sobre Trabajo Marítimo (MLC, 2006) consistía en contar con 30 Estados que lo ratificaran y que representará el 33% del tonelaje mundial, requisito que se ha superado.

El MLC, 2006, tiene por ámbito un sector que se ha convertido en una de las fuerzas motrices de la globalización, ya que en las últimas décadas ha logrado aumentar la productividad y la demanda hasta llegar a canalizar el 90% del comercio mundial.⁷ Con esta nueva normativa internacional se cuenta con un conjunto de normas sólidas y uniformes para los trabajadores, empleadores y gobiernos vinculados con el transporte marítimo comercial, que permite resolver los retos que marca la globalización.

El sector marítimo es un componente emblemático, altamente específico, de la economía mundial, pertenecen a esta industria 1.5 millones de marinos en el mundo⁸. Mujeres y Hombres trabajaban bajo un marco regulatorio fragmentado⁹, tanto en su contenido como en su aplicación. La Organización Marítima Internacional (OMI) había tomado iniciativas importantes encaminadas a establecer mecanismos de protección en los campos de la seguridad, la certificación y la lucha contra la contaminación, pero el ámbito laboral del sector estaba regulado por un gran número de normas internacionales muy diversas, adoptadas en el curso de más de ochenta años.

El MLC, 2006 viene a modernizar un conjunto de normas, que estandariza las condiciones mínimas para el trabajo de la gente de mar a bordo de buques como:

la regulación de las condiciones en materia de empleo, alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda,

⁶ Alemania, Antigua y Barbuda, Australia, Bahamas, Barbados, Bélgica, Benin, Bosnia Herzegovina, Bulgaria, Canadá, Chipre, Croacia, Dinamarca, Islas Feroe, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Nueva Caledonia, Gabón, Ghana, Grecia, Hungría, Islas Marshall, Japón, Kiribati, Letonia, Liberia, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Palau, Panamá, Polonia, Reino Unido, Gibraltar, Isla de Man, Rusia, SaintKitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Togo, Tavalu, Vietnam. Visto el 22 de agosto de 2013 en la página web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312331

⁷ Nueva «Carta de Derechos» en el sector marítimo: un modelo para una globalización justa. Discurso de Juan Somavia, ex Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (abril 2006).

⁸ Declaración del pasado 20 de agosto de 2013 del Director General de la OIT, Guy Ryder, visto el pasado 23 de agosto de 2013 en el sitio web: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_219931/lang-es/index.htm

⁹ Las normas de trabajo marítimo estaba fragmentado en 65 Convenios y Recomendaciones, a través de este nuevo instrumento compila y actualiza estas normas.

protección de la salud, atención médica, bienestar y protección de la seguridad social; la promoción del cumplimiento de las normas por los operadores de buques y los armadores, en un marco de flexibilidad suficiente para que los gobiernos apliquen sus requisitos según modalidades óptimamente adaptadas a la legislación y las prácticas nacionales de cada Estado; el reforzamiento de los mecanismos de aplicación y verificación en todos los niveles, por ejemplo, mediante la inclusión de procedimientos de queja a disposición de la gente de mar, el control de las condiciones a bordo de los buques ejercido por los armadores y los capitanes, la jurisdicción y el control por los Estados sobre los buques que enarbolan su pabellón, y las inspecciones de buques extranjeros por los Estados rectores del puerto.¹

Todo este catálogo de derechos para la gente de mar reconoce que la calidad del trabajo y la calidad de los servicios de transporte son indisolubles. La excepcional visión y capacidad de diálogo social demostrada por las organizaciones de armadores y de marinos ha servido de cimiento para lograr un enfoque original de la política social, que constituye una contribución precursora al logro de una globalización justa.

El Convenio establece un equilibrio indispensable entre, por una parte, las normas y reglas laborales que hacen falta en el sector y, por la otra, el fomento a la productividad y la competitividad. Tal equilibrio es esencial en el mundo globalizado actual. No se trata de una disyuntiva, sino de una propuesta encaminada a garantizar tanto la justicia como la eficacia en un sector económico heterogéneo y en plena transformación.

Por último, este Convenio es una prueba concreta de la existencia de la capacidad, la inteligencia y la voluntad política necesarias para encontrar soluciones equilibradas e impulsar

¹ Guía básica del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006, visto el pasado 23 de agosto de 2013 en el sitio web: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219764/lang-es/index.htm

una globalización justa. Otros sectores globalizados tienen dificultades análogas a las del transporte marítimo, como por ejemplo el trabajo en puertos e industria textil.

Los gobiernos se esfuerzan por gestionar correctamente y desarrollar sus economías nacionales y algunos sectores específicos, respondiendo al mismo tiempo a las exigencias derivadas del proceso de ajuste de la liberalización del comercio. Las empresas luchan por prosperar, crecer y sobrevivir en un contexto de competencia cada vez más intensa en los mercados nacionales, regionales y mundiales. Sin embargo, en los trabajadores recae el peso de todas estas tensiones.

En la búsqueda de un camino de progreso, se ha visto con más claridad que no es posible lograr avances duraderos si se proponen soluciones puramente nacionales a problemas de carácter mundial. Tampoco se lograrán soluciones atinadas si no hay diálogo entre los principales interesados.

Por qué se denomina la Carta de los Derechos Laborales de la Gente de Mar al MLC, 2006.

La industria marítima es uno de los sectores económicos más importantes por el que se transporta el 90% de los bienes alrededor del mundo.

Entre los años 1972 y 1992, el tonelaje total transportado por buques en todo el mundo, aumentó gradualmente cerca de un 52%, pasó de 2763 a 4211 millones de toneladas. Sin embargo, en el período comprendido entre 1980 y 1998 se observaron tendencias irregulares, el tráfico marítimo disminuyó en 400 millones de toneladas en 1981 y no volvió a alcanzar los niveles de 1980 hasta 1988.²

² Organización Internacional del Trabajo (OIT). El impacto en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar de los cambios en la estructura de la industria naviera. Ginebra, 2001

Esta década fue la peor para la industria marítima desde los años veinte y treinta, se trataba de una profunda caída en el volumen total del comercio mundial transportado por vía marítima. Esto contravenía las altas expectativas de crecimiento en el sector programado desde finales de los setentas hasta mediados de los ochentas, que repercutía en el aumento de la construcción de buques, construidos con frecuencia con financiamiento del Estado.

Los problemas a los que se enfrentaban las navieras en la década de los ochenta, motivó a los navieros buscar reducir sus costos, echando mano en la disminución de gastos de tripulación, la medida inmediata de los armadores consistió en la contratación personal que fuera más redituable.

Las tripulaciones que contribuyeron a flexibilizar las condiciones de trabajo; a la fecha ocupan el primer lugar de ocupación a bordo de buques, son las asiáticas, que se encargaron de desplazar a las europeas, a través de salarios menores y contratos laborales por debajo de los estándares internacionales.

Otra circunstancia que se exteriorizó, fue el auge del cambio de pabellones de los buques, donde recurrían a banderas con las que obtuvieran mayores beneficios económicos y menos responsabilidades, y como consecuencia, la presencia de buques más antiguos, resultando accidentes marítimos y daños ambientales.

Por ejemplo, la catástrofe del buque Amoco Cadiz en 1978, que justificó en Europa el acuerdo regional sobre la inspección de buques por las autoridades del Estado del puerto, denominado Memorandum de la Haya, sustituido posteriormente por el Memorandum de París en 1982, adoptada por Italia, Francia, Reino Unido, España, Dinamarca, Holanda, Alemania, Finlandia, Suecia y Noruega.

El control del Estado de puerto se desarrolló sobre todo para asegurar la seguridad en la navegación a través de la inspección para el cumplimiento de los Convenios STCW, SOLAS

y MARPOL además de incluir las condiciones de vida y de trabajo a bordo según lo exigido en el Convenio no. 147 sobre normas mínimas de la marina mercante (1976).

Después de tres décadas de vigencia, sólo los países integrantes del Memorandum de París y Tokio ratificaron el convenio 147; el resto de acuerdos regionales como el de Viña del Mar, únicamente Brasil, Perú, Bolivia y Costa Rica son los países que lo ratificaron, el resto de países como Argentina, Chile, Panamá, México, sólo se limitará a instrumentos de la OMI.

En el siglo XXI, las rutas de línea regular que existen están concentradas en empresas que participan de la globalización, esto a consecuencia de las fusiones, absorciones y adquisiciones. Las compañías más importantes crecen cada vez más mediante fusiones y absorciones, no sólo de flotas de buques sino de terminales, almacenes, transportes por carretera, comisionistas de transporte y servicios de distribución, con el fin de ofrecer cadenas de suministro en donde los buques son sólo un elemento de éstas.³

³ Oficina Internacional del Trabajo. El impacto en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar de los cambios en la estructura de la industria naviera. Ginebra, 2001, pag. 5.

La industria marítima es un sector que se ha visto afectado por la globalización, el aumento del libre intercambio, el vertiginoso incremento del comercio mundial, además del desarrollo tecnológico en el ámbito marítimo, todas estas condiciones de operación y de mercado han repercutido en el trabajo de los marinos mercantes.

El desarrollo de la tecnología en los buques, la evolución en el equipo de manipulación de carga, la infraestructura portuaria, los sistemas para supervisar y controlar los sistemas de propulsión dio lugar a salas de máquinas automatizadas y el aumento de la velocidad de las embarcaciones. Estos avances son producto de la creciente demanda del comercio mundial que permitirían obtener cada vez más altos niveles de productividad, que también se veía reflejado en la disminución de la tripulación.¹

Condiciones laborales de los marinos mercantes.

Los marinos mercantes, a lo largo de la historia han sufrido cambios en sus condiciones laborales, que normalmente se muestran en distintos rubros.

La gente de mar es vulnerable a los rubros siguientes:

- El abandono de la tripulación en puertos.
- El retraso o falta de pago de salarios.
- Discriminación y pago de salarios bajos.
- Largas jornadas de trabajo y fatiga.
- Comida y alojamientos insalubres.²

El factor principal de violación a los derechos laborales y humanos de los marinos mercantes, es la observación y cumplimiento de los Estados de Pabellón y del Estado rector de Puerto, las organizaciones como la OIT (Or-

1 Ibidem. Pag.12

2 Revista de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), No.21, 2007.Págs.14-18

ganización Internacional del Trabajo) y la OMI (Organización Marítima Internacional), han adoptado diversos instrumentos para regular la actividad del transporte marítimo, sin embargo se ha identificado que los Estados miembros no los ratifican o son parte del derecho positivo, más no vigente.

En el mismo sentido el Estado del Pabellón debe responder a cuestiones administrativas, laborales y técnicas, que Naciones Unidas a través de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (CONVEMAR) exige, lo siguiente:

Artículo 94.- De los deberes del Estado del Pabellón

1. Todo Estado ejercerá de manera efectiva su jurisdicción y control en cuestiones administrativas, técnicas y sociales sobre los buques que enarbolan su pabellón.

2. En particular, todo Estado:

a) Mantendrá un registro de buques en el que figuren los nombres y características de los que enarbolan su pabellón, con excepción de aquellos buques que, por sus reducidas dimensiones, estén excluidos de las reglamentaciones internacionales generalmente aceptadas; y

b) Ejercerá su jurisdicción de conformidad con su derecho interno sobre todo buque que enarbole su pabellón y sobre el capitán, oficiales y tripulación, respecto de las cuestiones administrativas, técnicas y sociales relativas al buque.

3. Todo Estado tomará, en relación con los buques que enarbolan su pabellón, las medidas necesarias para garantizar la seguridad en el mar en lo que respecta, entre otras cuestiones, a:

a) La construcción, el equipo y las condiciones de navegabilidad de los buques;

b) La dotación de los buques, las condiciones de trabajo y la capacitación de las tripulaciones, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales aplicables;

c) La utilización de señales, el mantenimiento de comunicaciones y la prevención de abordajes.

4. Tales medidas incluirán las que sean necesarias para asegurar:

a) Que cada buque, antes de su matriculación en el registro y con posterioridad a ella en intervalos apropiados, sea examinado por un inspector de buques calificado y lleve a bordo las cartas, las publicaciones náuticas y el equipo e instrumentos de navegación que sean apropiados para la seguridad de su navegación;

b) Que cada buque esté a cargo de un capitán y de oficiales debidamente calificados, en particular en lo que se refiere a experiencia marinera,

navegación, comunicaciones y maquinaria naval, y que la competencia y el número de los tripulantes sean los apropiados para el tipo, el tamaño, las máquinas y el equipo del buque;

c) Que el capitán, los oficiales y, en lo que proceda, la tripulación conozcan plenamente y cumplan los reglamentos internacionales aplicables que se refieran a la seguridad de la vida en el mar, la prevención de abordajes, la prevención, reducción y control de la contaminación marina y el mantenimiento de comunicaciones por radio.

5. Al tomar las medidas a que se refieren los párrafos 3 y 4, todo Estado deberá actuar de conformidad con los reglamentos, procedimientos y prácticas internacionales generalmente aceptados, y hará lo necesario para asegurar su observancia.

6. Todo Estado que tenga motivos fundados para estimar que no se han ejercido la jurisdicción y el control apropiados en relación con un buque podrá comunicar los hechos al Estado del pabellón. Al recibir dicha comunicación, el Estado del pabellón investigará el caso y, de ser procedente, tomará todas las medidas necesarias para corregir la situación.

7. Todo Estado hará que se efectúe una investigación por o ante una persona o personas debidamente calificadas en relación con cualquier accidente marítimo o cualquier incidente de navegación en la alta mar en el que se haya visto implicado un buque que enarbole su pabellón y en el que hayan perdido la vida o sufrido heridas graves nacionales de otro Estado o se hayan ocasionado graves daños a los buques o a las instalaciones de otro Estado o al medio marino. El Estado del pabellón y el otro Estado cooperarán en la realización de cualquier investigación que éste efectúe en relación con dicho accidente marítimo o incidente de navegación.

Es común encontrar reglamentaciones en materia laboral limitadas a la aplicación local, esto es, que las autoridades marítimas omiten o desconocen los textos internacionales en la materia, esta situación es desafortunada para la gente de mar, si tomamos en cuenta el contexto en que opera el transporte marítimo, donde existen armadores, fletadores, gente de mar y pabellón del buque de distintas nacionalidades. Esta convergencia crea incertidumbre, por ello que se afirme que sólo a través de las normas internacionales se ha logrado llegar a un ordenamiento legal general que permita a las partes contar con certeza jurídica. Para los marinos a bordo de buques, resulta fundamental esta variante para recurrir a una instancia jurisdiccional. También debemos resaltar el derecho que asiste a los trabajadores frente a la legislación nacional e internacional, consistente en el *indubio pro operario*, esto quiere decir, que se dará la interpretación más favorable al trabajador.

Los Convenios Internacionales en materia de trabajo a bordo de buques están redactados de manera tripartita con el apoyo de expertos de todo el mundo tratando de resolver conflictos a escala en el ámbito laboral. Es claro que el documento que se obtenga de una Conferencia Internacional de Trabajo, debe dársele el tiempo para que se reconozcan los derechos que se desprendan de ello.

En el caso de la legislación local podemos estudiar lo que enuncia el Art. 187 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México, que prevé las disposiciones respecto al trabajo marítimo integrante del Capítulo III de este ordenamiento, se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. De acuerdo con el Art.189, los trabajadores deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento, que no adquieran otra nacionalidad, mientras que la CONVEMAR en su Art. 94, menciona que el Estado de Pabellón, tiene la facultad de regular las condiciones laborales, capacitación de la tripulación, así como de la seguridad del buque las autoridades portuarias. También en caso de observar irregularidades puede avisar al Estado de pabellón del buque para aclarar o corregir las situaciones que se presenten en ese.

En este sentido, es importante que las autoridades marítimas, tengan pleno conocimiento no sólo de las normas nacionales aplicables, sino también de los ordenamientos internacionales, para que tengan la certeza de cómo actuar ante diversas situaciones. En este caso, en el ámbito laboral muchas veces por falta de conocimiento no se resuelven problemas o conflictos laborales, ya que las autoridades intervienen parcialmente.

Si sumamos la falta de certeza jurídica que sufren los tripulantes al emblemático perfil de los armadores negligentes que abandonan tripulaciones y embarcaciones, se convierte en un escenario realmente adverso.

Sobre la protección del derecho de los trabajadores se deben reconocer los avances que ha instaurado el Grupo Mixto OMI/OIT que estudia la noción de "abandono", determinado como todo período de escala superior a 48 horas durante el cual el buque no recibe órdenes de operación. En algunos casos, resulta difícil determinar con exactitud a partir de qué momento se puede considerar que un buque y su tripulación han sido abandonados. Por ejemplo, puede emitir promesas de pago que no abonará o cursar pedidos de alimentos y suministros que en definitiva no pagará, lo que impide establecer con precisión la fecha

en que el abandono se ha hecho efectivo. Este signo es más común de lo que pudiera parecer, algunos navieros u operadores de los buques abandonan a la tripulación antes de enfrentar deudas de salarios caídos.

A continuación se presentan algunos casos de abandono de la tripulación y la falta de pago de sus salarios.

Caso 1.
En enero 2006, Al Manara, un buque que navegaba bajo bandera de Saint Kitts y partió cargado de carbón desde Somalia hacia Dubai. Una avería en el motor del buque mantuvo a la deriva por 18 días hasta que las Autoridades Portuarias de Seychelles remolcaron.
Los certificados de seguridad en la navegación se habían vencido, las provisiones de alimentos y agua se agotaron y el buque en poco tiempo fue invadido por ratas cucarachas. El propietario del barco no sólo no quería pagar el precio del remolque, sino que además no había pagado los salarios de los últimos seis meses a los marinos provenientes de Etiopía, India, Iraq, Myanmar, Sudán, Somalia y Ucrania.
Los cuatro habían sido repatriados por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Las Autoridades Portuarias de Seychelles proporcionaron los medios de subsistencia a la tripulación restante.¹⁷

Caso 2.
La tripulación del transbordador de pasajeros y vehículos de pabellón chipriota, M, recibieron asistencia de la ITF, tras haberse visto abandonados en Durres, Albania, en febrero de 2005. Los 40 marinos, a quienes se debían 11 meses de salarios, fueron abandonados por el propietario de buques griego (no que chipriota?), Palmier, sin electricidad y sin agua potable.¹⁸

Caso 3.
El Fiesta Casino, propiedad del consorcio estadounidense, Fiesta Cruise Line, fue un buque de su género explotado en México. El 22 de febrero de 2007 su dotación fue abandonada careciendo de combustible, de agua potable y de alimentos.
Registrado como "buque muerto" por la Organización Marítima Internacional, contaba con una dotación de 15 miembros –en su mayor parte mexicanos–, que permanecieron a bordo, junto con su capitán estadounidense, Eddy Narciso Gómez, hasta el 1 de junio – fecha en que, finalmente, pudieron abandonar el buque – los miembros de la dotación tuvieron que sobrevivir sin provisiones, salvo por bebidas no alcohólicas enviadas por los sindicatos. También tuvieron que vivir a bordo del buque toda una noche, víctimas de funcionarios mexicanos corruptos y abandonados por los propietarios.¹⁹

Este tipo de casos, el "abandono" pone en peligro la vida de las tripulaciones, es una constante, de aquí la apremiante intervención de organizaciones y organismos internacionales.

Hasta marzo de 2006, el registro muestra 65 casos notificados de abandono de gente de mar en el mundo. Del 2004 a marzo de 2009 existen otras bases de datos como Equasis que patrocina la ITF con la Cámara de Navieros, para encontrar el historial de embarcaciones, datos como el propietario, las detenciones por el estado rector de puerto, etc.¹

La organización social de mayor influencia internacional y más representativa por las campañas en defensa de los marinos, es la International Transport Workers Federation (ITF) que agrupa al personal del transporte marítimo, ferroviario, portuario, del transporte por carretera de mercancías y de pasajeros, navegación interior, pesca servicios turísticos y aviación civil; representa a escala mundial a los trabajadores del transporte, defiende sus intereses mediante acciones de solidaridad mundiales.

En la actualidad la ITF, a través de sus inspectores en todo el mundo,² promueve la Campaña en contra de buques de conveniencia,³ brindan apoyo por la falta de pago o retraso en el pago de salarios y asisten a los trabajadores para poder recuperar sus sueldos.

Como se ha mostrado, en la mayoría de las embarcaciones se contrata tripulación que represente mayores beneficios económicos, esta condición se ha convertido en la discriminación de tripulaciones de origen europeo por los gastos en salarios. Por otro lado, ciertas nacionalidades de marinos reciben discriminación en el pago de sus salarios siendo más bajos en comparación con los de otros países. El mejor caso para explicar este fenómeno, es el de los filipinos que en la actualidad representa un cuarto del total de tripulaciones del sector marítimo, siendo una mano de obra segura y barata. A esta nacionalidad se le suman la de

1 Página de Base de datos Equasis patrocinada por la ITF. www.itfseafarers.org/ouk_up_ship.cfm

2 Los inspectores de la ITF suman 73, distribuidos en los siguientes países: Francia, Grecia, India, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Kenia, Letonia, Lituania, México, Nueva Zelanda, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Reino Unido, Rumania, Rusia, Sudáfrica, Suecia, Taiwán, Turquía, y Ucrania.

3 Qué es un buque de conveniencia.

Birmania y Ucrania, que se prestan a paga de salarios por debajo de los mínimos que fija la OIT, además de permitir laborar bajo condiciones precarias.

CONCLUSIONES

En los años 80's al haber una disminución del comercio mundial, los navieros se vieron en la necesidad de reducir costos, tomando como primera medida disminuir los gastos en tripulación y por otro lado comenzaron a recurrir a las BDC, para poder obtener beneficios económicos y menos responsabilidades, con estas medidas se ocasionó malas condiciones laborales para los marinos (debido a que no existe un vínculo genuino entre el armador o dueño del buque y la bandera que enarbola) y el incremento en accidentes al medio marino (porque con las BDC aumento el uso de buques antiguos).

Por lo que el factor principal de violación a derechos laborales y humanos de los marinos mercantes, es la observación y cumplimiento de los Estados del Pabellón y del Estado Rector de Puerto, es decir como lo menciona la CONVEMAR en su Art.94 el Estado de Pabellón debe tomar medidas de las condiciones de trabajo, seguridad del buque y su tripulación.

Muchos estados sirven de escudo a navieros sin experiencia en el sector, dejando que violen derechos humanos y garantías laborales, esto fundamentado en la soberanía que guardan los Estados en la extensión de territorio de las embarcaciones que abanderan, esta condición de soberanía a quedado rebasada, además la CONVEMAR es muy clara en el artículo 94 que no se va permitir que ningún país de abanderamiento realice actos ilícitos en contra de los miembros de la tripulación es por ello que el MLC 2006 refiere en su preámbulo a la CONVEMAR por ser un instrumento con reconocimiento internacional adoptado por la gran mayoría de los países miembros de naciones unidas y que procura el respeto a la integridad del medio ambiente y del ser humano.

Ahora bien, entre los problemas laborales más frecuentes entre la gente de mar están; el abandono de la tripulación, el retraso o fal-

ta de pago de los salarios correspondientes, discriminación y pago de salarios bajos, largas jornadas de trabajo y fatiga, comida y alojamientos insalubres.

Por lo anterior la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Marítima Internacional (OMI), se esfuerzan por regular el transporte marítimo, principalmente a través de la adopción de convenios que beneficien el desarrollo del sector, así también la ITF es la organización social más representativa incide de manera relevante en la defensa de los intereses de los marinos mediante campañas y acciones de solidaridad mundiales.

En el caso de México el tráfico de altura y cabotaje depende de embarcaciones extranjeras, y cuando los marinos se enfrentan a malas condiciones laborales, es recurrente la falta de conocimiento y homogeneidad de los ordenamientos nacionales e internacionales, para que las autoridades puedan actuar con certeza jurídica.

Bibliografía

Cámara Mexicana de la Industria del Transporte Marítimo. Informe de Actividades de la CA-MEINTRAM, 2007. Permisos temporales de navegación. Presentación en Power Point.

Castillo Ortiz, Miguel Ángel. Reportaje de Revista T21, "Navimin corre la suerte del Titanic"

Castillo Ortiz, Miguel Ángel. Reportaje de Revista T21, Reporte Sectorial de la Marina Mercante 2006. 16pp.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No. 20, 2006. 44pp.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No.21, 2007. 44pp.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No. 22, 2008. 44pp.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No. 23, 2009. 44pp.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Una revisión de la Campaña BDC de la ITF, Oslo a Delhi. Londres. 63pp.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). El impacto en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar de los cambios en la estructura de la industria naviera. Ginebra, 2001. 130pp.

Recomendaciones de la Comisión especial Independiente, encabezada por el Dr. Mario Molina Pasquel Henríquez. 16pp.

Recomendación No.14/2009. Caso de la Plataforma Usumacinta de PEMEX en la Sonda de Campeche. 23pp.
Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Salgado y Salgado, José Eusebio. Panorama del Derecho Mexicano. Editorial Mc. Graw Hill. México, 1997. 38 pp.

Tapia Guerrero, Luis Arturo. Desregulación laboral en el sector de transporte marítimo en México. Dumping Social y Crisis de la Marina Mercante Nacional. México, 2002. 206pp.

Tapia Guerrero, Luis Arturo. Estudio regional del mercado laboral para marinos latinoamericanos. El caso de México. México, 2008. 92pp.

(Footnotes)

1 (D.E. 13 de mayo de 2009) Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en línea. <http://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersbrowse.home>.

2 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No. 20, 2006, p. 13.

3 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), Revista Boletín de los marinos No. 22, 2008, p. 14-17.

Trabajo productivo y reproductivo en Guanajuato.

Ma. Áurea Valerdi González¹

Juan Antonio Rodríguez González²

Resumen

El modelo de producción adoptado en México desde hace décadas (mediante la política de industrialización), determinó el papel de hombres en la esfera de la producción y las mujeres en la reproducción, subordinando ésta a la primera. Asimismo, se ha documentado que el incremento de las mujeres al mercado de trabajo no las ha liberado del trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, dependientes y enfermos. Muy por el contrario esa división artificial se ha tratado como si fuera un problema de mujeres, cuando en realidad es uno del orden social en su conjunto, como se puede ver en regiones o nodos industriales. Este documento muestra resultados de la exploración en trabajadores de la industria turística (hoteles y restaurantes) en la ciudad de León, Gto.

Palabras clave: Trabajo productivo/reproductivo, género

1 Doctora en Sociología, Profesora e investigadora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, campus León, Universidad de Guanajuato. Línea de investigación Trabajo, desarrollo, bienestar mujeres. Mail: aurea.ugto@gmail.com

2 Doctor en Sociología, Profesor e investigador de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León, Universidad de Guanajuato. Línea de investigación Empresarios, territorio, región.

Sobre el trabajo productivo y reproductivo existe una vasta literatura, en especial a partir de los movimientos feministas que hicieron evidente la ausencia de las mujeres en el discurso del desarrollo y en hacer ver que el trabajo doméstico no son solo actividades del hogar. Antes de esto el trabajo reconocido por la economía había sido el realizado por varones en el ámbito público y el de reproducción (cuidado del hogar, de los otros, manutención, organización etc.), había quedado inscrito en el espacio privado a cargo de las mujeres. El pensamiento feminista primero y los estudios de género después, propiciaron la visibilidad del trabajo de reproducción. Hoy la perspectiva de género nos permite explicar las dimensiones clave de las desigualdades sociales. Ciertamente es que en los anales económicos el trabajo productivo se traduce en población económicamente activa (PEA) ocupada o desocupada y en su inserción dentro de los sectores productivos. En cambio el trabajo reproductivo se registra en la estadística sobre el uso del tiempo y se reconoce como actividad y no como trabajo. Por eso el análisis del trabajo productivo reproductivo, atraviesa necesariamente por el estudio del tiempo, el uno por jornadas (rígidas o flexibles) condicionadas a su vez por los modelos de producción. El reproductivo, medido en horas, días y semanas, a veces combinado con el empleo, en tiempos que se empalman, sobreponen y atropellan. Lo que se intenta en este documento es mostrar los límites de la estadística para el caso del estado de Guanajuato para exponer la contribución del trabajo reproductivo y la necesidad de acotar en tiempo y espacio a los grupos de trabajadores bajo la perspectiva de género. En especial nos referiremos a empleados del sector servicios (hoteles y restaurantes) de la ciudad de León Gto., con la intención de exponer la pertinencia de estudios micro que arrojen elementos cualitativos como insumo para las políticas públicas.

1. Desarrollo y género

Los conceptos de desarrollo, crecimiento y bienestar han estado presentes en la producción académica en los últimos años sin que haya consenso sobre su significado y alcance. El desarrollo puede entenderse como un proceso, como una meta o como un programa político y puede relacionarse con el crecimiento como su punto de partida pero no como el único. Las teorías sociales del siglo XIX y parte del XX, relacionaron el crecimiento económico con el desarrollo y solo re-

cientemente se habla de desarrollo humano (que incluye salud, educación e ingreso), en un intento por trascender la mirada exclusivamente económica del desarrollo. Después de la segunda guerra mundial los gobiernos pusieron el acento en la ciencia, la tecnología y el capital como ingredientes necesarios para que para acceder al desarrollo de los países nombrados como del Tercer Mundo y el de los países devastados por la guerra. “El desarrollo como discurso, programa o meta se mantuvo en la esfera masculina, excluyendo a las mujeres o manteniéndolas invisibles (Nazar 2000: 74). La inclusión de las mujeres en el discurso del desarrollo pasa por tres etapas:

“la primera por un supuesto problema demográfico mundial. En oposición, los países desarrollados argumentaban que el crecimiento demográfico tenía un efecto negativo en la acumulación de capital, incrementaba el gasto social y el sector industrial no podía absorber toda la fuerza laboral creciente. La segunda idea se refiere a evidenciar el fracaso del modelo de “filtración hacia abajo” conceptualizado desde entonces como inviable, ya que lejos de proporcionar los beneficios ofrecidos no había llegado a los países más pobres y en ellos a las más pobres, las mujeres. La tercera idea, se refiere a la necesidad de proponer programas para mejorarlas condiciones de la familia y la comunidad: nutrición, agua, saneamiento de la vivienda. Las mujeres, dice Portocarrero (1990), fueron entonces las encargadas de proporcionar los elementos esenciales para la vida (Nazar 2000: 80).

En la década de los setenta se abre un debate entre las corrientes de feminismo y el marxismo por reconocer la importancia del trabajo doméstico en la generación de plusvalía de manera indirecta, por su contribución a la reproducción de la fuerza de trabajo. Con lo anterior se obligó a que se reconsideraran las premisas del desarrollo y se propusieran políticas redistributivas que combatieran la pobreza extrema y cubrieran las necesidades básicas (Nazar 2000). La respuesta fueron los programas de apoyo a la comunidad sobre todo rural. Las mujeres se concibieron de manera pasiva como receptoras más que como promotoras.

Más tarde el movimiento feminista anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* (género) a través de los Estudios de la Mujer, sin embargo, manejaron una tendencia que universalizó al “sujeto mujer”, como una unicidad abstracta, lo cual hizo suponer que en toda sociedad la mujer estaba subordinada y que las diferencias se daban siempre en un sistema jerárquico (Lamas, 1996). Los Estudios de Género en los ochentas, intentan mostrar la variabilidad (no todas las mujeres, ni todo el tiempo) para distinguir sexo de género como una construcción social y cultural de las diferencias sexuales en cierto contexto histórico. La perspectiva de género se crea con la intención de superar el determinismo biológico “el género es una categoría que incluye lo relacional: lo femenino y lo masculino existe uno en relación con lo otro” (Serrano Mesa 2009:11). Para los años noventa el término había cobrado relevancia y frecuentemente se empleaba para equiparar *género* con *sexo*.

Teresa Torns (1995) ya señalaba que no es lo mismo utilizar *desigualdad, género y empleo que diferencia, sexo y trabajo*, de inicio porque conceptualizar el género solo por la diferencia sexual es ocultar las relaciones de poder existentes entre lo masculino y femenino, que solo el uso del concepto desigualdad pone en evidencia. Después, porque la categoría de género “asienta sus raíces en primer lugar, en la adaptación funcional a las necesidades productivas del sistema capitalista y en segundo lugar, en la estructuración de las correspondientes representaciones sociales y códigos simbólicos, igualmente fundamentales para comprender las ausencias y presencias, femeninas y masculinas, de las actividades productivas y reproductivas” (Torns 1995:82).

Estas ausencias han propiciado estudios sobre mujeres sin reconocer la existencia de las desigualdades. “Tal situación tiene como consecuencia lógica... la ocultación o negación del trabajo que la mayoría de las mujeres llevan a cabo como actividad principal, el trabajo de reproducción (trabajo doméstico, de atención y cuidado de la familia)...” (Torns 1995: 83).

El trabajo y sus implicaciones

El trabajo desde la perspectiva de género nos permite comprender la dinámica de las relaciones sociales bajo cierto modelo de desarrollo, pues hay una correspondencia entre el desarrollo y la forma en que se insertan hombres y mujeres al mercado de trabajo. La reestructuración productiva bajo el esquema de economía neoliberal ha propiciado la emergencia de empleos protegidos por un lado y de empleos precarios por el otro.

Hay dos elementos que nos parece importante considerar aquí, primero distinguir trabajo de empleo y luego diferenciar el mundo del trabajo y el espacio del hogar.

Creemos que existe una confusión entre empleo y trabajo, el trabajo es una categoría más amplia de la que han dado cuenta los llamados nuevos estudios del trabajo (NET), con los que se ha abierto la posibilidad de mirar desde distintos ángulo el mundo del trabajo. Sin lugar a dudas es a partir del desarrollo industrial que solo se le otorga estatus al trabajo asa-

lariado perdiendo valor las actividades que se desarrollan en el hogar para cubrir sus necesidades. El trabajo se restringe a las actividades realizadas en el mercado. Gortz (1995) citado por Serrano (2009), afirma que el trabajo como hoy lo entendemos es una creación del capitalismo industrial, de ahí que exista una identidad entre trabajo y empleo, limitando la comprensión de lo que sucede en el mundo del trabajo. El empleo en cambio, alude a una figura legal que implica la contratación de un trabajador por un empleador, quienes establecen las condiciones de trabajo y lo que se derive de ella. Bajo esta relación una gran parte del trabajo en América Latina se realiza en la informalidad. Por otro lado, el trabajo no remunerado para la reproducción social y las tareas de cuidado adquieren la categoría de no trabajo, quedando marginadas por los economistas (Carrasco 2001 citada por Serrano 2009).

Der igual manera el proceso de industrialización de finales del siglo XVIII creó la separación artificial de la esfera de la producción y reproducción, por un lado el espacio de la producción con tiempos establecidos, horarios rígidos y trabajo frecuente y por el otro, el espacio doméstico, centrado en la familia y la producción de autoconsumo. Como señala Chávez (2010):

“Concebir la esfera de la producción y la reproducción como un solo sistema social, implica que: a) la discriminación y la segregación tienen que ser analizadas, debido a la presencia de las mujeres en ambas esferas; b) la desvalorización del trabajo doméstico asignado a las mujeres pase de lo privado a lo público mediante la división sexual del trabajo, asignando menor valor social y económico al trabajo de las mujeres; c) el trabajo asalariado considerado productivo sea sólo una parte del sistema social y el trabajo reproducción no asalariado sea indispensable para la calidad de la mano de obra”(pp.21).

La centralidad de la producción mercantil como objetivo económico básico, la dependencia salarial de una importante parte de la

población y la cultura del trabajo masculina ha contribuido a oscurecer las conexiones e interdependencias del trabajo bajo el capitalismo... (Carrasco 2001). La desigualdad de género se ha extendido a una amplia gama de opciones derivadas de los modelos de producción, que han asignado al trabajo productivo un valor económico y oscurecido el valor del trabajo de reproducción (cuidado de los hijos, trabajo doméstico, atención a los enfermos etc.).

Usos del tiempo

Aquí vale la pena recordar que el significado del tiempo ha cambiado desde que la Iglesia Cristiana descubrió que el tiempo era un instrumento importante de poder. Sólo el tiempo cuantitativo y por tanto dividido y medido pudo cambiarse por dinero. “Por consiguiente, la mercantilización y el control del tiempo necesita ser reconocido como un fenómeno específico de las sociedades industriales y en industrialización” (Adam 1999: 10). Se trata del sentido del tiempo en su carácter sociológico y en la medida del tiempo como medio de aprovechamiento laboral. Porque el reloj en la producción también instauró los tiempos y ritmos, la precisión y el orden, estableció las jornadas de trabajo y los tiempos de descanso y de reproducción de la fuerza de trabajo. En la relación espacio tiempo entre trabajo productivo y reproductivo, el tiempo que adquiere valor es el destinado al trabajo reproductivo. El tiempo tiene su importancia en la medida en que hemos pasado de modelos de producción con jornadas rígidas y tiempos determinados de trabajo y no trabajo a nuevas configuraciones de trabajo derivadas de la llamada flexibilidad. La flexibilidad puede referirse a dos tipos de factores; uno como organización del trabajo, horarios, características de la fuerza de trabajo etc., es decir, factores al interior de la empresa. Otro puede referirse a características del mercado de trabajo, de relaciones laborales institucionales y del papel del estado, o sea, factores externos a la empresa. Distribución de tiempos que inciden en la organización del trabajo productivo y reproductivo a los que concebimos como un solo sistema social.

El marco regulatorio para el empleo flexible supone dismantelar las protecciones al tra-

bajo y a los trabajadores para transformar los costos laborales fijos en variables, y adaptar la fuerza de trabajo a las necesidades del capital (Serrano 2009: 23). La flexibilidad puede verse de manera optimista si permite una mayor articulación entre el trabajo y la vida familiar o pesimista si se crean trabajos precarios, con desprotección social y pérdida del control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Hasta creemos que existen (aunque de manera apretada) varios elementos que nos permiten distinguir históricamente el origen de la separación entre trabajo productivo y reproductivo y el papel que han tenido las mujeres en la concepción del desarrollo. Para fines de este trabajo intentaremos delimitar algunas características del trabajo reproductivo que nos ayude al análisis posterior de los datos estadísticos en un contexto concreto.

El trabajo no remunerado y sus modalidades.

Para Torns (1995) el trabajo reproductivo no agota su contenido en las simples tareas domésticas ni sus posibilidades de medición en el uso del tiempo. En sus estudios de trabajo y vida cotidiana pone de manifiesto las cinco dimensiones básicas del trabajo de reproducción. “A saber: 1) las tareas de mantenimiento

y cuidado de las infraestructura del hogar, 2) las tareas de mantenimiento y atención a la fuerza de trabajo pasada, presente y futura, 3) las tareas de organización y gestión del hogar y la familia, 4) las tareas de mediación entre la familia y los servicios públicos y privados existentes y 5) por último, las tareas de representación conyugal” (Torns 1995: 86). Si dijimos que el género nos permite entender la relación de hombres y mujeres en su conjunto, de igual manera producción y reproducción son subsistemas plenamente interrelacionados.

Sobre esas 5 tareas que propone Torns (1995), Carrasquer (1998) las agrupa en tres dimensiones: Tareas de infraestructura (limpieza, preparación de alimentos y compras), tareas de cargas reproductoras (atención a los hijos, a los viejos y a los enfermos) y tareas de organización (ocio o tiempo libre, administración de los ingresos familiares, servicios, trabajo doméstico).

Aguirre (2005) considera que el estudio del trabajo no remunerado requiere de metodologías e instrumentos de medición específicos. Distingue cuatro modalidades de trabajo no remunerado: el trabajo de subsistencia, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados familiares y el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad.

El trabajo de subsistencia: Al principio este tipo de trabajo estaba centrado en las áreas rurales como elemento orientador de los estudios sociodemográficos. En los años ochenta se manejó como “estrategias de sobrevivencia”, con la familia como unidad de análisis, su escollo es que en este prototipo de trabajo aparece muy involucrado con las actividades domésticas. “Actividades productivas con sentido económico” como las cuentas nacionales **El trabajo doméstico**, una primera distinción que hace Aguirre (2005) es el trabajo doméstico no remunerado y que realizan algunos integrantes del hogar y el trabajo doméstico asalariado, el cual sigue ocupando a una parte importante de la población femenina. Incluye tareas dentro y fuera del hogar, las primeras implican la organización y distribución de las tareas entre los miembros del hogar y todas las propiamente de limpieza. Las que se realizan fuera del hogar son de aprovisionamiento

compras y adquisición de servicios y las de gestión administrativa de trámites; pago de agua, luz, teléfono etc.,

El trabajo de cuidado de familiares.- “Se define como la acción de cuidar un niño o una persona adulta o anciana dependiente para el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Si bien implica un trabajo material también se reconoce el aspecto afectivo y emocional que conlleva” (Aguirre 2009: 15) El trabajo de cuidados familiares refiere al cuidado de niños, enfermos y adultos mayores dependientes.

El trabajo voluntario o servicios a la comunidad. Puede recibir distintas denominaciones tales como: trabajo altruista, trabajo voluntario, trabajo gratuito, trabajo al servicio de la comunidad. Supone aportaciones en tiempo que comprenden como el trabajo doméstico una amplia gama de actividades dentro de lo que se ha llamado tercer sector o sector filantrópico. Consideramos como trabajo voluntario el que se presta a los no familiares, a través de una organización, ya sea laica o religiosa. Puede comprender actividades similares a las que se prestan en el sector mercantil y otras que pueden asimilarse a las actividades domésticas o de cuidado, que se realizan en todos los casos sin remuneración. (15)

Por su parte el PNUD (2010) reconoce que la mayoría de las actividades no remuneradas no se registran como actividades económicas y por tanto no se contabilizan en las cuentas nacionales. El trabajo no remunerado se clasifica en tres categorías principales

1. Tareas domésticas, cuidado y atención a la familia (agregaríamos en este apartado el tiempo libre).
2. Actividades de subsistencia como la producción agrícola para consumo familiar
3. Negocios familiares cuya producción se destina al mercado y en los cuales al menos una persona de la familia proporciona trabajo no remunerado.
- 4.

La combinación de tareas domésticas y de atención a la familia con el trabajo formal en el mercado laboral se traduce en jornadas laborales más largas para las mujeres con las consiguientes consecuencias sociales para su bienestar y el de sus familias. En León la tasa de participación femenina en actividades económicas no remuneradas es todavía muy baja, esto agrava la desigualdad económica y de capacidad de decisión entre hombre y mujeres.

Asimismo, tanto la CEPAL (2004) como la STPS (2006) señalan que la relación trabajo productivo/reproductivo, atraviesa por el análisis de la flexibilidad laboral (en específico el uso del tiempo), de los servicios familiares otorgados por el Estado y de aquellos beneficios extra-salariales otorgados por las empresas. En cualquier caso el tiempo es una categoría necesaria para entender el costo social de uno por sobre el otro.

Trabajo Productivo Reproductivo En León Guanajuato.

La ciudad de León Guanajuato, al centro México, es una ciudad con fuerte impulso al desarrollo, tradicionalmente en la cadena de producción del cuero, curtiduría y calzado. Sin embargo, en los últimos 5 años, a la par del crecimiento de dicha rama productiva, se ha dado un modesto crecimiento de la ciudad y con ello, de una diversidad de comercios y servicios, en especial en la rama restaurantera y hotelera que conforman nuestros ámbitos laborales de análisis. Así, por ejemplo, a partir de datos del en Observatorio Turístico del Estado de Guanajuato¹ en un periodo de apenas 4 años, del 2007 al 2010, se pasó de 155 restaurantes a 349 establecimientos registrados; y durante el mismo periodo, la industria hotelera incrementó el número de establecimientos de 105 a 116 hoteles, es decir, se construyeron casi tres hoteles y 58 restaurantes por año del 2007 al 2010. En este marco concreto se ha comenzado a realizar una primera aproximación empírica a la relación entre el trabajo productivo y reproductivo. La elección del rubro hotelero y restaurantera se explica por tener una importante presencia de empleos “típicamente femeninos”, es decir, meseras, camareras, *hostess* y recepcionistas por señalar las más características.

El instrumento fue aplicado a trabajadores CROC (Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos) en un evento especial para la se presentación de proyectos relacionados con el tema “Tendencias actuales del mundo laboral y desafíos del sindicalismo en México”. El cuestionario se aplicó a 29 trabajadores, 12 hombres y 17 mujeres de la industria hotelera y restaurantera de distintos municipios de Guanajuato, cuyos resultados nos sugirieron la necesidad de continuar con una investigación más a fondo sobre el tema.

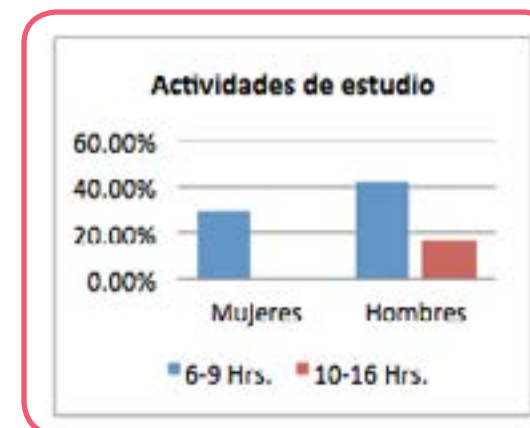
¹ Elaboración propia con base en Observatorio Turístico del Estado de Guanajuato. Inventario turístico, restaurantes 2013. Recuperado de http://www.observatorioturistico.org/publicaciones/ver_todos/2 el 10 julio de 2013.

Resultados preliminares.2

Las actividades que los trabajadores realizan y el tiempo que le dedican están relacionados con el sexo, el curso de vida de las personas y su relación con el trabajo; así como el mantenimiento cotidiano del hogar, la etapa del ciclo vital en la que este se encuentra y su posición económica, como las más importantes. En estos factores se encuentran las diferencias en cuanto a la distribución del tiempo en el trabajo productivo y reproductivo de hombres y mujeres.

Actividades cotidianas/Horas destinadas a la semana		
Mujeres	Horas_mantenimiento del hogar	Hombres
23.90%	3-9 Hrs.	49.90%
11.80%	10-16 Hrs.	8.30%
5.90%	Mas 16 Hrs	8.30%

Las personas entrevistadas fueron 58.6 % mujeres y 41.3% hombres, el 50% de los hombres está casados a comparación del 41.17% de las mujeres, la mayoría de las mujeres (47.05%) señaló ser soltera lo cual hace suponer mayor disposición para participar en el trabajo productivo.

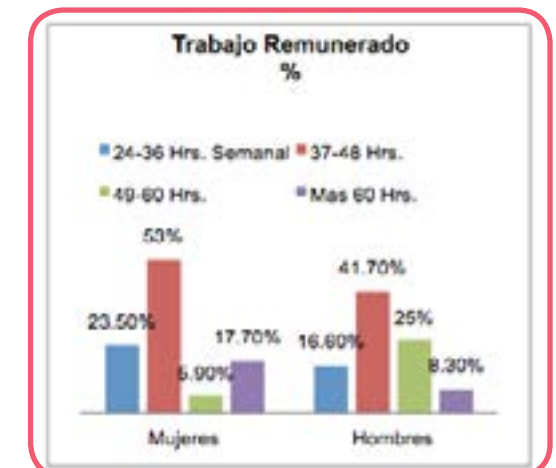


2 Agradecemos la importante colaboración de obtención y sistematización de datos de Candelaria Chablé Chablé durante esta fase exploratoria

Sobre las actividades de estudio solo el 29.50% de las mujeres dedican entre 6 a 9 horas a la semana, para el caso de los hombres el 41.60% dedica entre 10 a 16 horas a la semana al estudio y otro 16.60 % ocupa entre 6 a 9 horas a la semana. La diferencia es notoria en cuanto a la dedicación de horas a la semana de hombres, que nos hace suponer mayor tiempo para el estudio y menor tiempo para las tareas de reproducción.

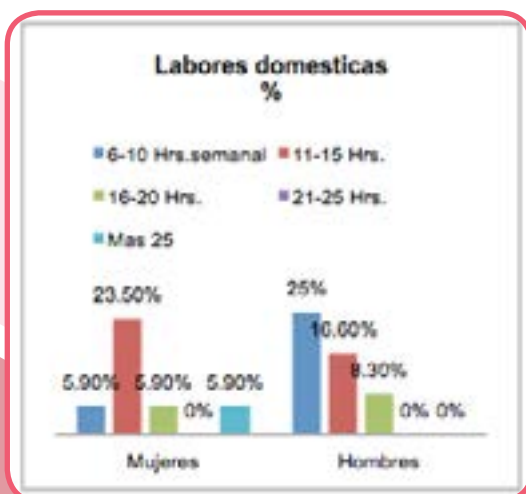
Incorporamos el tiempo de transporte de la casa al lugar de trabajo y viceversa, pues la literatura consultada señala a este tiempo como parte de la jornada de trabajo, con ello la asignación del tiempo para el 41.70% de los hombres se representa entre 10 y 12 horas a la semana, para el 29.40% de las mujeres se representa entre 6 y 9 horas a la semana, actividad que no siempre es reconocida como parte del tiempo obligado. En definitiva este lapso interviene en la distribución las tareas que implican el trabajo productivo y reproductivo.

El trabajo para el mercado es una actividad que produce bienes o servicios y que es intercambiado por un sueldo o salario, el tiempo destinado a esta actividad. Para el 23.50% de las mujeres dedican entre 24 a 36 horas, frente al 16.6% de los hombres que reportan este tiempo. Resalta el dato de que el 53% de las mujeres indicaron tener entre las 37 y 48 horas a la semana, para el caso de los hombres representó un 41.70%, habría que ver las condiciones de esta diferencia con un estudio de corte micro-social, podemos suponer que existe una mayor participación de mujeres en jornadas diarias de ocho horas. En el rango 49 a 60 horas a la semana hay un 25% de hombres y un porcentaje mínimo para las mujeres. Los motivos pueden ser diversos, uno de ellos es la creciente incorporación de las mujeres en el mercado y el incremento del nivel educativo.



En las labores domésticas los papeles de hombres y mujeres han ido cambiando, cada día más los hombres se suman al trabajo reproductivo, en el sondeo realizado un 25% de hombres dedica entre 6 a 10 horas a la semana en estas actividades, mientras que el porcentaje de las mujeres es menor en este rango. Sin embargo, entre 11 y 15 horas semanales se encuentra un 23.50% de mujeres y tan solo un 16.60% de hombres. Sobresale el hecho de que los participantes señalan la existencia de redes de apoyos por parte de familiares para la realización de estas actividades independientemente si se efectúa algún pago por estos.

Durante la semana la mayoría de las personas destinan una parte de su tiempo a las actividades recreativas, para el caso de los hombres el 50% de ellos destina de 5 a 9 horas a la semana, en contraste con el 29.50% de las mujeres y un 17.70% que destina de 10 a 15 horas. Lo cual significa que los hombres son más participativos en eventos sociales a comparación de las mujeres.



Para las actividades del mantenimiento del hogar, consideradas como masculinas el 49.90% de los hombres dedican 3 a 9 horas a la semana, en comparación con el 23.90% las mujeres.

El 11.80% de las mujeres y el 8.30% de los hombres dedican entre 10 a 16 horas y solo un 5.90% de mujeres y un 8.3% de hombres dedican a estas labores más de 16 horas. Lo anterior muestra que la mayoría de hombres coopera tantas horas al mantenimiento del hogar como las mismas horas que dedican a su cuidado personal como veremos más adelante.

Actividades cotidianas/Horas destinadas a la semana		
Mujeres	Horas_Tramites-gestión	Hombres
23.60%	1-6 Hrs.	41.70%
5.90%	7-12 Hrs.	8.30%

Para las actividades de trámites o de gestión para el 41.70% de los hombres representa invertir de 1 a 6 horas a la semana, mientras que el 23.60% de las mujeres ocupan las mismas horas. Tan solo el 5.90% de las mujeres y el 8.30% de hombres destinad entre 7 y 12 horas en actividades de gestión para el funcionamiento del hogar y bienestar de la familia.

Actividades cotidianas/Horas destinadas a la semana		
Mujeres	Horas_Cuidado personal	Hombres
53%	4-9 Hrs.	58.40%
5.90%	10-16 Hrs.	25%

Recordemos que tradicionalmente los hombres se han sido más participativos en los espacios públicos en comparación con las mujeres, quienes han estado en el espacio de lo privado.

Actividades cotidianas/Horas destinadas a la semana		
Mujeres	Horas_Cuidado Otros	Hombres
11.80%	Menos de 15 Hrs.	25%
5.90%	Mas de 15 Hrs.	8.30%

En el cuidado personal el tiempo destinado tanto en hombres (con un 58.40%) y mujeres (con el 53%) es de entre 4 y 9 horas semanales. Sin embargo, mientras solo el 5.90% de las mujeres invierten entre 10 a 16 horas a la semana al cuidado personal, el 25% de hombres ocupa ese lapso en el cuidado de la salud, aseo y arreglo personal. Suponemos que en el sector servicios y en especial en la industria restaurantera y hotelera tiene mayor importancia el aspecto personal y la buena presentación.

Para el cuidado de otros el 11.80% de las mujeres dedica menos de 15 horas al cuidado de niños, personas de la tercera edad o con alguna limitación que le impida valerse por sí misma. El 25% de los hombres señaló ocupar menos de 15 horas, este dato se destaca pues la literatura consultada indica que son las mujeres quienes más invierten tiempo a estas labores. Tan solo el 5.90% de las mujeres y un 8.30% de hombres dijo dedicar más de 15 horas a la semana en esta actividad. Si relacionamos estos datos con las características de los participantes el descenso en el porcentaje de mujeres puede derivarse del hecho de ser solteras en comparación con los hombres que dijeron estar casados.

La distribución del tiempo tiene que ver con varios factores como: el grado de escolaridad, la edad, el contexto en que se insertan los trabajadores, de igual manera el puesto que ocupa en el trabajo remunerado, las relaciones entre trabajo y vida social etc., lo que sugiere realizar un estudio más detallado sobre estos aspectos.

CONCLUSIONES

La distribución de las actividades ya sean remunerada o no remuneradas entre hombres y mujeres va cambiando conforme cambia la situación laboral de cada persona, con ello la desigualdad disminuye paulatinamente entre las actividades productivas y reproductivas que se consideraba propia de cada sexo, la participación de hombres en el ámbito doméstico va aumentando (aunque más lentamente) y las mujeres van teniendo mayor participación en el contexto del trabajo productivo.

El tiempo es indudablemente un factor de relevancia en el contexto del trabajo flexible y muchas veces precario, pues mientras más tiempo se dedique a las tareas productivas menos tiempo se dedica a las actividades reproductivas, propias del ámbito privado, familiar y de bienestar para sus integrantes. Aquí mostramos resultados de un primer acercamiento tipo diagnóstico en trabajadores del sector servicios (hotelería y restaurantes), con la intención de obtener datos para una segunda etapa de análisis micro social y bajo la perspectiva de género. Por otro lado, existen factores que determinan la participación de hombres y mujeres en el espacio de lo público y lo privado, entre ellas la alta escolaridad de las mujeres que trae efectos positivos como una mayor participación en el trabajo productivo y por ende más oportunidades de desarrollo personal. Pero también negativos para quienes tienen responsabilidades familiares y con terceras personas. Aspectos que trataremos en otra ocasión.

Bibliografía:

Aguirre Rosario, (2005), "Trabajo no remunerado y uso del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003", Chile, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo No. 65, pp. 9-23.

Batthyány, Karina, (2008), "Género, cuidados familiares y usos del tiempo", Informe final de investigación, Montevideo, UNIFEM, INE.

Carrasquer, Pilar, T. Torns, E. Tejero y A. romero (1998) "El trabajo reproductivo", *Revista PAPERS*, núm. 55. pp. 95-114.

Chávez Hoyos, Marina, I. Rueda, M. L. González, P. Rodríguez (Editoras) (2010), *Trabajo femenino, las nuevas desigualdades*, México, IIE, UNAM.

Lamas, Marta (1996) (2003) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género" en Lamas M. (Compiladora), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa, PUEG, UNAM

Morales, Josefina (2009), "Apuntes para una estrategia de desarrollo regional", en *Hacia una verdadera estrategia de desarrollo*, México, Centro Mexicano de Estudios Sociales, Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).

Nazar B. Austreberta, Martelo Z., Emma (2000), "desarrollo, bienestar y género: consideraciones teóricas" en *Revista de Estudios de Género. La ventana*, Núm. 11, sin mes, pp. 73-118, México, Universidad de Guadalajara

Rodríguez G., Ma. Jesús (2009), *Familia, políticas públicas y bienestar. El efecto de estrategias estatales de atención a la familia en perspectiva comparada*, Buenos Aires, Miño y Dávila editores y Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP).

Sahuí Maldonado, J. A. (2011), "El concepto de desarrollo desde el enfoque de las necesidades humanas: una aproximación crítica" y "Capacidades y derechos: el enfoque de Martha C. Nussbaum" en Sahuí y A. de la Peña (Coord.), *Repensar el desarrollo. Enfoques humanistas*, México, Editorial Fontamara.

Serrana M., Lilian C. (2009), *Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo*, Ediciones IPS, América Latina, Montevideo, www.ips.org

Valerdi G., M. Áurea (2012) "Trabajo, tiempo y bienestar: elementos para su discusión" en Caldera O., Alex R. y J. Luis Coronado R. (Coordinadores), *Reflexiones sobre el paradigma del desarrollo humano*, México, Miguel Ángel Porrúa, Universidad de Guanajuato.

_____ (2011), *Trabajo de mujeres y cuidado de los hijos. Exploración en Irapuato, Celaya y León, Gto.*, México, Plaza y Valdés, Universidad de Guanajuato.

Trabajo decente y personas con discapacidad en México.

Leticia Celina Velasco Jáuregui.¹

Resumen

El presente trabajo pretende mostrar los retos actuales para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo decente en México. La metodología que se utiliza es a través de la revisión documental y bibliográfica que comprende una mirada no solo a nivel macro, sino que encuentra sus aplicaciones a nivel nacional.

A nivel internacional actualmente existe una tensión importante entre las perspectivas que ofrecen los organismos internacionales como la OIT y la ONU ante las transformaciones del mundo del trabajo que complejizan las posibilidades laborales para las personas con discapacidad.

La OIT ha hecho grandes esfuerzos a lo largo de la historia para fomentar el trabajo de las personas con discapacidad, uno de ellos el Convenio 159, que es una propuesta que los distintos países han ido asumiendo en mayor o menor medida, como el caso de México, pero

¹ Doctoranda en Estudios Científico-Sociales. Instituto de Estudios Superiores de Occidente. Líneas de investigación: Personas con Discapacidad, Inclusión social, Inclusión laboral, Política Social, Derechos Humanos, Familia. Correo electrónico: velasco.lety@gmail.com

principalmente hoy la OIT ofrece desde la perspectiva del trabajo decente nuevas posibilidades para las personas con discapacidad ante las transformaciones del mundo del trabajo.

Por su parte la ONU, ha realizado importantes esfuerzos también para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas laboralmente, sin embargo el más reciente de ellos, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad plantea el acceso al trabajo de las personas con discapacidad como una prioridad.

Estas propuestas internacionales aparentemente ofrecen las posibilidades de su implementación, sin embargo, la manera como nuestro país ha traducido estos lineamientos y la forma como se han tratado de implementar, muestra graves problemáticas por lo que consecuentemente los resultados obtenidos desde la perspectiva del trabajo decente o desde los lineamientos de la Convención, no sean favorables para las personas con discapacidad. Estas limitaciones no dejan de considerarse actualmente como un reto a gran escala a nivel laboral.

Palabras clave: trabajo decente, transformaciones laborales, inclusión laboral, personas con discapacidad.

Concepciones de la Discapacidad y la institucionalización de sus derechos.

Cada sociedad a lo largo de su historia presenta distintas necesidades y va desarrollando valores sociales en función de los cuales establece sus normativas para definir lo que es adecuado socialmente y lo que resulta inconveniente para ella misma. Bajo este mismo concepto se crean los organismos encargados de hacer valer las normativas así como las políticas necesarias para llegar a estipular lo que se ha institucionalizado. Esta dinámica no ha sido diferente con respecto a las problemáticas de las personas con discapacidad. A lo largo de la historia, han sido valoradas por las distintas sociedades de manera diferente y ante ello han institucionalizado y actuado de formas específicas ante ellas. En la Edad Antigua, tal como advierte Aguado, A.,

... y con relación a las deficiencias, ya están presentes..., los dos polos entre los que oscilan, no sin contradicciones ni conflictos, la historia de las deficiencias: por una parte, el enfoque activo (empirismo, magia, muestras concretas de afecto y cuidado, ... y por otra, enfoque pasivo (magia, pecado, brujería, religión, animismo, problema ligado a lo religioso, que queda patentizado en la práctica del infanticidio, en la eliminación y/o abandono de los sujetos discapacitados para la caza y nomadismo y en la probable remisión de algunos casos al brujo o al hechicero animista (Aguado, A., 1995: 39).

Conforme va avanzando el conocimiento, se inicia la medicina técnica en Grecia y comienza a dejarse a un lado la magia. Se consolida un período en donde se identifica la idea de que las deficiencias son parte de los fenómenos naturales. Esta aportación se le debe principalmente a Hipócrates, considerado padre de la medicina, figura destacada de la época clásica griega, ubicada aproximadamente en el siglo V a.C. al s. II d.C. Gracias a las aportaciones de Hipócrates las personas con discapacidad pasarán a ser definidas principalmente como enfermos, pero en el que conviven también conceptos anteriores como el de poseídos de espíritus malignos, o de portadores de castigos de los dioses que en situaciones extremas habría que aniquilar.

Esta dualidad de actitudes se prolonga en la Edad Media, lo que varía en esta etapa será la atención desde la asistencia, primero por parte de la Iglesia y posteriormente con la Reforma, se consolida la asistencia por parte del Estado. “Al disminuir la autoridad del clero con la *reforma*, se cierran muchas instituciones benéficas y el estado se hace cargo de competencias hasta entonces en manos de la Iglesia. Así, la reina Isabel de Inglaterra toma medidas para prestar asistencia a los necesitados mediante la *ley de pobres*, publicada en 1601” (Aguado, A., 1995: 63). En este sentido Gerekem (1998), también coincide en este cambio importante de perspectiva de atención hacia las personas con discapacidad que se genera en la Edad Media.

La perspectiva social hacia las personas con discapacidad desde la asistencia por parte del Estado nace por lo tanto en la Edad Media y se prolonga hasta nuestros días. Sin embargo, a través de las distintas teorías con respecto a la discapacidad también se pueden apreciar hoy dos grandes posturas ante la discapacidad, la teoría medicalizada y la teoría social. En la primera, a grandes rasgos, se identifican las limitaciones de la persona como una problemática individual que habrá que atender desde la medicina, como una inercia que viene heredada desde Hipócrates al ser considerados como enfermos. Ante ello, la persona con discapacidad, queda objetivada, a la disposición de la medicina, bajo el cuidado de la familia y en algunos casos con la atención asistencial del Estado. Su participación a nivel laboral es mínima.

Por su parte la teoría social de la discapacidad, de manera general, considera que si bien es importante reconocer que la persona tiene limitaciones y que han de ser atendidas por la medicina, también es importante considerar que la sociedad establece diversas barreras que limitan la participación de las personas en la sociedad en condiciones de igualdad al resto de la población. Se considera que la sociedad se ha diseñado en función de cierto tipo de personas y no en función de todo tipo de personas, por lo que es necesario eliminar aquellas barreras sociales y culturales que impidan su participación en la sociedad. Ante esta perspectiva las personas con discapacidad comienzan a ser consideradas como sujetos activos, portadores de derechos, que participan en la constitución de la sociedad, por lo que la acción del Estado es central. Su participación a nivel laboral es un derecho y una obligación como todo ciudadano, siempre y cuando sus limitaciones se lo permitan. Si las limitaciones son severas, queda bajo la protección del Estado a través de la asistencia, considerada ésta desde la perspectiva de los derechos.

Sin embargo, aunque esta última es la tendencia actual, es importante señalar que al día de hoy conviven las distintas posturas mencionadas que han dominado a lo largo de la historia en las distintas sociedades, incluyendo el caso de México. A la fecha hay sectores dentro de las sociedades que todavía consideran a la discapacidad como “un castigo de Dios”, o que son atendidas desde la asistencia por parte de la Iglesia o por el Estado, o bien aquellos en los que las personas con discapacidad son vistas como sujetos de derechos que merecen ser tratados con la misma dignidad como todo ser humano, postura que avala la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “La Asamblea General estableció la Fundación para la promoción y protección de los derechos humanos en 1948, cuando proclamó la Declaración Universal de los derechos humanos. En el artículo 25 de la Declaración dispone que cada persona tiene ‘derecho a la seguridad en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, vejez u otra forma de sustento en circunstancias ajenas a su control’ (United Nations, 2012a: 1).

Conforme se ha ido asumiendo que la sociedad tiene responsabilidad con este sector de la población, se han ido generando distintos acuerdos a nivel internacional en los que han ido evolucionando, a la par de las teorías, las distintas maneras de definir la discapacidad así como una gradual participación tanto en la sociedad, como en el trabajo. Algunas de estas decisiones tomadas por las Naciones Unidas han sido, además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948, el Pacto Internacional de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de los Trabajadores Migratorios, Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Declaración sobre los derechos del Retrasado Mental, Principios para la protección de las personas con Enfermedades Mentales y para la atención de Salud Mental, Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (United Nations, 2012b)

Esta serie de acuerdos y lineamientos dan muestra de una preocupación constante por la atención de las Naciones Unidas con respecto a las personas con discapacidad a partir de 1948 que han servido de soporte y experiencia para poder finalmente establecer la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2006 como el último referente institucionalizado a nivel internacional. Esta Convención retoma la teoría social de la discapacidad y define como aquella “que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Organización de las Naciones Unidas, 2006: Preámbulo, inciso e).

La implementación de la Convención en México.

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad es una de las aportaciones que México ha realizado en las Naciones Unidas, la cual fue ampliamente avalada a nivel internacional e institucionalizada en un tiempo record. Dentro de su texto se asume en el Artículo 27 sobre Trabajo y Empleo, Artículo 1, que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad...” A través del Senado de la República, nuestro país ratificó la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad el 27 de septiembre del 2007 y entró en vigor el 3 de mayo del 2008 (Secretaría de Salud y Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, 2009). Como una forma de traducir este compromiso, se institucionalizó en nuestro país, en el año 2011 la Ley General para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (Diario Oficial de la Federación, 2011) donde se intenta adoptar una postura de derechos con respecto a las personas con discapacidad y su derecho al trabajo. En Capítulo III sobre Trabajo y Empleo, se advierte una serie de compromisos en cuanto a la promoción del “...de

recho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral”

Con esta ley se deroga la primera Ley General de las Personas con Discapacidad aprobada en el año 2005, cuyo perfil corresponde más a la perspectiva asistencial.

Del año en que se ratificó la Convención, a la formulación de la Ley General para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad pasaron tres años. En ese período si bien se podía haber implementado la ley del 2005 y dar atención a las personas con discapacidad por lo menos desde la perspectiva asistencial, lo cierto es que esta ley nunca se pudo poner totalmente en marcha y su respectivo reglamento nunca fue aprobado.

El reglamento de la Ley General para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, se aprobó en el año 2012 (Diario Oficial de la Federación, 2012), año de elecciones y de cambio de gobierno, motivo suficiente para que fuera aplazada una vez más su implementación. Tarea que ha de ser retomada por la actual administración.

Es decir, a cinco años de haber adquirido este importante compromiso a través de la ratificación de la Convención, nuestro país presenta pocos avances a nivel estructural en cuanto al cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y específicamente en cuanto al derecho al trabajo, situación que a continuación se tratará de mostrar con otras evidencias.

Primeramente es importante considerar que para implementar cualquier tipo de políticas públicas es necesario partir de un diagnóstico sobre la situación laboral de las personas con discapacidad a fin de poder conocer las circunstancias reales, así como sus principales problemáticas. Habría que desarrollar por lo tanto un sistema estadístico que permita cuantificar las necesidades sociales de este sector y poder tomar las decisiones apropiadas. Sin embargo, tal como se pudo constatar a través de la información que ofrece la Secretaría del Trabajo, no existen estadísticas

sobre la situación laboral de las personas con discapacidad. A la fecha no se sabe cuántas personas trabajan, en qué sectores trabajan, cuántas personas están laborando en el sector público, cuántas están dentro de la empresa privada, si hay personas que trabajen por su cuenta, qué empresas desarrollan, cuántas personas están trabajando de manera informal, qué protecciones sociales tienen las personas con discapacidad, en qué condiciones laborales trabajan, cuales son las problemáticas que enfrentan para desarrollar su trabajo...

Son una serie de cuestiones que hasta el día de hoy se desconoce su respuesta. La única información que se tiene es a través de los censos del 2000 y del 2010. En ellos se encuentra información muy general sobre el número de personas con discapacidad y el tipo de discapacidad que se tiene, entre otros, son datos con los cuales no se puede establecer ningún tipo de comparación puesto que se utilizaron parámetros distintos en cada caso para definir quién es una persona con discapacidad. Entre los resultados que se presentaron sobre el número de personas con discapacidad para el año 2000 el INEGI reportó que el 1.8% de la población padecía alguna discapacidad, es decir 1,797,000 personas. Para el año de 1990 la Organización Mundial de la Salud logró establecer estimaciones acerca de la población mundial con algún tipo de discapacidad y reportó el 10% de la población (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2004: 18)

Con información del censo del 2010, se reportó el 5.1 % de la población con discapacidad en México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011), mientras que en el Informe Mundial sobre la Discapacidad que presentan actualmente la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011), asciende al 15% de la población mundial.

Si bien no se cuenta con los datos estadísticos mínimos necesarios que sean confiables para tener una idea lo más certera posible de quiénes son las personas con discapacidad y cuántas hay en nuestro país, la información sobre el mercado laboral en el que se transversalice la perspectiva de discapacidad

sería más difícil de que se generara. Sin esta información es difícil plantear políticas públicas con respecto al fomento laboral de las personas con discapacidad.

En otro sentido, si se toman como válidos los datos estadísticos del censo del 2010 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011), se reporta que de un total de 4,487,465 de la población con limitaciones en la actividad, el 26% de 3 años y más se encuentra sin escolaridad. El 2.4 % de este sector de la población asiste a preescolar. A nivel primaria, asiste el 45.5%. A nivel secundaria o equivalente, el 12.9%. El 12.0% cuentan con una formación “posbásica”, es decir, de acuerdo con los lineamientos del INEGI, incluye a aquellas personas que tienen un nivel de educación desde preparatoria hasta doctorado. Entre los no especificados se encuentra el 7% de la población con alguna limitación en la actividad.

Considerando esta perspectiva de la educación de las personas con discapacidad es difícil pensar que con el nivel de formación que tiene la mayoría, puedan competir en el mercado laboral en igualdad de circunstancias que la población en general, hay una brecha importante en cuanto a la formación con respecto a la población en general que tendría que superarse para poder asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo, compromiso que se encuentra establecido tanto a través de la Convención, como en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en nuestro país.

Las propuestas de la OIT y su situación en México.

De manera paralela a las acciones propuestas por las Naciones Unidas, otros organismos internacionales han ido transformando también su manera de ver y atender a las personas con discapacidad, entre ellas la Organización Mundial de la Salud, así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este último organismo, propuso en 1983 el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 cuyas medidas son un reflejo de la preocupación internacional por hacer posible

el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Sin embargo, estas medidas no son los primeros antecedentes que se tienen al respecto: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en sexagésima novena reunión:

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (OIT, 2008: 3.)

A pesar de contar con dichos lineamientos previos sobre las personas con discapacidad en su relación con el trabajo a nivel internacional, México no los consideró y solamente ratificó el citado Convenio 159 hasta el 19 de diciembre de 1999, es decir, 16 años después de haberse aprobado a nivel internacional, lo cual muestra un período importante de desapego a las medidas propuestas internacionalmente por la OIT con respecto a la atención de las personas con discapacidad.

En el Convenio 159 (Organización Internacional del Trabajo, 2008) es interesante observar en el Artículo 1, punto número 2, el concepto de persona con discapacidad: “se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”. Se trata de una concepción en la que se puede observar el punto de transición entre la necesidad de eliminar las barreras contextuales, es decir la participación activa de la sociedad y del Estado y la responsabilidad individual de la persona por adaptarse al puesto de trabajo.

En el siguiente punto dentro del mismo Artículo se añade otro compromiso: “todo Miembro deberá de considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la

persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de la persona en la sociedad”. El concepto de integración en el ámbito laboral se refuerza en este sentido.

Aún con estas características de transición de perspectivas que hoy en día pueden considerarse como parte del proceso de avance hacia la Convención, el Convenio 159 tiene aciertos que van propiciando paulatinamente el acceso al trabajo de las personas con discapacidad: “todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas...” (Artículo 2). “...promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo” (Art. 3). “...se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general...” (Artículo 4). “...deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines...” (Artículo 7).

Estos lineamientos que promueve el Convenio 159, que fueron adoptados por nuestro país, no han sido implementados con el rigor que amerita este sector de la sociedad mexicana que cuenta con grandes desventajas sociales. Existen algunas evidencias iniciales de la implementación realizada por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) a través de agencias de integración laboral, principalmente concentradas en el centro del país. Como su nombre lo señala, las agencias de integración buscan la adaptación de personas con el puesto de trabajo y no la visión que promueve el cambio del contexto social para que las personas con discapacidad puedan incluirse laboralmente, tal como lo avala la Convención.

En las Recomendaciones sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, (Organización Internacional del Trabajo, 2008) también acordadas por la comunidad internacional en 1983, y ratificadas por México de manera simultánea a la Convenio 159, incluye una serie de lineamientos sobre la implementación de “medidas positivas espe-

ciales destinadas a lograr la igualdad” (Apartado II. Inciso 9), las cuales sí dan muestra de la responsabilidad de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad. Estas medidas deberán incluir:

Medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo.

ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido, para las personas inválidas que no tengan acceso a los empleos no protegidos.

Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos y... ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales.

Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales...

Esta serie de medidas propuestas, hace referencia a la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas en nuestro país que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad principalmente en las empresas ordinarias como cualquier otro ciudadano. Cabe señalar, con respecto a las medidas propuestas, que si bien es necesario implementar el sistema de empleo protegido, es decir, lugares de trabajo exclusivos para las personas con discapacidad que aunque no va de la mano con la igualdad de oportunidades, también es importante considerarlos en el sentido en el que habrá personas que de acuerdo con sus limitaciones, no puedan desempeñar un trabajo en una empresa ordinaria, pero que puedan realizarlo en un entorno más adecuado a sus necesidades, como en el empleo protegido.

En nuestra legislación actual no se hace referencia a la adaptación de puestos de trabajo,

se habla en términos generales de la “elaboración de un programa nacional... que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres...” (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Capítulo II, Artículo 11, Inciso III (Diario Oficial de la Federación, 2011). Las medidas positivas para propiciar la igualdad de oportunidades no quedaron reflejadas, aunque en otro momento en nuestra ley, en el Artículo 11, Inciso VIII habla de que son responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizar las acciones necesarias para la obtención del derecho al trabajo de las personas con discapacidad incluidas en la ley y “Las demás que dispongan otros ordenamientos” en la que tendrían cabida los lineamientos de la Recomendación 168 de la OIT. Sin embargo, a pesar de que es posible su implementación, el hecho de que no estén consideradas explícitamente, de entrada es una limitante.

Las transformaciones del trabajo y su situación en México. Repercusiones en las personas con discapacidad.

El empleo es uno de los elementos esenciales en la vida personal y que contribuye en la disminución de riesgos sociales para todo tipo de población. La configuración del mercado laboral en las últimas décadas, atendiendo a presiones y políticas internacionales, ha fragmentado, individualizado y desafiliado al mercado de trabajo, lo que se ha cristalizado en la introducción de la flexibilidad como elemento característico del empleo.

Algunas de las consecuencias de la transformación del mercado de trabajo en México, han sido la precarización y la inestabilidad laboral. Román y López (2010), lo observan de acuerdo a las transformaciones de la estructura del empleo durante la crisis y en el período de recuperación después de la misma: “La recuperación en el empleo se ha concentrado en la generación de empleo eventual, mientras que la recuperación en el empleo permanente ha sido ínfima” (Román, L, 2010: 7), lo cual se podría traducir en que el impacto de la crisis económica en el empleo, se refleja en el aumento del proceso de precarización del empleo, “el crecimiento del empleo formal, insu-

ficiente y basado en la eventualidad, no ofrece una mejor expectativa social... El empleo es la fuente básica de obtención de ingresos y, por ende, es el determinante fundamental de los niveles de pobreza y la estructura distributiva” (Román y López, 2010: 10).

¿Pero qué problemática se encuentra detrás de esta precarización del empleo?, ¿cómo se genera este proceso de precarización?, ¿cómo se articula con la crisis económica? Se retoma como punto de partida, el análisis que realiza Reygadas (2008), que si bien no es específico de México, bien puede incluir la situación nacional. Retoma la problemática que ha surgido de las limitaciones con las que se ha enfrentado el estado de bienestar:

Muchos sectores de la población han quedado excluidos o sólo parcialmente incluidos en las políticas de bienestar... Durante mucho tiempo no existieron políticas específicas para sectores particularmente vulnerables, cuyas necesidades no podían ser satisfechas de la misma manera o con los mismos recursos que los demás: discapacitados, niños de la calle, refugiados, hogares monoparentales... estructuras pasadas para épocas de pleno empleo, sostenidas por sindicatos fuertes... estados de bienestar nacionales... con limitaciones congénitas, que envejecieron pronto para un mundo que cambió muy rápidamente (Reygadas, 2008: 98).

De modo que el estado de bienestar que surgió como una de las formas más fuertes para combatir la desigualdad, apoyado en un entorno institucional consolidado, se encuentra actualmente vulnerado, por las presiones del mercado que exige políticas liberales tanto en la economía como en el empleo.

Las condiciones reinantes actualmente en la economía mundial obligan a las empresas y a los gobiernos a incrementar su eficacia y productividad, pero estas condiciones no se logran sino a través de la búsqueda de mano de obra barata. Ante estas condiciones se requiere de la flexibilidad en el trabajo, como una forma de poder solventar las presiones económicas, pues tener empleos formales sube los costos que las empresas tampoco pueden, en muchas ocasiones, absorber. Esta razón expli-

ca también el crecimiento de la economía informal y el aumento de la desigualdad social.

Además de este distanciamiento, Reygadas plantea una nueva modalidad:

La precariedad laboral muestra una de las características centrales de la nueva matriz generadora de desigualdades. Ya no es solo la diferencia entre explotadores y explotados, sino que ahora hay otras brechas: la que excluye a quienes no son explotables y la que separa a trabajadores calificados y no calificados. Esto tiene que ver con la desigualdad en la distribución del conocimiento y del capital educativo, que se expresa también en la brecha digital (Reygadas, 2008: 108)

Desde la perspectiva de Reygadas y considerando los antecedentes educativos de las personas con discapacidad en México, anteriormente citados, se podría considerar que las personas con discapacidad se encuentran frente a la precarización del trabajo con mayores riesgos sociales que el resto de la población.

Ziccardi menciona que entre los factores que están generando actualmente procesos de exclusión social, se encuentra “el impacto sobre el empleo de la economía posindustrial que por un lado genera trayectorias ocupacionales en un abanico de itinerarios complejos... y por otro la irreversible flexibilidad de los procesos productivos en la economía informacional, la desregulación laboral, la erosión de derechos laborales y el debilitamiento de esquemas de protección social” (2008: 85). Ziccardi retoma a Nun (2001) quien afirma

...que los desocupados son el componente social más dramático y visible pero de ninguna manera el único. La crisis de la sociedad salarial en la que el trabajo asalariado era el pilar de la cuestión social ha transformado la misma sociedad. Desde esta perspectiva sociológica lo que está en juego es la idea del fin del trabajo asalariado, estable y bien remunerado como perspectiva real y alcanzable por una gran parte de la mano de obra disponible, predominando en cambio la precariedad laboral y los bajos ingresos Nun 2001, en Ziccardi, 2008: 85).

Atender el asunto de la precariedad laboral es indispensable para el funcionamiento de la sociedad, ya que debilita el sentido social al imponer la jerarquización, que a su vez incrementa la desigualdad (Alonso y Fernández, 2009). Actualmente el empleo a perdido su centralidad ante la debilidad de los cimientos de la “sociedad salarial” (Castel, R., 1997), como organizador de las estructuras económicas y sociales. Éste ha sido uno de los ejes que en la sociedad no se ha podido equilibrar, además de que la pérdida del empleo aumenta con las recurrentes crisis económicas. Esta es una problemática grave, pero más grave es la problemática de aquellos que viven y permanecen de manera constante o intermitente, fuera del empleo como resultado de las mismas dinámicas del capitalismo como sería el caso de las personas con discapacidad. La precariedad laboral actúa como un marco que modela su vida; es según los nuevos postmarxistas, la manifestación del nuevo biopoder que gestiona la vida... La fragmentación lleva a que el trabajador precario se encuentre en una lucha perpetua por conseguir ingresos, y siempre ese salario estará marcado por la incertidumbre... Se produce una coacción y un sometimiento a las condiciones del mercado capitalista (Lazzarato, 2006).

De acuerdo con Alonso y Fernández

... la crisis del empleo posfordista (iniciada con un fuerte desempleo que se mantiene en todo el período y continua con una pérdida de la estabilidad y la calidad del empleo realmente existente) indica un cambio –que, como dicen Antonio Santos y Amparo Serrano (2006), adquiere la dimensión de un auténtico giro copernicano- de los usos económicos del trabajo, y donde la relación entre crecimiento y creación cuantitativa y cualitativa del empleo se pierde y desestabiliza en un conjunto de dinámicas azarosas dependientes de las “antileyes” caóticas de los mercados financieros. En esta desregulación y desjuridificación del trabajo –hasta convertirlo en empleo individualizado..., los grupos socialmente más débiles han acumulado los costes de un modelo de alta rentabilidad y baja seguridad... (2009: 254-255).

Estas características laborales actuales, corresponden a lo que se podría denominar una crisis laboral, que se complejiza al articularla con las crisis económicas del capitalismo, como se puede constatar en la más reciente crisis a través de los estudios realizados por Román y López (2010), ya mencionados para el caso de México.

Las características de la crisis económica como son la nueva modalidad en cuanto a la capacidad de propagación a nivel internacional; las debilidades teóricas para enfrentar las crisis económicas; la falta de regulación por parte de los Estados dentro de la economía de mercado, actualmente como economía hegemónica y la vulnerabilidad en la que se encuentran los países en vías de desarrollo, particularmente como el caso de México, se puede deducir por lo tanto, que la crisis del empleo, propiciada por este mismo contexto, al parecer no puede contar, al menos en el corto plazo, con medidas que reviertan la situación, más bien, existiría la tendencia a aumentar la precarización del empleo con las recurrentes crisis y el aumento de la pobreza en los sectores más vulnerables como es el de las personas con discapacidad.

El trabajo decente y las personas con discapacidad.

Ante las consecuencias planteadas por las transformaciones del trabajo y el impacto en la sociedad, así como por la realidad que enfrentan las personas con discapacidad, la OIT ha ido realizando esfuerzos importantes en la promoción del trabajo decente a nivel mundial.

Una de las evidencias que plantea la OIT que impulsaron esta propuesta, fue a raíz de las consecuencias de la precariedad en la protección social manifestadas en la crisis financiera de 1997-1998; estas circunstancias dieron un impulso considerable al concepto del trabajo decente:

La crisis asiática de 1997-1997 mostró las dramáticas consecuencias de los sistemas precarios de protección social y demostró que el buen rendimiento económico no es por sí mismo garantía de bienestar social...

Se estaba tomando conciencia de que el proceso de globalización, que se había acelerado desde los años 1990, necesitaba una sólida dimensión social si se quería que fuera integrador y sostenible. Éste ha sido el principio subyacente de todas las políticas de la OIT en el último decenio... En este contexto la OIT reafirmó la filosofía de la seguridad social, concentrándose en la ampliación generalizada a las personas todavía no cubiertas...

El 'nuevo consenso' que surgió de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, consistió en reafirmar que la seguridad social era un derecho humano fundamental... Sin embargo, las conclusiones de la Conferencia no incluían ningún compromiso sustancial por parte de los Estados Miembros... El concepto de seguridad social universal no era una novedad. En definitiva iba muy en la línea de la Declaración de Filadelfia, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales... En el 2001 se acordó que la estrategia de la OIT para la extensión de la seguridad social se vinculara íntimamente con su estrategia de empleo y con otras políticas. Ésta es una de las características esenciales del Programa de Trabajo Decente, adoptado por la OIT en 1999, una estrategia integrada que vincula la seguridad social con otras cuestiones laborales, a fin de proporcionar seguridad de ingresos a un mayor porcentaje de la población. (Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van, J., 2009. : 177-179) Hoy en día conviven en la sociedad estos dos grandes paradigmas, por un lado un proceso de transformación del trabajo, que tal como se consideró anteriormente, genera la desvinculación social, la precarización del empleo y desregulación del mercado laboral que impulsa el mercado lo cual "implica también que el tratamiento de los riesgos sociales de manera individual... donde las propias pautas de distribución afectan claramente a la capacidad de los individuos de protegerse contra los riesgos sociales" (Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van, J., 2009: 179). y por otro lado la propuesta del trabajo decente sustentada principalmente en la seguridad social universal, bajo lineamientos regulados, donde se consideran los riesgos generados por las recurrentes crisis del sistema capitalista y su mayor impacto en aquellas sociedades con menores protecciones sociales.

En medio de esta tensión se identifica la necesidad de impulsar el trabajo para las personas con discapacidad. El trabajo decente es una perspectiva articulada con los lineamientos de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad e impulsa de manera simultánea el acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad:

La OIT viene trabajando desde hace muchos años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. El principio de no discriminación cobra cada día mayor prominencia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos. Los principales instrumentos de la OIT relativos al derechos de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad son: El Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 y su Recomendación núm. 168...

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, es un importante instrumento inter-

nacional que, junto con el Convenio 159 de la OIT y otras iniciativas regionales y nacionales e internacionales, contribuirá a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo... (OIT, 2008: V)

Estas propuestas, tanto la Convención como el Convenio 159, la Recomendación 168 y los planteamientos del trabajo decente de la OIT, dan una estructura esperanzadora para el trabajo digno de las personas con discapacidad que han de hacer contrapeso a las dinámicas actuales del mercado.

En este proceso juegan un papel importante cada uno de los Estados en su implementación, por lo que si nuestro país, tal como se mencionó en el apartado anterior, propicia las condiciones para la flexibilización laboral y la precarización del mismo, la protección social de los sectores más vulnerables, como el de las personas con discapacidad, se torna en un mayor grado de complejidad. En este sentido cabe señalar que finalmente "la cuestión fundamental es lograr un mayor equilibrio entre progreso económico y social en todo el mundo" (Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van, J., 2009: 219).

Conclusiones.

Hoy en día las personas con discapacidad en México se encuentran en proceso del reconocimiento de sus derechos sociales en general y su derecho al trabajo en particular.

Este tardío reconocimiento se encuentra enmarcado por circunstancias que denotan retos importantes para su implementación.

Por un lado la tensión entre la postura de la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, la Recomendación núm. 168 y la propuesta de trabajo decente para todos, como lineamientos desde la perspectiva de derechos; por otro, se encuentran las transformaciones del trabajo y sus consecuencias, circunstancias propias del

mercado como es la precarización laboral y la erosión de los derechos laborales.

En medio de esta tensión contextual es importante que cada nación, en este caso por parte de México, examine sus políticas sociales y económicas; es un tema de especial relevancia, que permitirá finalmente el favorecer o no, el acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad.

Por otro lado, se observan en nuestro país limitaciones importantes en la manera como estos lineamientos internacionales antes mencionados, de la ONU y la OIT con respecto al trabajo de las personas con discapacidad, han sido traducidos en nuestra normativa.

En cuanto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a cinco años de su ratificación, presenta avances mínimos tanto a nivel estructural-legislativo como a nivel de implementación de sus lineamientos.

Por su parte, algunos de los lineamientos de la OIT se han tratado de implementar a través de la integración laboral, mas no a través de las transformaciones sociales necesarias para una participación plena, propuesta que se plantea desde la teoría social de la discapacidad y adoptada por la reciente normativa internacional. Así mismo, a través de la legislación

nacional, no se observa la implementación políticas públicas o “medidas positivas” destinadas a lograr la igualdad de circunstancias en cuanto al acceso a un trabajo decente para las personas con discapacidad, tal como lo plantea la OIT.

De ahí que, ante unas estructuras limitadas, una práctica inicial enfocada a la integración, y un contexto amenazante propiciado por las transformaciones del mundo del trabajo, dan por resultado importantes retos para que en México las personas con discapacidad puedan tener un trabajo decente.

Bibliografía.

Aguado, A., (1995). *Historia de las Deficiencias*. Madrid: Escuela Libre Editorial.

Alonso, L.E. y Fernández, C.J. (2009). “Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria”. En Crespo, E; Prieto, C. y Serrano, A: *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación.*, Madrid: Editorial Complutense. Pp. 229-258.

Castel, R., (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Argentina: Editorial Paidós.

Diario Oficial de la Federación. (2011). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 30 de agosto del 2013 de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011

Diario Oficial de la Federación. (2012). *Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 30 de agosto del 2013 de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5281002&fecha=30/11/2012

Geremek, B. (1998). *La piedad y la horca. Historia de la Miseria y de la Caridad en Europa*. España: Alianza Editorial. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2004). *Las personas con discapacidad en México: una visión censal*. México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Censo de Población y Vivienda 2010*. México: INEGI. Recuperado el 30 de agosto del 2013 de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/Default.aspx?c=27302&s=est>

Lazzarato, M. (2006). *Por una política menor*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm., 168. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Suiza: OIT

Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial. (2011). *Resumen. Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado el 30 de agosto del 2012 de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 30 de agosto del 2013 de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Reygadas, L. (2008). “Tres matrices generadoras de desigualdades”. En Cordera, R; Ramírez, P; Ziccardi (Coords.), A, *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del Siglo XXI*. México: UNAM/Siglo XXI Editores. Pp. 92-114.

Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van, J. (2009). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT.

Román, I. y López, M. (2010). *El impacto de la Recesión y Recuperación en el Empleo a nivel Estatal*. México: Documento en borrador.

Secretaría de Salud, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, (2009-2012)*. México: Secretaría de Salud, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

United Nations. (2012a). *Development and human rights for all. History of disability and the United Nations. Introduction*. Recuperada el 30 de agosto del 2013 de <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=122>

United Nations. (2012b). *Development and human rights for all. History of disability and the United Nations. Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. Recuperado el 30 de agosto del 2013 de <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=26>

Ziccardi, A. (2008). “Ciudades latinoamericanas: procesos de marginalidad y exclusión social”. En Cordera, R; Ramírez, P; Ziccardi, A. (Coords.), *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del Siglo XXI*. México: UNAM/Siglo XXI Editores. Pp. 73-91.

Evaluación del Funcionamiento familiar y su relación con aspectos laborales; una mirada desde el campo del trabajo

Rocio Zariñana Herrejón¹
Eliud Osornio Sánchez²
Ana Gabriela Aguilar Rodríguez³

Resumen

Objetivo general

Conocer el nivel Funcionamiento Familiar y su relación con la satisfacción laboral para identificar sus áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora, así mismo determinar la significancia de la Satisfacción Laboral con la edad, estado civil, nivel de estudios, área de trabajo, adscripción sindical y horario de trabajo.

¹ Maestría en Desarrollo Organizacional. UMSNH. Profesor Investigador de Tiempo Completo, Psicología laboral. rociozari@hotmail.com

² Lic. Psicología, UMSNH
Psicología laboral, eliud_0885@hotmail.com

³ Lic. Psicología UMSNH, Psicología laboral. gaby_aguilar_r@hotmail.com

Método

La presente investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo y correlacional. La población total fue de 230 trabajadores tanto del área operativa como administrativa, donde el 97.5% son hombres y 2.5% mujeres, sus edades oscilan de 19 a 55 años, con un promedio de 32 años de edad; el 78% tiene menos de 39 años de edad. El 82.4 es casado, y el 17.6% es soltero; el 84.4% de los trabajadores cuentan con un nivel de estudios entre secundaria inconclusa y preparatoria terminada. El promedio de antigüedad en la organización es de 4.55 años, donde el 71.1% tienen de 0 a 4 años de antigüedad.

El 100% de los trabajadores cuentan con un contrato indefinido; de los cuales el 8.2% tiene un horario mixto y el 91.8% rotativo. Un 34% del personal no ha tenido experiencia en otras empresas.

El instrumento utilizado para el diagnóstico de la Evaluación del Funcionamiento Familiar EFF, de Atri y Zetune (2006). Consta de 40 reactivos y evalúa la percepción que un miembro de la familia tiene acerca de su funcionamiento familiar en seis factores: Involucramiento afectivo funcional, Involucramiento afectivo disfuncional, Patrones de comunicación disfuncionales, Patrones de comunicación funcionales, Resolución de problemas, Patrones de control de conducta. La varianza total es igual a 61.8%, con un alpha para el inventario general de 0.92.

El instrumento utilizado para el diagnóstico de la Satisfacción Laboral fue el test de satisfacción laboral S20/23 de J. M. Peiró y J. M. Meliá, el cual consta de 23 reactivos y con validez en población mexicana con una varianza total de 60.03 %; y un alpha de .91 (Zariñana, 2010).

Resultados

Los resultados muestran que no existe correlación entre la Evaluación del Funcionamiento Familiar y la Satisfacción Laboral.

La evaluación del funcionamiento familiar se percibe con un buen involucramiento afectivo funcional, ya que este se encuentra por arriba del punto de corte o punto medio, con un alto grado de patrones de comunicación funcionales, permitiéndoles tener una buena resolución de problemas y un control de conducta aceptable, pues favorece un mejor intercambio de información entre los miembros de la familia, tanto en el área afectiva como en la comunicación verbal, generando mejores pautas de relación y una mejor percepción de su funcionamiento familiar.

En relación con la satisfacción laboral se observa que los aspectos de orden extrínsecos son los que presentan menores promedios y los de implicaciones intrínsecas se presentan con resultados más favorables, es decir, el nivel de percepción más alto lo presenta la "Satisfacción Intrínseca con el Trabajo", que se compone del gusto que le produce el

trabajo por sí mismo, y de realizar cosas en las que destacan.

Los promedios más bajos se ven reflejados en las dimensiones de “Satisfacción con Condiciones Laborales y Ambiente físico” donde se consideran las oportunidades de promoción, la igualdad y justicia y la temperatura como aspectos de inconformidad, estos aspectos son de naturaleza extrínseca, lo que facilita su atención y control.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la forma en que las personas perciben la satisfacción Laboral. Se observa que a menor y mayor edad, mejor opinión en relación a está; también las personas que tienen mayor nivel escolar (medio superior y superior) presentan mejores resultados. En relación al estado civil los divorciados dieron los promedios más altos en Satisfacción Laboral y hay diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de satisfacción y los horarios de trabajo, áreas de trabajo y adscripción sindical. Palabras Clave: Funcionamiento familiar, Evaluación, Relación, Aspectos laborales.

Introducción

El funcionamiento familiar y la satisfacción laboral son los temas de interés en la presente investigación. Hoy en día estamos inmersos en un mundo cambiante en el cual intervienen varios elementos que se interrelacionan en su cotidianidad como son la familia y el trabajo. Actualmente el ser humano necesita trabajar para sobrevivir, hoy en día las organizaciones son los lugares en los que el hombre pasa la mayor parte de su tiempo, situación que limita el tiempo que pasa en otros ámbitos de su vida, entre ellos la familia.

La familia es un aspecto importante en la vida de las personas ya que según Eguluz (2003) la familia es el grupo social primario donde la mayoría de las personas se han formado; su objetivo básico es contribuir al bienestar de los seres humanos, creando un contexto de seguridad, confianza y amor, donde es posible crecer y desarrollar cada una de nuestras potencialidades.

Ahora bien el Funcionamiento Familiar se expresa por la forma en que el sistema familiar, como grupo, es capaz de enfrentar las crisis, valorar la forma en que se permiten las expresiones de afecto, el crecimiento individual de sus miembros, y la interacción entre ellos, sobre la base del respeto, la autonomía y el espacio del otro (Ortiz y Louro, 1996). Por lo tanto al ser dos áreas de gran influencia en la vida personal, se ha llegado a pensar que la forma en la que funcione el ser humano en su familia, tiene repercusiones en su trabajo y viceversa, el trabajo repercute en el funcionamiento familiar.

Dicho lo anterior, la presente investigación surgió del interés de observar mayor número de pensiones alimenticias y de surgir la duda sobre que tanto esto afectaba la satisfacción en el trabajo, dando lugar al siguiente objetivo: Conocer el nivel Funcionamiento Familiar y su relación con la satisfacción laboral para identificar sus áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora, así mismo determinar la significancia de la Satisfacción Laboral con la edad, estado civil, nivel de estudios, área de trabajo, adscripción sindical y horario de trabajo.

Revisión Teórica

El funcionamiento familiar saludable implica el desarrollo de una dinámica adecuada en la familia. Una familia con un funcionamiento adecuado, puede promover el desarrollo integral de sus miembros y lograr el mantenimiento de estados de salud favorables en estas. Por el contrario “una familia con un funcionamiento inadecuado, debe ser considerada como factor de riesgo, al propiciar la aparición de síntomas y enfermedades en sus miembros” (Pérez, 1989).

Palomar (1998) define el funcionamiento familiar como el conjunto de patrones de comportamiento del sistema familiar que rigen el estilo de vida familiar y promueven su funcionalidad o disfuncionalidad.

Por su parte, Estrada (1997), menciona que existen dos mecanismos por los cuales se regula el funcionamiento de una familia:

Control Homeostático;

Sistema de fuerzas organizadas entre sí, de tal manera que le confieren al organismo familiar una estructura temporo-espacial sui generis, es decir que cada uno de sus miembros estará colocado en una posición especial respecto a los otros la cual nadie puede abandonar, puesto que de hacerlo estarán en juego reacciones de todos los miembros de la familia de tal forma que obligarán necesariamente a la conservación de dichas posiciones, tendiendo siempre a conservar la misma estructura geométrica del sistema.

Red de comunicaciones;

Se sabe que actualmente tiene un papel preponderante en la salud o enfermedad del individuo. Una familia formula su propio código de mensajes y su pena de sufrir las consecuencias de rechazo o abandono, será necesario que cada miembro siga fielmente dicho código para ser aceptado plenamente en el seno del sistema.

He aquí, que de una buena interacción entre la homeostasis y la comunicación, dará como resultado la aparición de roles en la familia, lo cual a su vez determinara que el sistema opere de la mejor manera o en caso contrario que este se enferme. Ya que el sistema familiar se conserva a través de una estructura relacional de convivencia entre los miembros que integran el sistema familiar, sea esta funcional o no, pero que al fin de cuentas le permite un equilibrio y estabilidad para la sobrevivencia y mantenimiento del núcleo familiar.

Familia Funcional

En la familia funcional el desarrollo armónico del individuo se encuentra ligado esencialmente a una estructura familiar funcional, donde cada uno de los miembros que la integran, son capaces de cambiar y ser flexibles cuando las circunstancias lo requieran.

La Familia Funcional para Hoffman (2005) es aquella en que hay climas de estatus entre generaciones, diferenciaciones de edad entre los

hijos, demarcaciones entre subsistemas representadas por las mismas personas, y una clara frontera en torno a lo nuclear. Mientras que para Minuchin (1969, citado en Hoffman), la define como aquella que esta organizada, la cual tiene sus límites claramente marcados. El sistema marital de esta familia cuanta con límites cerrados para proteger la intimidad de los esposos.

Por su parte Satír (1980) describe a la familia funcional como aquella familia nutricia, en la cual, se da naturalidad, sinceridad y amor. Los integrantes se demuestran su afecto intelectualidad y respeto por la vida, son escuchados y escuchan a los demás. Se demuestra abiertamente el afecto, el dolor y la desaprobación. Si la familia ha enfrentado y superado cada una de las etapas del ciclo vital y las crisis por la que atraviesa en forma efectiva, estamos hablando de funcionalidad, Espejel (1997); de la que dependerá el desarrollo óptimo de cada uno de los miembros que integra un sistema familiar y una interacción adecuada y funcional de otro del mismo sistema. Por lo tanto se puede decir que la familia como sistema es funcional cuando las tareas o roles asignados a cada miembro están claros y son aceptados por estos.

Familia Disfuncional

Familia disfuncional: es aquella donde el ambiente se siente tenso, se responde con violencia, no hay muestras amistosas entre los miembros quienes parecen permanecer juntos por obligación y unos tratan apenas de tolerar a los demás. Los adultos están tan ocupados en decir a los hijos y uno a otro, lo que deben y no deben hacer. Satír (1991).

Minuchin (1969, citado en Hoffman) define a la familia disfuncional como aquella en que el límite entre la familia nuclear y las familias de origen no se mantiene bien establecido; el límite que separa a los padres de los hijos, frecuentemente es inválido de maneras inapropiadas, y los roles de cónyuge y de padre nunca están claramente diferenciados, de modo que ni el subsistema de cónyuges, ni el subsistema de padres, se puede operar con facilidad y los hijos no se diferencian sobre la base de edad o nivel de madurez, de tal manera que el subsistema de hermanos no puede contribuir al proceso de sociabilización.

La estabilidad de la familia y de sus miembros, dependen de un equilibrio e intercambio emocional, cada miembro influye en la conducta de los demás. Si la familia no funciona adecuadamente surgen conflictos entre todos los miembros y con su exterior.

Evaluación del funcionamiento familiar

El funcionamiento familiar puede evaluarse por la comunicación entre los miembros, el desempeño de roles, la respuesta afectiva, el involucramiento afectivo y el control de la conducta y flexibilidad. También es examinado de acuerdo con el grado de participación de la pareja en la vida social, estructura de la autoridad, la distribución de tareas domésticas y el rol funcional.

De la Cuesta Pérez y Louro (1997), consideran el Funcionamiento Familiar, como la dinámica relacional interactiva y sistémica que se da en-

tre los miembros de una familia y se evalúa a través de la categoría de cohesión, armonía, rol, permeabilidad, afectividad, participación y adaptabilidad. Otro enfoque, es el del investigador en familia, Raymundo Macías (1999), que considera que el Funcionamiento Familiar se debe evaluar a través de las variables: límites, roles, jerarquía modelos psicosexuales, alianza, expresión de afectos, modos y normas de salud; también plantea que los problemas de salud pueden propiciar o exacerbar un inadecuado Funcionamiento Familiar. Lo disfuncional puede producir síntomas de enfermedad, desencadenar crisis, agravar algún trastorno y hasta puede convertirlo en crónico y fijarlo. También puede incidir desfavorablemente en la evolución de cualquier tipo de tratamiento, y en rehabilitación.

Dimensiones para la Evaluación del Funcionamiento Familiar

Según Atri y Zetune (2006), algunas de las dimensiones que permiten la evaluación del funcionamiento familiar son:

Involucramiento afectivo

Esta dimensión se refiere al grado en que la familia, como un todo, muestra interés y valora las actividades e intereses de cada miembro de la familia. El foco está en la cantidad y calidad del interés que los miembros de familia muestran uno hacia el otro. Existen seis tipos de involucramiento; a) ausencia de Involucramiento, b) Involucramiento desprovisto de afecto, c) Involucramiento Narcisista d) Empatía e) Sobre involucramiento y Simbiosis.

Comunicación

Alude al intercambio de información en la familia. La comunicación es subdividida, en áreas instrumentales y afectivas, al igual que la solución de problemas. La facilidad de comunicarse en un área supone la facilidad de comunicación en la otra, sin embargo, algunas familias exhiben marcada dificultad en la comunicación afectiva, mientras funcionan muy bien en la comunicación instrumental; lo contrario se presenta rara vez.

Dicha dimensión postula que cuanto más enmascarados sean los patrones de comunicación familiar, más ineficiente será el funcionamiento familiar, y cuanto más clara y directa sea la comunicación, más eficiente será.

Patrones de Conducta

Esta dimensión se refiere al proceso por medio del cual la familia asigna a los individuos funciones familiares, las cuales se dividen en dos áreas: instrumentales y afectivas, que a su vez se subdividen en funciones familiares necesarias y no necesarias. Plantea también los patrones que adopta una familia para manejar el comportamiento entre situaciones: a) situaciones que implican peligro físico b) situaciones que implican enfrentar y expresar necesidades psicológicas, biológicas e instintivas c) situaciones que implican sociabilización entre los miembros de la familia y con la gente fuera del sistema familiar.

Las familias pueden desarrollar cuatro patrones de control para la conducta: A) Control de conducta rígido, B) Control de conducta flexible C) Control de conducta laissez-faire (dejar hacer) D) Control de conducta caótico.

La familia puede desarrollar sus propias funciones, que no son necesarias como: a) funciones adaptativas instrumentales y funciones adaptativas emocionales disfuncionales.

Se postula que, en el extremo más saludable de la dimensión, deben cumplirse todas las funciones necesarias para la familia, la asignación de roles debe ser razonable y no sobrecargar a ningún miembro, y la evaluación o revisión de funciones debe hacerse de manera clara.

Resolución de problemas

Esta dimensión se refiere a la habilidad de la familia para resolver problemas a un nivel que mantenga un funcionamiento familiar efectivo. Se postula que las familias ineficientes tenían más problemas que las que funcionaban eficazmente; sin embargo, todas las familias enfrentan más o menos las mismas dificultades, pero las eficientes solucionan sus problemas, mientras que las ineficientes son incapaces de manejarlos. Los problemas se dividen en instrumentales y afectivos.

Los problemas instrumentales, estos se relacionan con aspecto mecánicos de la vida diaria (sustento económico, alimento, ropa, casa, transportación etc.), mientras que los problemas afectivos, están vinculados con aspectos emotivos (coraje, depresión, amor etc.).

Satisfacción laboral

A lo largo de los años, la satisfacción en el trabajo y en el puesto a cobrado interés por parte de empresarios, gerentes y hoy en día psicólogos laborales, situación que resulta difícil pues intenta atender diversos aspectos, entre ellos la percepción, pensamientos e ideas de los trabajadores e integrantes de las organizaciones.

Por tal hecho, Newstrom (2007), señala que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia sus actividades laborales. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo. Por lo tanto nos refiere al aspecto personal y emocional del individuo, factores que hoy en día son tan importantes que engloban de manera general el ser, pensar y sentir de los individuos y su puesto de trabajo y/o área.

Los estudios de la satisfacción laboral tienen su inicio desde los años 20's con los estudios de Hawthorne, donde el interés va más allá de considerar a las condiciones laborales como la fuente de bienestar para el trabajador, es entonces donde se comienza a dar mayor énfasis a la persona, a las actitudes y el impacto de éstas, tanto en los centros de trabajo como en la vida personal del empleado.

La interacción del individuo con el grupo es uno de los determinantes más importantes de la satisfacción laboral, situándose por encima de factores que también influyen en esta; como la seguridad, estima y afiliación, por lo tanto, Elton Mayo (1924), afirma que la gente deploraba las prácticas administrativas autoritarias y orientadas únicamente a la tarea, he aquí donde Pigors y Myers (1969, citados en Brunet, 2005, p.75) afirman que; la gente quiere sentirse importante, ser informada, pertenecer a grupos y que le reconozcan sus méritos.

A partir de este momento y de estas premisas se muestra gran interés por este factor, que anteriormente ya se estudiaba, pero a partir de dichos indicios se logra dar mayor énfasis. Así mismo Locke (1976), indica que la satisfacción como tal es un estado emocional positivo o agradable que resulta de la valoración del trabajo, o de las experiencias laborales. (Citado por Muchinsky, 1994, p. 332).

Por otro lado, Muchinsky (1994, p.331), señala que la satisfacción laboral es la medida en que una persona obtiene placer de su trabajo. Por lo tanto se ven mezclados una gran cantidad de factores o razones *culturales, funcionales e históricas*, que pueden o no interferir en dicha temática.

Según lo anterior, la primera razón es *cultural*; en el sentido que como nación, valoramos la libertad individual, el crecimiento personal y la oportunidad. Como consecuencia de ello, surge la preocupación por sí le gusta a la gente su trabajo o no.

La segunda razón es *funciona*; el concepto de satisfacción laboral tiene un valor intrínseco, que está asociada con variables como absentismo, la rotación y el rendimiento. Por lo que los sentimientos de satisfacción altos se asocian a niveles determinantes de estas variables.

La tercera y última razón es la *histórica*, la cual nos remonta a los estudios realizados en los años 20's que marcan el devenir histórico hasta nuestros días de la satisfacción laboral, y que a su vez dieron pie a las múltiples investigaciones que hasta hoy en día han sido partícipes de los grandes cambios en el entorno laboral, teniendo como fin principal, el de mejorar la vida laboral de los trabajadores.

De acuerdo a los hallazgos reportados por Hoppock (1935), da inicio con los primeros estudios empíricos donde señala varios factores en los cuales hace referencia al trabajo, los compañeros, la supervisión, las condiciones de trabajo, las políticas de la compañía, los procedimientos y oportunidades de promoción, como factores que pueden llegar a generar la satisfacción laboral. (Citado en Muchinsky 1994, p. 332).

Método

La presente investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo y correlacional. La población total fue de 230 trabajadores tanto del área operativa como administrativa, donde el 97.5% son hombres y 2.5% mujeres, sus edades oscilan de 19 a 55 años, con un promedio de 32 años de edad; el 78% tiene menos de 39 años de edad. El 82.4 es casado, y el 17.6% es soltero; el 84.4% de los trabajadores cuentan con un nivel de estudios entre secundaria inconclusa y preparatoria terminada. El promedio de antigüedad en la organización es de 4.55 años, donde el 71.1% tienen de 0 a 4 años de antigüedad.

El 100% de los trabajadores cuentan con un contrato indefinido; de los cuales el 8.2% tiene un horario mixto y el 91.8% rotativo. Un 34% del personal no ha tenido experiencia en otras empresas.

El instrumento utilizado para el diagnóstico de la Evaluación del Fun

cionamiento Familiar EFF, de Atri y Zetune (2006). Consta de 40 reactivos y evalúa la percepción que un miembro de la familia tiene acerca de su funcionamiento familiar en seis factores: Involucramiento afectivo funcional, Involucramiento afectivo disfuncional, Patrones de comunicación disfuncionales, Patrones de comunicación funcionales, Resolución de problemas, Patrones de control de conducta. La varianza total es igual a 61.8%, con un alpha para el inventario general de 0.92.

El instrumento utilizado para el diagnóstico de la Satisfacción Laboral fue el test de satisfacción laboral S20/23 de J. M. Peiró y J. M. Meliá, el cual consta de 23 reactivos y con validez en población mexicana con una varianza total de 60.03 %; y un alpha de .91 (Zariñana, 2010).

Consta de cinco dimensiones: Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente Físico, Satisfacción con las Condiciones Laborales, Satisfacción Intrínseca del Trabajo, Satisfacción con la Participación y de 7 opciones de respuesta que van de muy satisfecho a muy insatisfecho.

Después de concluir la aplicación del test y la captura de los datos, se llevó a cabo el análisis de los mismos y se realizó una presentación con los resultados para retroalimentar inicialmente al departamento de recursos humanos y posteriormente a todo el personal involucrado. Estas reuniones permitieron la opinión y propuestas de acciones de mejora por parte del personal las cuales se consideraron para la intervención en las áreas de oportunidad.

Resultados

Los resultados muestran que no existe correlación entre la Evaluación del Funcionamiento Familiar y la Satisfacción Laboral.

La evaluación del funcionamiento familiar se percibe con un buen involucramiento afectivo funcional, ya que este se encuentra por arriba del punto de corte o punto medio, con un alto grado de patrones de comunicación funcionales, permitiéndoles tener una buena resolución de problemas y un control de conducta aceptable, pues favorece un mejor intercambio de información entre los miembros de la familia, tanto en el área afectiva como en la comunicación verbal, generando mejores pautas de relación y una mejor

percepción de su funcionamiento familiar.

En relación con la satisfacción laboral se observa un nivel de Bastante satisfecho con un promedio de 5.31.

La dimensión con promedio más bajo en satisfacción laboral fue la satisfacción con condiciones de trabajo con un promedio de 5.16 y satisfacción con el ambiente físico de 5.19, la más alta fue la de satisfacción intrínseca con el trabajo con un promedio de 5.56.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas de la satisfacción laboral con algunas condiciones personales y laborales, entre ellas:

Se observa que la edad en relación con la satisfacción existe diferencia estadísticamente significativas ($H= 10.785$, $p= .000$), es decir los de menor y mayor edad tienen mejor opinión en relación a está.

Entre el nivel escolar y la satisfacción también existe diferencia estadísticamente significativa ($H= 2.22$, $p= .026$) las personas que tienen mayor nivel escolar (medio superior y superior) presentan mejores resultados. En relación al estado civil los divorciados dieron los promedios más altos en Satisfacción Laboral con una diferencia estadísticamente significativa ($H= -10.810$, $P= .000$).

Hay diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de satisfacción y el área de trabajo de ($H= -4.907$, $p= .000$).

Existe diferencia estadísticamente significativa de la satisfacción laboral con la adscripción sindical ($H= 10.938$, $p= .000$).

Hay diferencias estadísticamente significativas entre el horario trabajo y los promedios de Satisfacción Laboral del test ($H=-10.586a$; $P=.000$).

Propuesta

Una vez retroalimentados los resultados tanto al personal directivo como a cada uno de los participantes de la investigación, se consideraron las propuestas hechas por estos en cada reunión de retroalimentación de encuestas y hasta la fecha se han realizado las siguientes acciones:

Las acciones realizadas por parte de la empresa fueron: revisión, adecuaciones y mantenimiento de las condiciones deficientes del ambiente físico en relación con la ventilación, iluminación, equipo de transporte interno, equipo de seguridad, y saneamiento de las áreas comunes sanitarias y comedores.

El área médica realizó capacitación al personal en primeros auxilios y uso de medicamentos establecidos por la STPS (norma oficial mexicana para centros de trabajo).

Se agilizó la revisión de promociones y ascensos.
Se analizaron las funciones de los diversos puestos para definir tareas y cargas de acuerdo a su categoría.

Se promovió una mejor calidez en el trato por parte de supervisores, jefes y recursos humanos.

Se ampliaron y modificaron las rutas de transporte haciéndolas más eficientes y con mayor capacidad.

Se realizaron modificaciones en los horarios y carga de trabajo para que los domingos se descansara.

En las temáticas sugeridas por el personal para el desarrollo de habilidades en el trabajo y en el Funcionamiento Familiar se llevaron a cabo diversos talleres, con apertura a todo el personal incluyendo en algunos temas a sus familiares.

Una vez concluida la intervención con acciones de mejora tanto por parte de la empresa como con la impartición de los talleres, se pretende realizar la aplicación del retest.

Conclusiones

El presente estudio fue de gran importancia para la empresa en la cual se realizó, pues permitió conocer el nivel de satisfacción laboral y el funcionamiento familiar de sus integrantes, así mismo permitió identificar las áreas de oportunidad para implementar acciones que pudieran generar cambios positivos, con la intención de favorecer el desarrollo y generar bienestar físico, mental, familiar, emocional y social.

Se observa que los resultados obtenidos tienen una base optimista, ya que a los trabajadores les gusta lo que hacen, lo que es un cimiento favorable para que se generen los cambios y sean más fáciles, rápidos y propicios tanto para el empleado como para la organización.

Las áreas de oportunidad sobresalientes están consideradas en aspectos extrínsecos, más accesibles a las oportunidades de cambio, pues su intervención está basada en acciones concretas y visiblemente cuantificables, lo que permite una modificación más tangible en la percepción del personal en relación a sus condiciones de trabajo.

El funcionamiento familiar tiene mayor presencia de aspectos funcionales, lo que sienta bases favorables.

No se da correlación entre la satisfacción laboral y el funcionamiento familiar pero puede deberse a la prevalencia del sexo masculino según datos de otra investigación (Sánchez y Quiroga, 1995), considerándose que para el sexo

masculino hablar sobre sus aspectos personales y familiares no es fácil y puede agregarse el factor de deseabilidad social.

Los datos de edad, nivel escolar, horario, estado civil y adscripción sindical, dan tendencias diferenciales y respuesta a la hipótesis comparativa en relación con la satisfacción laboral; es decir: los de menor y mayor edad, los de mayor grado escolar, los divorciados, no sindicalizados y personal con el turno de noche, manifiestan mejores resultados en la satisfacción laboral.

Algunas de las limitaciones que se presentaron durante en la presente investigación fue el fenómeno de la deseabilidad social al realizar el trabajo de campo en su etapa inicial y con relación al aspecto teórico, la carencia de información e investigaciones con estas variables.

La actual investigación permitirá ser fuente de información para posteriores estudios y es detonante de nuevas preguntas de investigación que colaboren con el desarrollo de buenas y mejores prácticas en el campo organizacional.

Bibliografía

- Atri y Zetune R. (2006). Cuestionario de Evaluación del Funcionamiento Familiar (EFF), en: Instrumentos de evaluación en terapia familiar y de pareja. Velasco, Campos M. L. y Luna, Portilla M. del R., compiladoras. México: Pax.
- Eguiluz, L. de L. (2003). Dinámica de la familia. Un enfoque psicológico sistémico. 1^{ra} edición México. Ed. Pax México.
- Espejel, E. (1997). Manual para la escala de Funcionamiento Familiar. México: universidad autónoma de Tlaxcala.
- Estrada I. L. (2007). El ciclo vital de la familia. 2^{da} reimpresión. Debolsillo.
- Hoffman, L. (2005). Fundamentos de terapia familiar. México: FCE.
- Muchinsky. M. (1994). PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO: una introducción a la psicología industrial y organizacional. España: Ed. Descleé de Brouwer S.A.
- Newstrom, J. W. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. (12^a. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Ortiz M.T. y Louro I. (1996). Proyectos de Intervención en Salud Familiar. Una Propuesta Metodológica. Tesis para optar por Maestría en Salud Pública.
- Palomar, J. (1998). Funcionamiento Familiar y calidad de vida. Tesis inédita de doctorado en psicología México. UNAM.
- Pérez, A. (1989). Psicología clínica. Problemas fundamentales. México. Trillas.
- Satir, V. (1980). Psicoterapia familiar conjunta. México: La prensa médica mexicana.
- Satir, V. (1991). Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Pax.
- Quiroga, M^a, A. y Sánchez, M^a, P., (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de Psicología*. Vol. 11, pp. 63-75. Recuperado en <http://revistas.um.es/analesps/article/view/29861/29071> el 24 de Octubre del 2010 a las 07:45 pm.

Uso del tiempo de hombres y mujeres en el área urbana

Lilia Zavala Mejía¹

Resumen

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de los hogares con jefatura femenina y el cuestionamiento de la autoridad patriarcal son los principales procesos que han modificado las relaciones al interior de las familias.

Sin embargo, resultados de investigaciones, han dado cuenta de la inequidad en la inserción laboral de hombres y mujeres tales como la feminización de las ocupaciones, la segregación ocupacional y la discriminación salarial. También, la distribución de las actividades económicas y domésticas entre hombres y mujeres experimentó cambios importantes en la última década. Aunque se ha incrementa-

¹ Maestra en Estudios de Población, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Profesora-investigadora del Área Académica de Trabajo Social, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. Líneas de investigación; familia, empleo femenino, género. liliazavala@yahoo.com

do la participación de los hombres en el trabajo doméstico y la incorporación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, todavía muchos hombres solamente desempeñan un rol de proveedores mientras que un importante segmento de las mujeres centra sus actividades al mantenimiento de la infraestructura familiar, realizando las tareas domésticas.

En razón de lo anterior, interesa en el presente trabajo analizar a partir de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, la distribución del tiempo entre hombres y mujeres en zonas urbanas, con el fin de visibilizar la importancia de las labores domésticas que desarrollan principalmente las mujeres, a la par de desarrollar un empleo remunerado. Se intenta dar respuesta a la pregunta ¿Qué diferencias existen entre la distribución del tiempo de una mujer y de un hombre? En algunos países desde hace más de 20 años se vienen realizando encuestas sobre el uso del tiempo; en México el levantamiento de esta información data de 1996 como primera vez, como un apartado de la Encuesta Nacional Ingreso-Gasto de los Ho

gares; para 2009 se realizó ya como una encuesta con base metodológica propia. Para el presente trabajo la agrupación de actividades se hizo con base en la Clasificación Mexicana de Actividades de Uso del Tiempo (CMAUT) de INEGI del año 2010, la cual tiene como base la Clasificación Internacional de Actividades de Uso de Tiempo (ICATUS) de Naciones Unidas. Se calcularon medidas de estadística descriptiva, en específico medias y varianzas de las actividades desarrolladas, usando el método Bootstrap.

Las encuestas sobre el uso del tiempo se presentan como una herramienta sumamente útil para cuantificar la magnitud del trabajo doméstico no remunerado, ya que generan datos que permiten comprender su estructura, a partir de las diferentes “condiciones” experimentadas por las mujeres. Las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género, si bien son una herramienta nueva para conocer la estructura del trabajo doméstico, ya se han aplicado en diversos países (Araya, 2003)

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de los hogares con jefatura femenina y el cuestionamiento de la autoridad patriarcal son los principales procesos que han modificado las relaciones al interior de las familias. Sin embargo, resultados de investigaciones, han dado cuenta de la inequidad en la inserción laboral de hombres y mujeres, tales como la feminización de las ocupaciones, la segregación ocupacional y la discriminación salarial. También, la distribución de las actividades económicas y domésticas entre hombres y mujeres experimentó cambios importantes en la última década, aunque se ha incrementado la participación de los hombres en el trabajo doméstico, todavía muchos hom-

bres solamente desempeñan un rol de proveedores mientras que un importante segmento de las mujeres centra sus actividades al mantenimiento de la infraestructura familiar, realizando las tareas domésticas.

En razón de lo anterior, interesa en el presente trabajo analizar a partir de la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, la distribución del tiempo entre hombres y mujeres en zonas urbanas, con el fin de visibilizar la importancia de las labores domésticas que desarrollan principalmente las mujeres, a la par de desarrollar un empleo remunerado. Se intenta dar respuesta a la pregunta ¿Qué diferencias existen entre la distribución del tiempo de una mujer y de un hombre? Palabras clave: uso del tiempo, trabajo doméstico, trabajo extradoméstico, perspectiva de género

Introducción

Las encuestas sobre el uso del tiempo se consideran herramientas útiles para obtener información sobre el gasto individual del tiempo destinado al trabajo, sea doméstico, extradoméstico o para el consumo de los bienes y servicios de los miembros del propio hogar. También muestran algunos detalles de vida cotidiana. Los datos de las encuestas permiten comprobar las evidencias empíricas de las diferencias en el tiempo que destinan hombres y mujeres al trabajo acorde a los papeles que socioculturalmente les han asignado: mujeres reproductoras, dedicadas al trabajo doméstico; y hombres proveedores del hogar, responsables de la generación de bienes y servicios para el mercado.

Son diversos los factores que han propiciado la creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica: disminución en la tasa de fecundidad, aumento del nivel de escolaridad, mayor participación en puestos políticos y toma de decisiones. Asimismo, el deterioro del nivel adquisitivo y el creciente desempleo han contribuido para que las mujeres se ubiquen en igualdad de circunstancias con los hombres para solicitar la colaboración de ellos en las labores domésticas. Por tanto, el estudio sobre el uso del tiempo que destinan a estas actividades, y la forma y magnitud del ingreso que hombres y mujeres aportan para el sostenimiento y reproducción de sus familias, constituye una excelente oportunidad para conocer las diferencias entre los sexos. En algunos países, desde hace más de veinte años, se vienen verificando encuestas sobre el uso del tiempo; En México, el Instituto Nacional de Geografía e Informática se ha sumado a la tarea de generar datos estadísticos con la intención de hacer visibles las situaciones asimétricas entre hombres y mujeres, ofrece información sobre la forma en la que hombres y mujeres distribuyen su tiempo en las diversas actividades que realizan en su vida cotidiana y la manera en la que contribuyen económicamente para el sostenimiento de su hogar.

El levantamiento de esta información por primera vez data de 1996, como un apartado de la Encuesta Nacional Ingreso-Gasto de los Hogares. Para el año del 2009, se realizó como una encuesta con base metodológica propia,

denominada Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2009, siendo el principal objetivo captar el tiempo destinado por las personas de 12 y más años de edad a sus actividades diarias y contribuir a proporcionar los insumos de información estadística necesarios para la medición de todas las formas de trabajo de los individuos, incluido el remunerado y el no remunerado de los hogares (INEGI, 2009).

Las encuestas sobre el uso del tiempo se presentan como un instrumento sumamente válido para cuantificar la magnitud del trabajo doméstico no remunerado, pues generan datos que permiten comprender su estructura a partir de las diferentes "condiciones" experimentadas por las mujeres. Las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género, si bien son una herramienta nueva para conocer la estructura del trabajo doméstico, ya se han aplicado en diversos países. En América Latina, la discusión sobre la infravaloración del trabajo doméstico no remunerado ha comenzado a posicionarse como un tema emergente en los análisis sociales que abordan los cambios experimentados por las familias en el marco de la modernización. La infravaloración del trabajo doméstico de reproducción es un tema importante que debe abordarse a través de iniciativas y políticas públicas que aboguen por la igualdad de género, puesto que, en su mayor parte, son las mujeres quienes lo ejecutan. En gran medida, esto ha llegado a determinar las oportunidades que ellas mismas tienen para participar en la esfera pública. (Araya, 2003:5). El movimiento feminista planteó las desigualdades de género en el orden social, manifestando que la diferencia sexual entre hombres y mujeres se traduce en desigualdad social, inequidad y discriminación de género. Posibilitó generar fuentes de información y conocimiento que expresan la desigualdad genérica desde diversas disciplinas.

Como una respuesta ante la demanda de información estadística que proporcione certidumbre empírica y permita confirmar la desigualdad, proporcionando elementos que den cuenta del tamaño de las diferencias, da inicio el desarrollo de estadísticas desglosadas por género, que ayudaran a evidenciar la histórica exclusión de la mujer del mundo público y su pertenencia al mundo de lo privado y lo doméstico (Araya, 2003: 8)

Perspectiva de género y uso del tiempo

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus diferencias y semejanzas. Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Lagarde, 1997: 15). Entiende al género como la manera en que cada sociedad simboliza la diferencia sexual y elabora las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.

El proceso de construcción del género toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que reglamentan y condicionan la conducta objetiva y subjetiva de las personas, atribuyendo caracte-

midores de bienes y servicios, sino como productores de los mismos, al desarrollar en su interior una serie de actividades productivas no remuneradas.

El tiempo es un recurso fundamental en los hogares y su disponibilidad o carencia afecta directamente la calidad de vida. El tiempo como un recurso que debe ser considerado para la elevación del nivel de vida de los hogares y su importancia en los niveles de pobreza (Damián, 2005: 808). Los hombres y las mujeres distribuyen el tiempo según considerando factores tales como el trabajo remunerado, trabajo extradoméstico, actividades recreativas y de cuidado personal, tiempo de esparcimiento con proporciones de tiempo asignadas a cada actividad diferentes según el género, el sector social, étnico, grupo de edad, etc. Determinar la calidad de vida de los diversos integrantes de la sociedad es un paso fundamental para lograr una adecuada formulación de políticas públicas destinadas a fomentar la equidad social.

En E.U, para el diseño de programas de apoyo oficial para los pobres, se identifica la capacidad de los hogares para generar su ingreso, no solo el nivel de éste. Dicha capacidad depende del número de horas-adulto para el trabajo extradoméstico. Una vez calculado dicho potencial, se descuenta el número de horas dedicado al cuidado de menores cuando los hay en el lugar, o el dinero que se destina para contratar ese tipo de servicios. Se considera a esta tarea como la única que puede reducir la participación laboral de los adultos (Garfinker y Haverman, 1977 citado en Damián, 2005)

El trabajo doméstico ocupa un papel central en la vida cotidiana de las mujeres: ritmo y pauta sus vidas, ya sea como tarea que implica una jornada o más de trabajo material. Solo en pocos casos no consume una parte significativa de su tiempo, ni es su preocupación permanente y obsesiva. Sin embargo, en el 85% de se le considera como exclusivo o compartido con el trabajo remunerado, por lo tanto, el trabajo doméstico es el que conforma y alrededor del cual se estructura la cotidianidad. Las tareas que constituyen el trabajo doméstico como trabajo en sí son similares en todas las unidades domésticas; la variación reside en cómo

se realizan, quien las efectúa y cuanto tiempo consumen (Barbieri, 1984: 258)

Al analizar la división intrafamiliar del trabajo; es decir, la participación de las mujeres y los varones en las tareas domésticas y cuidado de los hijos, se manifiesta la persistencia de pautas convencionales. La participación de los varones aún es reducida en la prestación de servicios domésticos y de cuidado, actividades consideradas socialmente como femeninas (lavar, planchar, cuidado de los niños, limpieza de la casa, compra de comida, cuidado de ancianos), y más elevada en los servicios de apoyo (realización de trámites administrativos, construcción o reparación de la casa), actividades aceptadas socialmente como masculinas. Los varones participan más en los trabajos reproductivos cuando ellos o sus cónyuges han tenido un mayor acceso a ciertos recursos socioeconómicos a lo largo de sus vidas (pertenecen a los sectores medios o pasaron su niñez en áreas urbanas o en familias con recursos), (García y Oliveira, 2000: 221-222)

El incremento en el número de miembros que aportan al ingreso familiar ha permitido atenuar los efectos del deterioro salarial, pero no implica que tanto hombres como mujeres aporten la totalidad de sus ingresos al presupuesto familiar. Para el caso de las áreas urbanas de México, la importancia relativa del ingreso de las esposas en el total familiar es de los más bajos en América Latina, al menos en la mitad de la década de los noventa, lo cual se puede explicar por los bajos salarios de las mujeres y la elevada participación de las esposas en las actividades familiares no remuneradas. (García y Oliveira, 2000: 77-78)

Algunos resultados¹

El INEGI aplicó en el año de 1996 la Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Uso del Tiempo (ENTAUT), primera de este tipo

¹ Se contó con la participación de Hugo E. Martínez para la realización de los cálculos estadísticos.

en México, para generar información sobre el trabajo, el uso del tiempo y las aportaciones en los hogares. También tenía como fin dar cumplimiento a los acuerdos adquiridos por el gobierno mexicano en la IV Conferencia Mundial de la Mujer 2 y en la revisión de los avances alcanzados cinco años después (Pekín+5). Las hipótesis que guiaron la encuesta fueron las siguientes: 1) La mujer en comparación con el hombre realiza todos o la mayor parte de los quehaceres domésticos. 2) La mujer que trabaja tiene doble jornada de trabajo. 3) La mujer en comparación con el hombre dedica menos tiempo a las actividades recreativas. 4) A diferencia del hombre la mujer que trabaja aporta todo su ingreso al hogar. 5) El hombre en relación con la mujer realiza más gastos personales en actividades recreativas. En el año 2002, el INEGI, realiza la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) al igual que la anterior, como un módulo de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2002), con el objetivo de ofrecer información estadística sobre la diversidad de actividades cotidianas que realizan las mujeres y los hombres de doce años y más y el tiempo que destinan a cada una de ellas. Los objetivos particulares de esta encuesta son: 1) Identificar y cuantificar las diferencias y desigualdades de género en la utilización del tiempo a nivel familiar y social. 2) Brindar insumos para contribuir a la valoración del trabajo doméstico no remunerado realizado por los hombres y las mujeres de 12 años y más. 3) Hacer visible el trabajo de la mujer en el hogar y contribuir a medir el tiempo que utiliza en la producción de bienes y servicios domésticos destinados al consumo de los miembros del hogar.

En México, a través del INEGI, se reconoció la necesidad de realizar un levantamiento específico de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009 para cuantificar el tiempo dedicado a todas las formas de trabajo; ayudar a

² Entre los que destacan: Mejorar la captación de información sobre las contribuciones que mujeres y hombres hacen a la economía, incluyendo todas las formas de empleo para el mercado laboral y para el hogar. Y desarrollar la clasificación internacional de actividades para las estadísticas de uso del tiempo, con el propósito de contar con elementos para analizar el impacto que han tenido las políticas y acciones dirigidas a la equidad de la mujer, y además saber cuánto representa el trabajo no pagado de los hogares y el valor del trabajo no remunerado de los niños en la economía

evidenciar el tiempo asignado a servicios no remunerados de los hogares y facilitar su reconocimiento como una actividad que interviene de manera relevante en la economía del país y mejore las estimaciones del valor de mercancías y de servicios. Tenía la intención de registrar el tiempo destinado por las personas de 12 y más años de edad a sus actividades diarias y contribuir a proporcionar los insumos de información estadística necesarios para la medición de todas las formas de trabajo de los individuos, incluido el remunerado y el no remunerado de los hogares. Entre los temas que incluye la encuesta destacan los siguientes (cuadro 1).

Para el presente trabajo, la agrupación de actividades se hizo con base en la Clasificación Mexicana de Actividades de Uso del Tiempo (CMAUT) de INEGI del año 2010, la cual tiene como base la Clasificación Internacional de Actividades de Uso de Tiempo (ICATUS) de Naciones Unidas (ONU), (INEGI, 2010) Se calcularon medidas de estadística descriptiva; en específico, medias y varianzas de las actividades desarrolladas, usando el método Bootstrap el cual permite aproximar la distribución de muestreo de un estadístico y de sus propiedades mediante un procedimiento muy simple: crear un gran número de muestras con reposición de los datos observados. (Ledesma, 2008).

Cuadro 1 Principales temas que incluye la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2009.	
Identificación de hogares en la vivienda y equipamiento del hogar, características sociodemográficas.	Administración del hogar
Condición de actividad y características del trabajo.	Cuidados a integrantes del hogar que necesitan apoyo. Apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 6 años. Apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 15 años. Apoyo y cuidado a integrantes del hogar de 60 años y más.
Actividades realizadas por los integrantes del hogar (lunes a viernes, sábado y domingo), incluye tiempo de traslado.	Apoyo emocional y compañía a integrantes del hogar.
Actividades de producción de bienes para los integrantes del hogar	Apoyo a otros hogares, a la comunidad y trabajo voluntario. Convivencia social
Preparación de y servicio de alimentos para los integrantes del hogar.	Asistencia a eventos culturales, deportivos y de entretenimiento. Participación en juegos y aficiones. Deportes y ejercicio físico. Utilización de medios masivos de comunicación. Actividades de estudio.
Limpieza de la vivienda. Limpieza y cuidado de ropa y calzado de los integrantes del hogar	Cuidados personales
Mantenimiento, instalación y reparaciones a la vivienda y a los bienes del hogar	Simultaneidad en las actividades
Compras para los integrantes del hogar. Pagos y trámites de los integrantes del hogar.	Actividades realizadas por personas de 12 y más años que no forman parte del hogar.

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. Base de datos.

Se analizaron once actividades de dicha clasificación, se consideró como unidad de medida las 168 horas que contiene una semana completa (Cuadro 2). En la mayoría de las actividades no existen diferencias significativas si la mujer y el hombre tienen servicios de salud y asistencia social (implica estar afiliado al IMSS, ISSSTE, Seguro Popular, PEMEX, SEDENA, a un seguro médico privado o alguna otra institución).

Actividad 1 (Trabajo en los sectores estructurado y de los hogares) (Actividades de trabajo relacionadas con el empleo en el sector formal o estructurado, nivel que comprende todas las actividades de trabajo realizado en sociedades/cuasi sociedades, instituciones sin fines de lucro y la administración pública.) (Ledesma, 2008). En promedio la gente dedica 28.5 horas a esta actividad. Las mujeres registran 22.24 horas y los hombres 35.44 horas; lo que significa un 59% más de tiempo realizado por los hombres.

Actividades realizadas	Horas destinadas a cada actividad						
	Población en general	Mujeres			Hombres		
		En general	Residencia urbana	Residencia rural	En general	Residencia urbana	Residencia rural
ACTIVIDAD 1 (Trabajo en los sectores estructurado y de los hogares)	28.53	22.25	23.28	19.18	35.45	35.37	35.68
ACTIVIDAD 2 (Servicios domésticos no remunerados para el propio hogar)	19.50	25.69	24.74	28.48	12.69	12.95	13.65
ACTIVIDAD 3 (Servicios no remunerados de cuidado y apoyo para miembros del propio hogar)	12.83	15.30	15.27	15.36	10.13	10.03	10.41
ACTIVIDAD 4 (Servicios no remunerados de apoyo a otros hogares y a la comunidad)	0.86	1.07	1.09	1.00	0.63	0.63	0.64
ACTIVIDAD 5 (Actividades de estudio)	7.54	7.51	7.90	6.15	7.58	8.12	6.15
ACTIVIDAD 6 (Convivencia social sea familiar, entre amigos, otras personas y la comunidad)	5.31	5.32	5.59	4.54	5.30	5.60	4.43
ACTIVIDAD 7 (Asistencia a eventos culturales, de entretenimientos deportivos y competitivos)	0.40	0.37	0.44	0.19	0.42	0.46	0.29
ACTIVIDAD 8 (Participación en actividades recreativas, juegos y aficiones)	0.78	0.67	0.77	0.37	0.91	1.06	0.48
ACTIVIDAD 9 (Práctica deportiva y ejercicio físico)	1.26	1.02	1.11	0.76	1.53	1.63	1.23
ACTIVIDAD 10 (Utilización de medios masivos de comunicación)	10.97	10.57	11.26	8.70	11.42	12.35	8.80
ACTIVIDAD 11 (Cuidado personal)	71.47	72.10	71.71	73.26	70.78	70.34	72.00

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI de la ENUT (2009)

Las mujeres que viven en zonas urbanas disponen de 23.28 horas y las de zonas rurales 19.18 horas, lo que representa un 21% más de tiempo ofrecido por las mujeres de zonas urbanas.

Mientras que los hombres invierten 35.36 horas, lo que equivale a 51% más de tiempo en comparación con las 23.28 horas de las mujeres de igual residencia. Las mujeres de residencia rural destinan 19.8 horas a esta actividad, en contraste con los hombres de semejante residencia que invierten 35.67 horas, lo cual representa un 85% más que las mujeres de zonas rurales.

Actividad 2 (Servicios domésticos no remunerados para el propio hogar). Preparación y servicio de alimentos y bebidas. Limpieza y mantenimiento de la vivienda. Mantenimiento, instalación, decoración y reparaciones menores de la vivienda. Limpieza y cuidado de ropa y calzado. Compras, administración del hogar y traslados para realizarlas, así como desplazamientos para efectuar otros servicios domésticos no remunerados para el propio hogar.

El promedio es de 19.49 horas, representando para las mujeres 25.68 horas y los hombres 12.69, lo que significa un 49% más de tiempo que dedican las mujeres en esta actividad. Las mujeres de las zonas urbanas, destinan 24.73 horas y las mujeres de zonas rurales 28.48, es decir, significa el 86% del tiempo que invierten las mujeres que viven en zonas rurales. En esta actividad, las mujeres de zonas urbanas dedican el 49% más del tiempo que los hombres de igual residencia; 24.73 y 12.35 horas respectivamente. La diferencia es más reveladora para las mujeres que viven en zonas rurales, al registrar el 108% más de horas que las invertidas por los hombres.

Actividad 3 (Servicios no remunerados de cuidado y apoyo para miembros del propio hogar) Cuidado personal. Cuidados de salud. Ayuda escolar, apoyo al aprendizaje y asistencia a eventos escolares como parte del cuidado. Entretenerlos y apoyo emocional. Cuidado pasivo. Acompañamiento a miembros del propio hogar y traslados para realizarlo, así como desplazamientos como apoyo a estas personas.

En promedio la gente dedica 12.83 horas a esta actividad, el tiempo que invierten las mujeres representa el 66% con relación al de los varones. En las zonas urbanas la diferencia corresponde al 65%, con respecto al tiempo que

invierten los varones. Es similar el tiempo para zonas rurales y urbanas, que dedican las mujeres a la actividad de servicios no remunerados de cuidado y apoyo para miembros del propio hogar, sin embargo existe una diferencia del 67% del tiempo con respecto al que ocupan los varones.

Actividad 4 (Servicios no remunerados de apoyo a otros hogares y a la comunidad). Ayuda no remunerada a otros hogares. Servicios comunitarios y voluntarios organizados. Traslados para realizar servicios no remunerados de apoyo a otros hogares y a la comunidad. En promedio la gente invierte 0.86 horas a esta actividad. Las mujeres dedican 1.06 horas y los hombres 0.63; lo que representa un 59% del tiempo que las mujeres ocupan en esta actividad. El tiempo invertido en dicha actividad, representa un 9% más para las mujeres de zonas urbanas con relación a las de zonas rurales. Si se compara entre hombres y mujeres de zonas urbanas, se observa un 57% más de tiempo invertido por las mujeres en la actividad de servicios no remunerados de apoyo a otros hogares y a la comunidad. Pero si se hace la comparación para zonas rurales, el porcentaje se eleva a un 63% del tiempo realizado por las mujeres.

Actividad 5 (Actividades de estudio. Traslados para realizar actividades de estudio). En promedio la gente dedica 7.54 horas a esta actividad. No se presenta un gran contraste entre ambos géneros, es decir, aproximadamente usan el mismo tiempo. Cuando se compara entre mujeres de zonas urbanas y mujeres de zonas rurales, existe una diferencia del 24% más de tiempo en el caso de las primeras. Existe una diferencia mínima entre el tiempo que destinan los hombres y mujeres de zonas urbanas, es decir, equivale a un 2% más de tiempo el realizado por los varones. Mientras que para las zonas rurales, las mujeres disponen de mayor tiempo para esta actividad, el 4%.

Actividad 6 (Convivencia social sea familiar, entre amigos, otras personas y la comunidad). Traslados para realizar la convivencia social sea familiar, entre amigos, otras personas y la comunidad). Son 5.31 horas en promedio lo que la población dispone para esta actividad, es similar el tiempo entre hombres y mujeres,

sin embargo al comparar entre mujeres de zonas urbanas y mujeres de zonas rurales, las urbanas dedican un 23% más de tiempo. Las mujeres dedican 1.1 horas a esta actividad, si cuentan con servicios de salud y asistencia social y cuando carecen de ellos, solo el 0.93 horas.

Actividad 7 (asistencia y traslados a eventos culturales, de entretenimientos deportivos y competitivos). El promedio de horas destinado a esta actividad es de 0.39. Los hombres disponen de un 12% más de tiempo con respecto al de las mujeres. Existe una diferencia del 138% más de tiempo entre las mujeres de zonas urbanas y las de zonas rurales. Cuando se trata de hombres que viven en zonas urbanas la diferencia equivale al 58% con respecto a las mujeres de similar residencia. Mientras que el contraste representa el 61% cuando se comparan mujeres y hombres de zonas rurales.

Actividad 8 (participación en actividades artísticas, juegos y aficiones. Traslados para realizar la participación en actividades artísticas, juegos y aficiones) El promedio general de tiempo invertido para esta actividad es de 0.78 horas. Los hombres disponen de un 35% más de tiempo con respecto a las mujeres. Entre mujeres de zonas urbanas y zonas rurales la diferencia es del 105%. La diferencia entre hombres de zonas urbanas y mujeres de semejante residencia corresponde a un 38% de tiempo conferido a actividades de ésta naturaleza.

Actividad 9 (práctica deportiva y ejercicio físico y traslados para realizar la práctica deportiva y ejercicio físico). En promedio la gente dispone de 1.26 horas para esta actividad. Siendo los hombres quienes invierten más tiempo, el 45%. Similar porcentaje se presenta cuando se compara entre mujeres de zonas urbanas y zonas rurales. Al contrastar los hombres que residen en zonas urbanas con mujeres de igual residencia, ellos dedican el 46% más de tiempo en la práctica deportiva y ejercicio físico. La diferencia es mayor al referirse a los hombres y mujeres que viven en zonas rurales, siendo un 60% más el tiempo destinado por parte de los hombres. Actividad 10 (Utilización de medios masivos de comunicación). Traslados para hacer uso de medios masivos de comunicación. Son 10.97 horas en promedio lo que la población dedica a esta actividad. Los hombres registran un 8% más de tiempo con relación a las mujeres. Entre mujeres de zonas urbanas y zonas rurales, las primeras representan un 28% más de tiempo en el uso de medios masivos de

comunicación. En contraste, cuando se comparan hombres y mujeres de zonas urbanas, se registra una diferencia del 10% más de tiempo para el caso de los varones.

Actividad 11 (cuidado personal). Actividades y cuidados personales. Traslados para realizar actividades y cuidados personales. Es la actividad donde mayor número de horas dedica la población en general, 71.47. El tiempo que las mujeres dedican es del 98% con respecto al de los hombres. Nueve son las horas mínimas que una persona invierte a la semana en su cuidado personal. Al agrupar a la población según grandes grupos de edad, se encontró que las mujeres jóvenes con residencia urbana, dedican un 98% más de tiempo en el cuidado y apoyo para miembros del propio hogar, con relación a los hombres de semejante residencia y edad. (Cuadro 3)

Cuadro 3
Participación en el cuidado y apoyo para miembros del propio hogar según su lugar de residencia, sexo y grupo de edad (2009). Unidad de medición: horas

Grupos de edad	Mujeres		Hombres	
	Residencia urbana	Residencia rural	Residencia urbana	Residencia rural
(20-29)	19.88	21.55	10.00	10.96
(30-39)	21.27	20.46	12.58	12.85
(40-50)	14.63	13.70	10.32	9.76
(51-60)	11.30	9.91	9.38	8.87

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI de la ENUT (2009) Para todos los grupos de edad, es mayor la cantidad de horas cuando se trata de mujeres de residencia urbana, 28.63 horas para el grupo de 40-50 años de edad y de 27.88 horas, en el grupo de 30 a 39 años. En el caso de las mujeres rurales, el mayor número de horas lo registra el grupo de 30 a 39 años con un total de 22.81 horas. (Cuadro 4).

Para la realización de los servicios domésticos no remunerados en el propio hogar, en todos los grupos de edad son mayores las horas que las mujeres dedican a esa actividad, con relación a la que efectúan los varones. Es más alto el número de horas destinadas a esta actividad de las mujeres residentes en zonas rurales. En el grupo de 40 a 50 años, invierten 33.42 horas de su tiempo y el grupo de 30 a 39 años, dedica 33.28 horas. En contraste con los hombres de residencia rural con el 13.88 y 14.70 horas respectivamente. (Cuadro 5)

Cuadro 4
Participación en el trabajo en los sectores estructurado y de los hogares según su lugar de residencia, sexo y grupo de edad (2009). Unidad de medición: horas

Grupos de edad	Mujeres		Hombres	
	Residencia urbana	Residencia rural	Residencia urbana	Residencia rural
(20-29)	25.98	20.11	38.50	39.42
(30-39)	27.88	22.81	44.99	41.67
(40-50)	28.63	20.81	44.27	42.78
(51-60)	24.01	19.37	39.44	38.78

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI de la ENUT (2009)

Cuadro 5
Participación en los servicios domésticos no remunerados para el propio hogar según su lugar de residencia, sexo y grupo de edad (2009). Unidad de medición: horas

Grupo de edad	Mujeres		Hombres	
	Residencia urbana	Residencia rural	Residencia urbana	Residencia rural
(20-29)	22.85	30.00	12.05	12.32
(30-39)	25.27	33.38	12.60	14.70
(40-49)	26.76	33.42	12.52	13.88
(50-69)	28.57	30.99	12.96	14.28

Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEGI de la ENUT (2009)

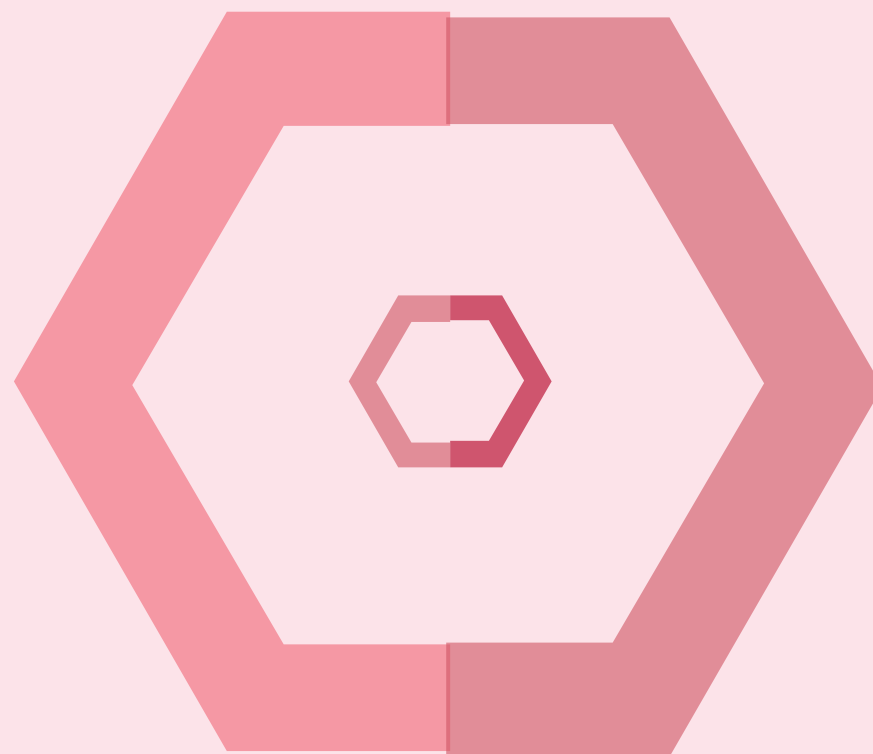
Conclusiones

Los hombres y las mujeres se desenvuelven y participan en la vida social y familiar de diversas maneras; su proceder se encuentra determinado por un conjunto de normas socioculturales que implícita y explícitamente están establecidas. En la vida cotidiana se muestra la lejanía de los beneficios del desarrollo socioeconómico y político dirigido hacia la mujer, ocasionando situaciones de mayor exclusión e inequidad con relación al género masculino.

El tiempo es un recurso fundamental de los hogares y su disponibilidad o carencia afecta directamente la calidad de vida. La carencia de tiempo afecta diversos ámbitos de la existencia humana y no están relacionados directamente con la escasez de ingresos económicos. (Damián, 2005:2).

Con base en los resultados se observan las diferencias entre la población de zonas urbanas y rurales, así como entre el tiempo que destinan los hombres y las mujeres a cada una de las once actividades revisadas. Por ejemplo, son mujeres de residencia rural quienes destinan mayores horas a las siguientes actividades: en los servicios domésticos no remunerados para el propio hogar, en los servicios no remunerados de cuidado y apoyo para miembros del propio hogar, y aquellas actividades que tienen que ver con el cuidado personal. Como señala Damián (2005:35) en las áreas rurales la precariedad del trabajo doméstico es mayor, afectando la disponibilidad de tiempo sobre todo de las mujeres, debido a la enorme carencia de equipamiento ahorrador de trabajo doméstico. Son ellas las que desempeñan la mayor parte de este tipo de trabajo, y por tanto del tiempo que en el invierten.

Los hombres de residencia urbana dedican mayor tiempo a las actividades relativas al uso de los medios de comunicación, acciones relacionadas a traslados para realizar actividades de estudio; actividades de convivencia social, sea familiar, entre amigos, otras personas y la comunidad; asistencia a actividades a eventos culturales, de entretenimientos deportivos y competitivos; participación en actividades artísticas, juegos y aficiones y practican deportes y ejercicio físico.



A pesar de los cambios en las prácticas de hombres y mujeres, persiste la valoración del papel masculino de proveedor económico asociado a la idea de protección, soporte moral, autoridad y representación de la familia. Hombres y mujeres siguen considerada adecuada una división tangible entre los espacios femeninos y los masculinos, según la cual los hombres son los responsables de la manutención económica de la familia y las mujeres de los trabajos reproductivos. La maternidad sigue siendo una de las funciones femeninas más valoradas socialmente; para muchas mujeres constituye el aspecto más importante de sus vidas, una fuente de poder, de legitimidad social, autoridad moral y gratificación emocional. La maternidad les permite ejercer autoridad sobre los hijos y las nueras, lograr aceptación en la familia y preservar la relación conyugal. (García y Oliveira, 2000: 111-112)

Bibliografía

Araya, M. J. (2003). Un acercamiento a las Encuestas en el uso del tiempo con orientación de género. Serie Mujer y Desarrollo no. 50. CEPAL Naciones Unidas, Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/13907/lcl2022e.pdf>, consultado el el 24 de Enero de 2011

Barbieri, T. de (1984). Mujeres y vida cotidiana. Fondo de Cultura Económica, SEP/80, México, D.F.
Benería, L. y Roldán, M. (1992). Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México. México, COLMEX/FCE.

Damián, A. (2005). "La pobreza de tiempo. El caso de México". Estudios Sociológicos, septiembre- diciembre año/volumen XXIII no. 003. México, El Colegio de México.

Desarrollo Integral de la Familia, DIF (1998). La perspectiva de género: una herramienta para construir la equidad entre hombres y mujeres. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. México, D.F. segunda edición.

García, B. y Oliveira, O. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano y Centro de Estudios Sociológicos. México, El Colegio de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2009). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. Base de datos. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2010). Clasificación mexicana de actividades de uso del tiempo. Recuperado de, <http://www.inegi.org.mx>, consultado el 24 de Enero de 2011.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2002). Uso del tiempo y Aportaciones en los Hogares Mexicanos. México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000). Diferencias de Género en las Aportaciones al Hogar y en el Uso del Tiempo. México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. México.

Lagarde, M. (1997). Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Cuadernos Inacabados 25. 2° edición. España.

Ledesma, R. (2008). "Introducción al Bootstrap. Desarrollo de un ejemplo acompañado de software de aplicación". Tutorials in Quantitative Methods for Psychology , Vol. 4 (2), 51-60.

Reconversión productiva y adaptación en procesos de relocalización, el caso de la presa Ignacio Allende Guanajuato

Phyllis Correa McFarland¹

Juan Martin Trujillo García²

Resumen

El presente trabajo, se llevó a cabo en el municipio de San Miguel de Allende, en el ejido de San Agustín González, tuvo como objetivo identificar la forma en que los habitantes de dicho ejido una vez desplazados por la construcción de la presa Ignacio Allende en la década de 1960, reconstruyeron sus vidas, haciendo énfasis en la reconversión productiva a la que se vieron obligados.

Los procesos de relocalización involuntaria por la construcción de presas por parte del Estado, a menudo traen consigo una se

¹ Doctora en Antropología. Docente de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Línea: Multiculturalidad, Desigualdades y Equidad Social. Dirección electrónica: pco-rea@uaq.mx.

² Estudiante de la Maestría en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas. Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Línea: Trabajo, Cultura y Región. Dirección electrónica: juanmartintrujillo@hotmail.com.

rie de consecuencias en la vida de las personas y las comunidades que son desplazadas. Entre estas consecuencias se encuentran las de carácter económico, ya que los pobladores frecuentemente se ven en la necesidad de abandonar actividades productivas que tenían relación con el territorio inundado y adaptarse a otras nuevas, a través de reconversiones productivas, en función de los recursos naturales del nuevo entorno y de la habilidad de las personas para la aprehensión y el manejo de ciertas tecnologías.

Con la finalidad de poder identificar las estrategias productivas que adoptaron los pobladores de Agustín González en el municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, una vez relocalizados, se utilizó el enfoque de la ecología cultural así como el método etnográfico que permitió recolectar historias de vida de los habitantes que tuvieron relación directa con la relocalización, lo que facilitó identificar las reconversiones productivas que hicieron los pobladores para la reproducción de las actividades económicas que consistieron principalmente en la explotación de cantera, pesca y agricultura.

Palabras clave: Relocalización involuntaria, reconversión productiva, ecología cultural, estrategias adaptativas.

Introducción

El presente trabajo antropológico se llevó a cabo en el Estado de Guanajuato, dentro del municipio de San Miguel de Allende, específicamente en el ejido de San Agustín González¹, ubicado al margen de la presa Ignacio Allende, y cuyo núcleo de población se localiza a una distancia aproximada de 20 kilómetros de la cabecera municipal.

El propósito de esta investigación será identificar la forma en que los habitantes de dicha comunidad, una vez relocalizados por la construcción de la presa Ignacio Allende, a principios de la década de 1970, reconstruyeron sus vidas, haciendo énfasis en la *reconversión productiva* a la que se vieron obligados, al perder parte de sus tierras tras el llenado del vaso de la presa, obra hidráulica que no beneficiaría a Agustín González, sino a las comunidades aledañas del río abajo.

¹ El nombre oficial del ejido es San Agustín González, generalmente conocido solo como Agustín González.

Se puede mencionar en este caso particular que el Estado entendido como aquel que “organiza la concentración y la redistribución de las diferentes formas de capital (económico, cultural y simbólico)” (Bourdieu, 2011, p. 45) a efecto de llevar a cabo su hegemonía sobre el territorio, hizo uso de dos tipos de violencia, una simbólica mediante la apropiación de un discurso de carácter desarrollista, y otra de carácter real que atentó directamente contra la capacidad de reproducción de los habitantes de Agustín González.

El uso de esta violencia se tradujo en una política pública destinada al progreso económico de una parte del Bajío que consistió en la construcción de la presa Ignacio Allende, lo que impactó a una porción del territorio del ejido de Agustín González, provocando una relocalización involuntaria, de sus pobladores, quienes se vieron obligados en un primer momento a romper sus vínculos socioculturales, ecológicos y económicos con el lugar inundado y por el otro, tuvieron la necesidad de adaptarse a través de una reconversión productiva en otra porción del ejido menos productiva en términos de los recursos naturales. Esta reconversión productiva se llevó a cabo según la ecología cultural, en función de los recursos naturales del entorno y de la habilidad de las personas para la aprehensión y el manejo de ciertas tecnologías, que llevaron a la reconfiguración de nuevos vínculos económicos, socioculturales y ecológicos con el nuevo territorio y la región.

Para dar cumplimiento al objetivo de este estudio, se desarrollarán dos apartados. En el primero, se abordarán los conceptos que servirán de fundamento a nuestro planteamiento, tales como el papel del Estado entendido como aparato generador de violencia simbólica que decide y planifica la construcción de presas a través de un discurso y el uso de la violencia real, posteriormente se describirán los efectos que provocan las relocalizaciones involuntarias en las poblaciones afectadas. Asimismo, se definirá la noción de territorio como espacio afectado por la relocalización, pero también como lugar que debe reconfigurarse. Finalmente se abordará el enfoque de la ecología cultural, como explicación fundamental para entender cómo se reconstruyen las dinámicas socioculturales y económicas de las poblaciones afectadas por procesos de relocalización, a efecto de entender las reconversiones productivas que deben ejercer los pobladores afectados a raíz de la crisis generada por la inundación de parte de su territorio.

En el segundo apartado, se presentará una descripción del ejido Agustín González antes de la presa haciendo énfasis en las principales actividades económicas que predominaban en este territorio, particularmente el oficio de los cantareros. Posteriormente, se mostrarán las motivaciones por parte del Estado para construir la presa Allende y finalmente algunos resultados preliminares que se han obtenido en relación con las estrategias y reconversiones productivas que llevaron a cabo los pobladores de Agustín González para sobrevivir a un proceso de relocalización.

EL ESTADO Y LA VIOLENCIA SIMBOLICA

El Estado para mantener sujeto a su disposición a una población determinada, requiere de hacer uso de la violencia simbólica entendida como aquella “violencia censurada y eufemizada, es decir, desconocida y reconocida” (Bourdieu, 2011, p. 63), lo que implica una complicidad por parte de los grupos que se encuentren en una posición subordinada. En el caso de la construcción de la presa Allende, el Estado Mexicano utilizó un discurso de carácter desarrollista para justificar la construcción de la presa, pues según la memoria oficial descriptiva de la presa publicada por la Comisión Nacional del Agua menciona que la finalidad de la presa fue: “incrementar y contribuir al progreso económico de la zona cercana de Celaya...y control de las avenidas del Río La Laja” (CONAGUA, 2002, p. 120). Este discurso propició que los habitantes de Agustín González, a voz de ellos, no se rebelaran ni se manifestaran en contra de la edificación de este embalse a pesar de perder parte de sus tierras.

Así mismo, el Estado concretiza su acción mediante una violencia real que se manifiesta en el desplazamiento material de esta población y su consecuencia, el desmantelamiento de las relaciones económicas y sociales. Para ello, en el caso particular de la presa, el Estado utilizó diversos medios tales como la amenaza de inundación, el pago de indemnizaciones o el simple llenado del vaso de la presa a efecto de lograr la relocalización de las personas.

RELOCALIZACIONES INVOLUNTARIAS POR CONSTRUCCIÓN DE PRESAS

Las relocalizaciones se van a entender como un proceso “o una serie de eventos que se suceden a través del tiempo y cuya duración excede el cronograma delimitado por los entes a cargo de la planificación” (Catullo, 2006, p. 25). En otras palabras son “fenómenos complejos y multidimensionales de cambio social acelerado” (Bartolomé citado por Catullo,

2006, p. 25) que se caracterizan por “el desplazamiento de personas de un lugar a otro, dejando atrás el lugar de residencia y por otro el establecimiento de estas personas en un lugar distinto, con la consecuente reconstrucción de los medios de vida” (Concha, González, 2002, p. 1).

Así mismo los teóricos de las relocalizaciones han acotado el término genérico de relocalización, clasificándolo de dos formas distintas como voluntarias e involuntarias. En base a los estudios de Basaldua (1994, p. 171), y de Barabas y Bartolomé (1992, p. 5), se presenta la siguiente tabla con las principales características de cada tipo de relocalización:

	Clases	Características
Relocalizaciones	Voluntarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los grupos relocalizados toman la propia decisión de trasladarse a otro lugar. 2. Se pretende un mejoramiento en las condiciones de vida. 3. Los grupos sociales no pierden el control ni liderazgo de sus acciones.
	Involuntarias	<ol style="list-style-type: none"> 1.- La decisión de trasladarse a otro lugar no es tomada por el grupo social, sino por un ente externo, en este caso el Estado. 2. Incapacidad de decisión de los actores involucrados. 3.- Utilización de medios coercitivos para obligar a los grupos sociales a abandonar sus asentamientos. 4.- Imposibilidad de retornar a sus asentamientos originales.

Tabla 1: Clases de Relocalizaciones.

Fuente: elaboración propia.

El tipo de relocalización que atañe en este trabajo, será la relocalización involuntaria, puesto que la construcción de la presa Ignacio Allende, se derivó de un proyecto del Estado que implicó una nula convergencia de opiniones y decisiones entre los relocalizados y los entes representantes del Estado, en este caso la Secretaria de Recursos Hidráulicos.

Sin embargo, ¿a quiénes benefician estos movimientos de población? y ¿qué consecuencias provocan? Las relocalizaciones traen consigo más consecuencias que beneficios para las poblaciones afectadas, pues son contradictorias, ya que “mientras algunos de sus logros (generación de energía, riego permanente) promueven el desarrollo de ciertos grupos y regiones; los sectores más pobres son quienes ceden las tierras para las obras y quienes menos o ningún beneficio obtienen de ellas” (Barabas, Bartolomé, 1992, p. 7). Tales fenómenos de relocalización acarrearán una serie de consecuen-

cias sociales entre los afectados, por ejemplo, se desarticula la unidad doméstica, al igual que se “desmantelan los sistemas de producción, se desperdigan los grupos de afinidad, y se desorganizan los asentamientos residenciales de larga tradición{...}los niveles de salud tienden a deteriorarse{...}las conexiones entre los productores y sus clientes se rompen {...} se disuelven las redes sociales formales e informales {...}las marcas simbólicas tales como monumentos ancestrales y cementerios deben ser abandonados” (Cernea, 1996, p. 93), además de la pérdida de liderazgos.

La construcción de las presas, por lo regular, originan que se inundan los valles más fértiles, lo que trae como consecuencia que sean reubicados “los pobladores en tierras marginales, obligados a buscar trabajo como jornaleros, engrosando las filas del lumpen proletariado rural y urbano” (Tyrtania, 1992, p. 103). Estas zonas inundadas se convierten como dice acertadamente Tyrtania en “productora de refugiados ecológicos”, ya que se encargan de generar una masa amorfa de pobladores cuyo destino será seguir unidos con sus comunidades de origen, dispersarse a otras comunidades con o sin relación con las de origen, o en su defecto migrar del campo a la ciudad.

TERRITORIO Y RECONVERSION PRODUCTIVA

Como se vio anteriormente, las relocalizaciones provocan que se inundan territorios que constituyen todo un sistema de relaciones sociales, culturales, ecológicas y económicas sobre las cuales los actores sociales determinan y reproducen la vida cotidiana, lo que provoca que una vez reubicados los afectados se vean en la necesidad de reconstruir sus vidas en un nuevo territorio, entendido este como “el espacio apropiado y valorizado simbólicamente y/o instrumentalmente” (Raffestin, citado por Giménez, 2005: 27), puesto que será el lugar donde van a interactuar los siguientes elementos:

Dimensión Ecológica: “Se refiere a la forma en que la gente se relaciona con su medio y con sus recursos” (Ingersoll citado por McMahon, 1968, p. 34).

Dimensión Socio-cultural: Se refiere a la “manera de cómo las personas se relacionan unas con otras en tanto grupos o en tanto individuos, y se orientan respecto a la vida” (Ingersoll citado por McMahon, 1968, p. 188).

Dimensión Económica: Se hace referencia a las actividades y relaciones de producción que llevaron y llevan a cabo los habitantes de Agustín González. Esto significa analizar las estrategias productivas a través de la organización del trabajo, las tierras, cultivos, oficios, trabajo asalariado y comercialización.

En esta última dimensión, radica la parte fundamental del objeto de este trabajo, puesto que esta categoría dará pauta para conocer cómo se reconstruyen las actividades económicas después de una relocalización, y para hacerlo se entenderá a la reconversión productiva, como las estrategias económicas nuevas de una determinada unidad de producción, cuyo objeto es adaptarse a las condiciones del entorno. Esto puede “significar la búsqueda de nuevas opciones productivas, nuevos mercados, y de tecnologías más acordes con su propia dotación de recursos, y con los criterios ambientales” (Cervantes, Cesín, Pérez p. 207).

Las reconversiones productivas pueden ser operadas por “una empresa, una localidad o una región” (Rosa, Laurelli, García, 2009, p. 10), y se desarrollan generalmente cuando se presentan contextos de “incertidumbre derivado de la necesidad de desarrollar {...}nuevas actividades” (Cervantes, Cesín, Pérez p. 207).

Es frecuente que las reconversiones productivas son planificadas e inducidas por el Estado o por las mismas empresas a efecto de hacer frente a ciertos factores externos como la diversificación de los mercados o la mundialización de la economía. Sin embargo, en el caso específico de Agustín González se presentará una reconversión productiva sin la intervención o ayuda del Estado sino por iniciativa de los mismos pobladores relocalizados en respuesta al llenado del vaso de la presa, que generó una crisis a nivel local para los productores del ejido.

ECOLOGIA CULTURAL Y ADAPTACIÓN

El enfoque de la “ecología cultural”, tiene como objeto en términos generales estudiar “la adaptación de las diferentes culturas a su entorno” (Boehm, 2005, p. 73), a través del análisis “de interrelaciones físicas, biológicas y culturales en un lugar o unidad de territorio” (Steward citado por Bohannan y Glazer, p. 355), cuyo objetivo es “investigar los cambios sociales a partir de la adaptación mediante la tecnología” (Castañeda, Ruiz, 2008, p. 107). En su parte medular el problema específico que debe resolver la ecología cultural es “llegar a saber cuándo los ajustes de las sociedades humanas a un ambiente requirieron de modos particulares de conducta” (González, Del Amo, 1999, p.16). Con este método, se hace manifiesto que la ecología cultural no solo es útil para estudiar grandes civilizaciones, sino que al contrario, es incluso aplicable para pequeños grupos sociales, ya que todas las sociedades en cualquier etapa de su desarrollo han adquirido y manejado un tipo de tecnología, de acuerdo a su contexto ambiental.

En cuanto a los principales elementos que conformaban la ecología cultural, destacan dos:

1. **Medio ambiente:** en términos generales se refiere a las características del hábitat natural, y hace referencia al “clima, la topografía, el suelo, la hidrografía, la flora y la fauna” (Steward citado por Bohannan y Glazer, p. 342). De estos elementos según Steward, algunos serán más importantes que otros, es decir, habrá alguno que sea materia de interacción particular con el hombre para obtener algún tipo de beneficio para su sobrevivencia y reproducción cultural.
2. **Cultura:** hace referencia a un concepto dinámico, y se caracteriza por que al medio ambiente “el hombre lo modifica y lo adapta a él {...} esta habilidad es lo que llamamos cultura: el mecanismo primario por medio del cual el hombre comienza adaptándose y termina controlando” (Kaplan, Manners, 1979, p. 137), lo que pone de manifiesto que el hombre es parte integrante del medio ambiente, pero a su vez lo modifica y adapta a través de su cultura.

Un vez que se han mencionado los elementos que integran la ecología cultural, habrá que explicar cómo abordar las adaptaciones de los grupos humanos a su entorno, haciendo énfasis al caso particular de los relocalizados de la presa Ignacio Allende. Para ello, Julian Steward elabora un concepto útil que denominó “núcleo cultural”, y se caracteriza por ser “la constelación de características que están más relacionadas con las actividades de subsistencia y las disposiciones económicas” (Steward citado por Bohannan y Glazer, p. 339). Esto quiere decir que se deberán identificar “los rasgos o elementos que intervienen de manera más directa en la obtención de la subsistencia, a saber los recursos, la tecnología, el trabajo y la interrelación entre ellos” (Boehm, 2005, p. 81). Para caracterizar el núcleo cultural Steward propuso un procedimiento, que consistía en lo siguiente:

Primero: analizar “la interrelación de la tecnología explotadora o productiva y el entorno” (Steward citado por Bohannan y Glazer, p. 342), tomando en cuenta que no todas los rasgos poseen la misma importancia.

Segundo: identificar y “analizar patrones de conducta envueltos en la explotación de un área particular mediante su tecnología particular” (González, Del Amo, 1999, p. 17), a través del análisis de la división del trabajo y modelos de comportamiento que se construyan por la explotación de algún elemento a través de alguna tecnología.

Tercero: Averiguar hasta qué punto los modelos de comportamiento ocasionados al explotar el entorno afectan a otros aspectos de la cultura (Steward citado por Bohannan y Glazer, p. 343), tales como instituciones sociales, económicas, religiosas, políticas, entre otras.

Si bien el núcleo cultural, facilita explicar en términos generales tres aspectos: un tipo particular de organización social, el proceso de adaptación y finalmente una evolución cuyo objetivo es demostrar que “el hombre depende de su ambiente físico y de su habilidad para explotar los recursos existentes. Las instituciones sociales, políticas, económicas y primordialmente la tecnología deben verse como aspectos de esta dependencia”. (Palerm, 1987, p. 88). Sin embargo los recursos naturales no son en realidad tales porque primero hay que “percibirlos culturalmente y después



la tecnología debe estar en condiciones de poderlos utilizar” (Palerm, 1987, p. 101-102).

Sin embargo, ¿Qué significa el término adaptación? Se refiere a “la relación de la población humana con su habitat, de modo que permita la reproducción y la capacidad de sobrevivencia del grupo” (Cohen citado por Correa, 2000, p. 2) y esto implica un “constante ajuste a las circunstancias cambiantes del medio ambiente tanto natural como social” (Correa, 2000, p. 4), mediante estrategias adaptativas entendidas como un “conjunto de procedimientos, mecanismos para la selección y utilización de recursos {...} de una determinada unidad social pone de manifiesto a lo largo del proceso de satisfacer sus necesidades básicas de hacer frente a las presiones del medio ambiente” (Bennett citado por Bartolomé, 1985, p. 12.). Estas estrategias tienen como objeto ser una “respuesta viable al doble riesgo {...} 1) ecológico y 2) económico” (Tyrantia, 1992, p.14) que pueden traer consigo las relocalizaciones.

AGUSTÍN GONZÁLEZ ANTES DE LA PRESA IGNACIO ALLENDE

Para obtener la información que en adelante se presenta se utilizó la técnica de historia de vida, que se caracteriza por las “narraciones autobiográficas orales generadas en el diálogo interactivo de la entrevista” (Atkinson, Hammersley, 2001, p. 126), y tienen como objetivo la reconstrucción de la realidad tal y como la observaron los actores sociales involucrados en la situación social objeto de estudio. En este caso particular, las historias de vida facilitarán conocer a fondo los detalles de las vidas de las personas que vivieron en lo que hoy es el vaso de la Presa Allende, ya que son quienes pudieron dar cuenta del territorio inundado.

Agustín González antes de constituirse como ejido, fue una hacienda desde el siglo XVIII. Comentan sus habitantes que el origen del nombre del ejido tiene dos versiones, la primera es que se debe a la imagen de San Agustín que se veneraba al interior de la capilla de la hacienda, y la segunda se refiere a que el primer hacendado tuvo dos hijos de nombre Agustín y Juan. Al primero le heredó el actual Agustín González y al segundo lo que se conoce hoy como el ejido Juan González.

Referente a la constitución como ejido de San Agustín González, este se conformó durante el régimen Cardenista en el año de 1936, siendo dotado de 1415 hectáreas, que se repartieron entre 98 ejidatarios.

El poblado original de San Agustín tenía como centro la hacienda, y a su alrededor se encontraban dos laderas, que fueron el espacio donde se encontraban asentadas originalmente “las casas {...} muy separadas, de piedra de cantera o de adobe, esas eran las casas, no veíamos una casa de tabique” (Norberto Vargas, 01 de abril de

2013).

La educación pública se introdujo al parecer en las década de 1950, los hombres del ejido se encargaron de construir las instalaciones: “abajo hicimos las escuelas, anduvimos cargando cantera en los burros {...} todos como hormigas hicimos las escuelas, hicimos tres salones {...} y tres casas para los maestros” (Norberto Vargas, 01 de abril de 2013).

La vegetación y los recursos naturales que predominaban en el territorio inundado se componían principalmente en la superficie del asentamiento de los habitantes por árboles de pirul y mezquite. Así mismo el ejido era atravesado en su lindero por el Río de La Laja, donde la vegetación cambiaba un poco, puesto que aquí predominaban los sauces y las jaras junto a las vegas del río.

Las tierras por su parte eran de riego de temporal, y se caracterizaban por estar sobre un plan, que era depositario de las aguas que “bajaban todo el tiempo” (Felisa Rico, 09 de Mayo de 2013). Tenían la ventaja que en la temporada de lluvias las aguas que escurrían de los lomeríos desembocaran hacia ellas, facilitando un riego efectivo, para la siembra de “Maíz, frijol, en tiempos, ya que de septiembre en adelante si había humedad, trigo y garbanzo {...} esas tierras, regaban mucho mejor {...} tenían más resistencia más fuerza para la planta, haya nunca andamos echando abono químico” (Norberto Vargas, 01 de abril de 2013).

Además algunos pobladores poseían algunos animales de traspacio como gallinas y cerdos, además de tener animales de trabajo tales como burros, caballos y toros para las yuntas; estos últimos eran utilizados para el arado de la tierra.

Como se puede observar la actividad agrícola antes de la construcción de la presa fue importante para el ejido de San Agustín González cuyo principal fin fue el autoconsumo, sin embargo destacó otra actividad económica que predominó entre los habitantes del antiguo San Agustín. Esta actividad fue el oficio de los cantareros.

EL ANTIGUO OFICIO DE LOS CANTAREROS EN AGUSTÍN GONZALEZ

El oficio que caracterizó a los habitantes de San Agustín antes del llenado de la presa fue el de los cantareros que, a voz de estos, “nos daba vida” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013), cuyo insumo principal fue el barro que era obtenido de una mina, que se localizaba entre un peñasco a escasos 500 metros de la hacienda. Ahí según cuentan “el barro parecía cemento la tierra bien remolida, llevaban un cantarito de agua y le ponían agua para ir sacando la tierra, haz de cuenta que traían como bolas de masa” (Guadalupe Cazares, 03 de Agosto de 2013), para después amasar utilizando moldes para dar forma. En esta etapa de amasado se utilizaba “una tierra blanca para que no se pegara en el molde [...] y luego íbamos a traer una tierra roja esa es la que le daba el color al barro, porque si quemábamos puro barro pos nomas quedaría blanco” (Felisa Rico Luna, 09 mayo de 2013).

Después de amasar y dar forma y color, se procedía a quemar el barro en hornos que existían en el antiguo San Agustín, los cuales fueron construidos en piedra de cantera y otros embotrados en las laderas del cerro. Utilizaban

como combustible “leña, nopal seco, muñigas de los animales” (Felisa Rico Luna, 09 de Mayo de 2013).

Con el cántaro elaborado, se procedía a su comercialización. Los productores se trasladaban en burro con sus cargas de cantaros los domingos hasta San Miguel de Allende, donde instalaban su mercancía afueras del templo del Oratorio y en la calle de Colegio; se ofertaba y vendía sobre todo a las personas de las comunidades que acudían en ese día.

Así mismo, los cantareros fungieron también como proveedores por que “venían señoras que eran luchonas venían a comprar para revenderlos ellas a otros ranchos, o a su rancho al Salitre, a la Ciénega, ahí a un Rancho Cinco Señores, todo venían a recoger el material para revenderlos ellos por allá” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013), lo que origina redes de comercialización.

Esta forma de subsistencia y de vida sería erradicada y destruida para siempre por la construcción de la presa en 1968, puesto que la mina donde se obtenía el barro fue cubierta por el vaso de la presa.

Se puede señalar que esta apropiación material del territorio por parte de los habitantes de Agustín González fue una respuesta de carácter cultural para aprovechar los recursos del medio ambiente. En este caso los habitantes explotaron el barro, el cual gracias al ingenio y dominio de un cierto tipo de conocimiento de carácter técnico fue transformado en cantaros y demás utensilios. Con esto se demuestra preliminarmente que de acuerdo a los recursos del entorno, los hombres a través de su cultura convierten los recursos naturales brutos en objetos de utilidad, lo que propicia el establecimiento de ciertas estrategias productivas específicas en este caso particular fueron las técnicas para la producción como para la comercialización de los cantaros. Sin embargo en 1968, este oficio desaparecería para siempre tras la construcción de la presa al ser inundada el área de la cual se obtenía el barro.

LA CONSTRUCCIÓN DE LA PRESA IGNACIO ALLENDE O LA BEGOÑA

El fenómeno social que fungió como punto de ruptura en las dimensiones ecológicas, socio-culturales y económicas del ejido de San Agustín González, fue la construcción de la presa Ignacio Allende o La Begoña, obra hidráulica que estuvo a cargo de la Secretaria de Recursos Hidráulicos, cuyo objetivo fue “regar 13 400 hectáreas pertenecientes al Valle de Celaya Guanajuato»¹, además de los siguientes beneficios:

1. “La correcta y racional utilización de los recursos hidráulicos de la región, puesto que se han previsto no solo las necesidades de agua para la agricultura sino las de defensa contra inundaciones a terrenos y pueblos ribereños” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, f. 2); todos ubicados fuera de San Miguel de Allende.

2. “El aumento en el nivel de vida material de 17,880 personas que dependen directamente de la agricultura” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, f. 3); en este caso agricultores de la región de Comonfort y Celaya.

La Begoña, como se le conoció originalmente a este proyecto, traería consigo aparejadas ciertas afectaciones, como se señala en un Memorando enviado por el Jefe del Consultivo Técnico de la Secretaria de Recursos Hidráulicos al Presidente de la Comisión del Sistema Lerma-Chapala-Santiago, aduciendo lo siguiente:

1. “Que el embalse del vaso inundará 25 000 ha. de terreno actualmente en cultivo.

2. Que será necesario desviar 24 kilómetros la vía del ferrocarril México-Laredo” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, f. 76).

Sin embargo, en el mismo memorando, más adelante, el mismo Jefe del Consultivo Técnico de la Secretaria de Recursos Hidráulicos justifica las afectaciones del proyecto afirmando que la primera objeción no debe considerarse

¹ Archivo Histórico del Agua, Aprovechamientos Superficiales (en lo sucesivo AHA, AS), Caja 3027, exp.41693.

porque “con la obra que se propone se podrán regar 12 200 Ha. {...} es decir casi cinco veces la superficie cultivada que se inunda, se obtiene un beneficio adicional de controlar avenidas como las de 1943, 1944 y 1955” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, ff. 76-77).

En cuanto al segundo inconveniente, menciona que “tampoco puede constituir una base para desechar el proyecto. Es muy frecuente que se presente este problema en la construcción de una presa” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, ff. 77-78), y señala algunos ejemplos de vías de ferrocarril que se han desviado a consecuencia de construcción de presas en México.

Finalmente el mismo funcionario en ese documento, concluye, “la movilización de la vía del ferrocarril, como la inundación de terrenos, son problemas inherentes a la zona inundada del vaso que se tienen que tomar en consideración {...} pero una vez determinada su realización {...} no pueden constituir por si solos una base para rechazar una obra como la presa de Begoña” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, f. 78). De igual manera en otro memorando dirigido al Director General de Aprovechamientos Hidráulicos de la Secretaria de Recursos Hidráulicos por parte del Ingeniero en Jefe del Área de Irrigación y Control de Ríos de la misma Secretaria, en 1964, manifiesta lo siguiente: “En general los intereses que existen dentro de los vasos de almacenamiento, nunca han sido un obstáculo para construir presas, siempre que el proyecto respectivo este apoyado en un estudio económico justificativo, como es el caso de la presa de La Begoña” (AHA, AS, caja 3027, exp. 41693, f. 74).

Con estos argumentos y justificaciones por parte de las autoridades encargadas de administrar las aguas nacionales, es clara la hegemonía del Estado sobre el territorio. A través de un discurso de carácter desarrollista, en donde prevaleció un visión de costo-beneficio, sin importar y sin mencionar siquiera las afectaciones tanto sociales como económicas a las que serían expuestos los habitantes que serían relocalizados involuntariamente tras concretarse este proyecto, el cual se inauguró en 1968, y para lo cual fue necesario expropiar 239.76 hectáreas al ejido de San Agustín Gon-

zález (RAN, 2013), esto fue la causa que genero la inundación del antiguo asentamiento del núcleo de población.

Los testimonios de los habitantes relocalizados de San Agustín señalan que desde la década de los cincuentas se escuchaba el rumor de la construcción de una presa, sin embargo, se llegó el día en que “nada más dijeron que se va hacer la presa” (Norberto Vargas, 01 de abril de 2013). En este momento el Estado hizo su aparición de forma casi repentina, ninguna autoridad habló con ellos antes, solo “hasta que ya vinieron a echar medidas que a donde iba a llegar, y quien y quien se iba a salir” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013). Esta noticia no agradó a los habitantes, “pues ya sobre que se hizo la presa, ya que hacíamos” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013). Comentan referente a las indemnizaciones que “pagaron lo que se les dio su gana uno ni sabia poner ni precio, y nos salimos como pudimos, nada más nos salimos a una sombra {...} para estar retirado del agua” (Guadalupe Cazares, 03 de Agosto de 2013). A pesar de esto no hubo ningún tipo de resistencias.

Posteriormente, la Secretaria de Recursos Hidráulicos adquirió terrenos en un lugar denominado San Julián para aproximadamente veinte ejidatarios que tuvieron tierras en los planes que fueron inundados por la presa. A los restantes sesenta ejidatarios que solo perdieron sus casas y “no se invadieron sus tierras nos dejaron acá, por qué nosotros no teníamos por qué irnos para allá, porque no teníamos tierras en el plan, entonces por eso nos quedamos y ellos se fueron para allá” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013).

Algunos comentan que con la indemnización que recibieron por sus casas y tierras “casi lo gastamos nomas en lo que entramos a trabajar, porque luego llovió y luego lo fuimos gastando” (Guadalupe Cazares, 03 de Agosto de 2013).

LAS ESTRATEGIAS Y RECONVERSIONES PRODUCTIVAS EN AGUSTÍN GONZÁLEZ

Esta población reubicada necesariamente debió efectuar estrategias adaptativas que permitieran sustituir las actividades económicas que tenían relación con el entorno natural inundado, para lo cual se vieron obligados a efectuar una reconversión productiva. En este caso el oficio del cantarero se sustituyó por el oficio de cortar y labrar la cantera.

Una vez relocalizados los habitantes de San Agustín González parte de su población se dispersó. Unos se mantuvieron en el mismo territorio del ejido, algunos se asentaron en San Julián, otros tantos en la cabecera municipal de San Miguel de Allende y otros más emigraron a otros municipios.

Aquella población que se mantuvo dentro del territorio del ejido, en un principio se asentó dispersa, sin embargo, en los primeros años de la década fueron concentrados para conformar la zona urbana del ejido con el pretexto de introducir ciertos servicios públicos como luz y agua, así como la reposición de la escuela primaria que se había perdido.

El oficio de la cantera se introdujo cuando “vino un señor con mi cuñado {...}un viejito este dice que vino y que le dijo, sabes que dijo, aquí en el tepozán hay cantera dice vamos, yo te enseñé a cortar, y lo empezó a enseñar a cortar, pos ya luego él se enseñó y pos enseñó a todos, todos se fueron para allá, iban que pos hasta jóvenes, iban que pos da una tarea, y la mentada tarea era para descombrar para que ellos nada más cortaran” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013).

La cantera se obtenía dentro del ejido “de bancos en la tierra” (Norberto Vargas, 01 de abril de 2013), la cual fue encontrada entre unas lomas ubicadas aproximadamente a dos kilómetros del núcleo de población ejidal. Entre las funciones principales que requería esta actividad para la obtención de la cantera era lo que se denominaba “escombrar”, y esto consistía en desenterrar la cantera en bruto para después ser cortada y ser vendida por metros a proveedores que acudían a la comunidad para comprar cierta cantidad que se llevaban a talleres de cantería que se encuentran en San Miguel de Allende dedicados a elaborar portadas, marcos para ventanas, nichos, columnas de cantera entre otros.

En el ejido algunos se dedicaron a labrar la cantera, y aún existen dos talleres donde se elaboran columnas, marcos de ventanas, portadas, nichos, santos, palomas entre otros, los cuales son visitados por clientes que acuden de San Miguel para comprar algunos de estos objetos.

También de San Agustín González “salían señores a trabajar a San Miguel” (Felisa Rico Luna, 09 de mayo de 2013) a los diferentes talleres que se ubicaban en la ciudad, para ser contratados como escultores de cantera.

Hoy en día, este oficio se encuentra en decadencia debido principalmente a que “los señores por enfermos o por la edad ya no pueden, ya

la juventud ya no le siguió”, y la mayoría está en Estados Unidos o trabajan como asalariados en San Miguel de Allende. Sin embargo, la actividad sirvió como paliativo inmediato para las personas del ejido que se vieron obligadas a enfrentarse a un contexto incierto.

Así mismo, la presa trajo consigo otro tipo de actividades vinculada a ella, en este caso también en San Agustín algunos habitantes se dedicaron a la pesca. Quedan algunas personas en este oficio, quienes forman parte de una cooperativa, pero no representa una actividad importante, debida a que muy poca gente del ejido vive de esto.

Finalmente en cuanto a la agricultura, señalan que “ahora son puras lomas puras laderas, pos el agua así como va lloviendo pos va bajando pa’ bajo ya no se detiene” (Felisa Rico Luna, 09 de Mayo de 2013), ya que en la actualidad los terrenos se caracterizan por ser “puras tierras blancas puras tierras delgadas” (Guadalupe Cazares, 03 de Agosto de 2013), que se siembran mediante temporal. Así mismo comentan que “aquí para que algo haya necesitamos echar abono químico, o estiércol” (Norberto Vargas, 01 de Abril de 2013), lo cual propicia que dichas tierras no posean la misma rentabilidad que aquellos planos que inundó la presa. Hoy en día, la agricultura sigue siendo predominantemente de autoconsumo, sobresaliendo el cultivo de maíz y frijol.

Se puede afirmar que una vez desaparecido el oficio de los cantareros, hubo de inmediato una reconversión productiva que fungió como paliativo a los cambios del entorno provocados por un ente externo, en este caso el Estado, lo que propició que las personas de San Agustín González explotaran otro recurso natural que poseían en sus tierras, la cantera, la cual requirió de una técnica para su manejo y explotación enseñada por un individuo externo a la comunidad.

En cuanto a la agricultura, no se puede mencionar que haya sufrido una reconversión productiva, aunque esta actividad se siga explotando a manera que en la actualidad las cosechas de maíz y frijol siguen siendo para autoconsumo, aunque a voz de los habitantes de Agustín González, esta sufrió una involución productiva por la presa, tras inundarse los planes que permitían tener mejores cosechas de maíz y frijol, así como de trigo y garbanzo.

CONCLUSIÓN

Se puede concluir preliminarmente que la influencia del Estado en el territorio de Agustín González se manifestó a través de la violencia simbólica por medio de la apropiación de un discurso que privilegiaba una óptica de carácter desarrollista, en donde se consideraba preponderante el beneficio del Valle de Celaya y su población sobre las consecuencias de carácter social y económicas que pudiera provocar sobre los habitantes de Agustín González sujetos de relocalización, quienes no se opusieron a la construcción de la presa.

De igual manera, se manifestó otra violencia de carácter real, la cual se percibió por medio de las amenazas de inundación, pago de indemnizaciones insuficientes y finalmente, el llenado de la presa que provocó la pérdida de oficios, tierras y sistemas de relaciones sociales.

Los procesos de relocalización involuntaria por la construcción de presas, por parte del Estado, a menudo traen consigo una serie de consecuencias en la vida de las personas y las comunidades que son desplazadas. Entre estas consecuencias, se encuentran las de carácter económico, ya que los pobladores en ocasiones se ven en la necesidad de abandonar actividades productivas que tenían relación con el territorio inundado y adaptarse a otras nuevas, a través de reconversiones productivas.

En el caso particular del ejido de Agustín González, es evidente que antes del llenado del vaso presa hubo el desarrollo de actividades económicas vinculadas directamente al territorio, entre las que destacaron la agricultura de autoconsumo y el oficio de los cantareros. Este último es un caso muy peculiar por ser una actividad que poseía cierta complejidad tanto en sus métodos de organización, producción y comercialización, y que sin duda tuvo su origen en las bondades del entorno natural del territorio del antiguo San Agustín, para lo cual fue necesario la creatividad del hombre para transformar el barro a través de su cultura.

Dicho oficio desapareció por la interferencia de un actor social externo, en este caso el Estado investido de la Secretaría de Recursos Hidráulicos.

Una vez relocalizados los habitantes de Agustín González emprendieron estrategias de adaptación a efecto de hacer frente a su nueva posición de relocalizados, entre la que destacó la reconversión productiva del oficio de cantarero al de cantero que fungió como un paliativo a una situación de incertidumbre.

Es importante mencionar, que para adoptar este nuevo oficio existió la interrelación de dos factores importantes que coincidieron; por un lado un territorio que posee un determinado recurso natural propicio para ser explotado y por el otro un conocimiento externo que se introduce y que es aprendido por los pobladores.

Para este último caso del oficio de cantero, la ecología cultural señala que una vez que el hombre perciba cierto recurso natural y posea

las técnicas o conocimientos necesarios para explotarlos, podrá hacer frente al riesgo ecológico y económico que provocan las relocalizaciones. Finalmente, la reconversión productiva de Agustín González no significó necesariamente una mejoría en su bienestar, ya que también hubo personas que tuvieron que salir del ejido y buscar trabajo asalariado en otras partes debido a que fue difícil reconstruir nuevamente sus actividades económicas. En este sentido, el llenado del vaso de la presa Allende fue un evento que ocurrió con cierta rapidez y que generó una crisis a nivel local para los productores, los cuales se vieron obligados a buscar soluciones inmediatas para resolver sus necesidades, debido a que el Estado no implementó ninguna estrategia de transición que ofreciera cierta certeza productiva para los relocalizados.

Bibliografía

Fuentes documentales:

AHA Archivo Histórico del Agua, Aprovechamientos Superficiales.
Libros:

Atkinson, Paul, Hammersley, Martin, (2001) *"Etnografía, métodos de investigación"*. Paidós, España.

Barabas, Alicia Mabel, Bartolomé, Miguel Alberto, (1990) *"La presa el Cerro de Oro y el ingeniero el gran dios"*. 2 Tomos, Num. 19 y 20, CONACULTA/INI, México.

Bartolomé, Leopoldo J., (1985) *"Relocalizados: antropología social de las poblaciones desplazadas"*. Ides, Buenos Aires.

Basaldua Hernández, Manuel, (1994) *"La respuesta política de la población de Vistahermosa al proyecto hidroeléctrico Zimapán"*. Tesis de Maestría UAQ. México.

Bourdieu, Pierre, (2011) *"Las estrategias de la reproducción social"*. Siglo XXI, México.

Catullo, Rosa María, (2006) *"Ciudades relocalizadas, una mirada desde la antropología social"*. Editorial Biblos, Buenos Aires.

CONAGUA, (2002) *"Las Presas de México"*. Vol. XVII, SEMARNAT-CONAGUA, México.

Giménez, Gilberto (2000) *"Territorio, cultura e identidades. La región socio cultural"* en Rocío Rosales Ortega *"La globalización y regiones en México"*. Miguel Ángel Porrúa-UNAM, México.

González, Jácome Alba, Del Amo Rodríguez, Silvia, (1999) *"Agricultura y sociedad en México: diversidad, enfoques, estudios de caso"*. Plaza y Valdés, México.

McMahon David F, (1973). *"Antropología de una presa: Los Maza"*

tecos y el proyecto del Papaloapan". SEP/INI, México.

Kaplan, David, Manners, A, Robert (1979) "Introducción crítica a la teoría antropológica". Nueva Imagen, México.

Palerm, Ángel, (1987) "Teoría etnológica". UAQ, México.

Steward, Julian, (2007) "El concepto y el método de la Ecología Cultural", en Bohannan, P. y M. Glazer "Antropología Lecturas". McGraw Hill, México.

Boehm Shoendube, Brigitte, (2005) "Buscando hacer ciencia social. La antropología y la ecología cultural" en *Relaciones*, Vol. XXVI, Num. 102, El Colegio de Michoacán, México, 63-128.

Cernea, Michael, (1996), "Práctica sociológica e investigación-acción sobre reasentamientos de población parte 1" en *Revista de Sociología Aplicada*, Vol. 13, Num. 2, México, 89-104.

Cervantes Escoto, Fernando, Cesín Vargas, Alfredo, Pérez Sánchez, Laura, (2007), "El abandono de la ganadería lechera y reconversión productiva en Chipilo Puebla" en *Técnica Pecuaria en México*, Vol. 45. México, 195-208.

Tyrtania, Leonardo, (1992) "La evolución de los lagos artificiales: el impacto ecológico de la presa Miguel Alemán" en *Alteridades*, Num. 4, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 103-108.

Castañeda, Xochitl, Ruiz Torres, Salome, (2008) "¿Cómo abordar temas interdisciplinarios a partir de la Ecología Cultural?". Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=56911123007> consultado el 30 de octubre de 2012.

Correa, Phyllis, M, (2000), "Cambios en el control y uso de agua en la Cañada del Atascadero desde 1880". Recuperado de http://www.naya.org.ar/congreso2000/po-nencias/Phyllis_Correa.htm consultado el 18 de octubre de 2012.

Concha, Patricia G., González, Valentina, (2002), "Rostros y voces del reasentamiento involuntario". Recuperado de <http://www2.udec.cl/~alasru/publicaciones.swf> consultado el 01 de Mayo de 2013.

García, Ariel, Laurelli, Elsa, Rosa, Paula, (2009) "Re-localización, diversificación, reestructuración, reconversión productiva. Mitos y realidades en una caja de Pandora". Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art-revistas/pr.4517/pr.4517.pdf> consultado el 30 de Agosto de 2013.

Registro Agrario Nacional "Padrón e Historia de Núcleos Agrarios". Recuperado de <http://www.ran.gob.mx/ran/index.php> consultado el 14 de octubre de 2012.

Felisa Rico Luna, Habitante del ejido de San Agustín González, 09 de Mayo de 2013.

Guadalupe Cazares, Habitante del ejido de San Agustín González, 03 de Agosto de 2013.

Norberto Vargas, Habitante del ejido de San Agustín González, 01 de Abril de 2013.

Los clústeres industriales desde una perspectiva regional: hacia una búsqueda de dimensiones de análisis basadas en un comparativo de distintos sistemas productivos locales

📍 Linda Espinosa Miranda¹

Resumen

El papel de las regiones ha cambiado tanto en los últimos tiempos que limitar el análisis de su desarrollo a dimensiones territoriales no ha sido suficiente, y es necesario ir más allá intentando explicar sus relaciones intrarregionales y a la vez su importancia en la economía mundial. Desde una perspectiva socioeconómica, el estudio de las regiones se ha basado en conocer qué tipo de arreglos productivos se desarrollan en la misma y cómo éstos tienen un efecto en las distintas dimensiones que componen a la región ya sea económica, cultural y/o social. Este trabajo de investigación tiene como

objetivo principal hacer un análisis de los estudios de sistemas productivos locales, principalmente tres tipos: el clúster industrial americano, los polos de competitividad franceses y los distritos industriales italianos, con el fin de encontrar dimensiones en común que permitan el estudio de otros sistemas locales en distintas regiones. En particular se analizan los denominados clústeres industriales los cuales se definen como empresas interconectadas entre sí, concentradas en un área geográfica específica que al mismo tiempo establecen relaciones de cooperación y competencia. Desde la práctica, las políticas públicas encaminadas a la creación de clústeres industriales han proliferado en las últimas dos décadas en distintos países, principalmente los que se encuentran en vías de desarrollo. Estas políticas tienen como propósito aumentar la participación de empresas locales en mercados globales a partir de la cooperación con grandes empresas multinacionales. Sin embargo, la creación de un clúster no es un proceso lineal, es algo difícil de copiar o desarrollar solamente a través de esfuerzos de gobierno. Por lo tanto, conocer cuáles son las dimensiones más importantes en el estudio de arreglos productivos locales como los clústeres industriales y qué importancia tiene la región en el estudio de estas dimensiones se vuelve relevante. A partir de este trabajo, es posible conocer que las relaciones sociales y de colaboración y los procesos de construcción de confianza son dimensiones comunes presentes en el estudio de estos sistemas locales, basando su análisis en las redes dentro de una misma región y la capacidad de crear lazos entre distintos agentes, tanto internos como externos. Por último, se describen distintas perspectivas para el análisis de las regiones a través de los sistemas productivos locales, que tienen como objetivos encontrar los mecanismos de creación de confianza y colaboración entre distintos actores que permitan conocer y analizar una región a través de dichas dimensiones.

Palabras clave: sistemas productivos locales; clústeres industriales; desarrollo regional; colaboración; confianza

¹ Maestra en Ciencias, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Monterrey, Candidata a Doctora en Ciencias Sociales, Desarrollo Regional y Clústeres Industriales, lh.espinosa.phd.mty@itesm.mx

Introducción

El desarrollo regional como objeto de estudio ha sido un tema que ha tenido múltiples cambios debido a los profundos procesos de cambio en las regiones. Los estudios regionales han sido caracterizados por un flujo conceptual intenso, inspirados principalmente por los cambios en la economía mundial y las instituciones económicas, pero aún más por la importancia que han tomado los estudios de sociología en la perspectiva teórica de los mismos (Langendijk, 2006). Esta unión de disciplinas se hace presente como punto de partida del estudio de las regiones y su desarrollo.

Desde una perspectiva socioeconómica, el estudio de las regiones se ha basado en conocer qué tipo de arreglos productivos se desarrollan en la misma y cómo éstos tienen un efecto en las distintas dimensiones que componen a la región. Sin embargo, el estudio de los sistemas productivos regionales ha tenido múltiples enfoques y cada uno de ellos ha dado como resultado diversas perspectivas. Este trabajo tiene como objetivo principal hacer un análisis de los estudios de sistemas productivos locales, principalmente de tres modelos: el clúster industrial, los distritos industriales y los polos de competitividad con el fin de encontrar dimensiones en común que permitan el estudio de otros sistemas locales en distintas regiones.

Este trabajo se divide en tres partes: en la primera, se hace un recuento de las teorías de desarrollo regional a partir de sus dos enfoques más importantes (exógeno y endógeno) con el fin de definir la relación de éste con los sistemas productivos locales; en la segunda parte se hace una descripción de tres modelos de sistemas productivos, como son los clústeres regionales, los distritos industriales y los polos de competitividad con el fin de encontrar aspectos comunes que permitan su análisis. Por último, se presentan las dimensiones de análisis encontradas a partir de los tres modelos de sistemas productivos las cuales se dividen en dimensiones territoriales, institucionales y relacionales.

A partir de este análisis, es posible conocer que las relaciones sociales y de colabo-

ración, que a su vez establecen procesos de construcción de confianza son dimensiones comunes presentes en el estudio de sistemas locales, que a partir de aspectos territoriales, como la proximidad geográfica de los actores, y institucionales, como la presencia de líderes y políticas públicas de desarrollo, permiten a un sistema productivo generar un desarrollo económico en la región.

El desarrollo regional y su relación con el estudio de sistemas productivos locales

Desde la perspectiva económica, el desarrollo regional puede ser visto al mismo tiempo como un producto y un proceso (Stimson, et al., 2006). Es el producto de un desarrollo económico que puede ser medido a través del número de trabajos de la región, su riqueza, inversiones directas o las condiciones de vida de los individuos que viven en ella. Al mismo tiempo, es el proceso en el cual economistas y planificadores económicos tienen gran interés, ya sea en relación a la infraestructura regional, la industria, la fuerza laboral o el desarrollo de mercados. Es un fenómeno multi-dimensional que involucra diversos actores y es influenciado por distintos factores (Stimson, et al. 2011, 111).

A partir de ello, Stimson et al. (2006, 6) definen al desarrollo regional como “la aplicación de procesos y recursos disponibles en una región que dan como fin un desarrollo sustentable y los resultados económicos deseados, y que también cumplen con las expectativas de negocio, de los residentes y visitantes de la región”. Además, el estudio del desarrollo económico regional se ha enfocado a cuestiones no sólo de análisis y modelación de la región sino también de analizar las políticas y estrategias que pueden facilitar el proceso de desarrollo regional y el cambio en el mismo (Stimson, et al. 2011, 111). Por tanto, el desarrollo regional y su estudio es un proceso dinámico que involucra múltiples variables y factores que hacen complicado el análisis de la región.

Tomando en cuenta lo anterior, el desarrollo regional consiste en un proceso de cambio que se asocia al progreso de una región específica, de la comunidad y la sociedad que en ella habita. Dentro de esta perspectiva, Boisier (2005, 51) describe al desarrollo como

un “fenómeno dependiente de la trayectoria e históricamente evolutivo que se inicia siempre en un lugar, como un proceso esencialmente endógeno, descentralizado, que terminará por producir una geografía del desarrollo, rara vez uniforme”. El autor interpreta el desarrollo como un proceso dado a través del tiempo, localizado en cierta región y es a partir de sus cambios internos (o endógenos) que existe cierta evolución. En la misma línea de reflexión, Amin (2002) describe al desarrollo regional como un grupo de procesos relacionales que incluyen industrias, empresas, instituciones e incluso distintos flujos de trabajo.

De la misma manera, Masey (1979) argumenta que el desarrollo regional necesita ser analizado a través de los cambios en la organización de la producción y el sistema económico en general. Por tanto, dentro de este enfoque la pregunta de investigación principal en los trabajos relacionados con desarrollo se centra en descubrir cómo es que el proceso de acumulación de capital afecta las distintas formas de organización industrial y por consiguiente las regiones. Para ello, no solamente se analiza el arreglo económico del territorio sino también la base institucional que establece un balance entre la región y la economía global.

A partir de las distintas definiciones y enfoques, encontramos que el desarrollo regional es un proceso complejo que involucra distintas características del territorio y de las relaciones en las cuales la región está inmersa. Vázquez-Barquero (1999, 2005) reconoce que el entorno regional en vías de lograr un desarrollo se comporta como un “medio innovador” que tiene tres características:

1. Un territorio sin fronteras precisas pero que forma una unidad y que es el lugar en donde los actores se organizan, utilizan sus recursos materiales y no materiales, y producen e intercambian bienes y servicios.
2. Los actores locales forman una red a través de relaciones y contactos en donde se establecen vínculos de cooperación e interdependencia, y
3. El entorno local contiene procesos de aprendizaje colectivo que le permite responder a cambios en el ambiente externo.

Los estudios de desarrollo regional se dividen principalmente en dos dimensiones: exógena y endógena. La primera establece que el desarrollo depende de las relaciones interregionales y el grado de especialización de las mismas (Vázquez-Barquero, 1999, 2005). Dentro de la dimensión exógena, el desarrollo es creado a partir de factores de crecimiento localizados en la región y las relaciones con actores fuera de ella (Coe et al, 2004). Es así como el peso del desarrollo no está determinado por ventajas inherentes de la región, sino por la capacidad de la misma de adaptarse a los cambios globales y establecer relaciones hacia el exterior, ya sean nacionales o transnacionales (Wai-Chung Yeung, 2009).

La dimensión exógena describe las relaciones económicas a través de las redes globales de producción, que son definidas por Coe et al. (2004, 471) como “empresas e instituciones con funciones y operaciones específicas que están organizadas globalmente en las cuales bienes y servicios son producidos y distribuidos”. Este tipo de organización no está centrada en un lugar específico sino que rebasa los límites de las regiones y naciones. El enfoque de desarrollo regional exógeno aboga por un sistema de producción global en el cual la región juega un pequeño papel en toda la red y en donde las relaciones entre regiones se vuelven fundamentales para su desarrollo. Pero, ¿es posible que una región tenga una capacidad inherente de relacionarse con otras regiones y generar redes de producción globales?, ¿no es necesario primero generar un desarrollo

interno para de ahí obtener las herramientas necesarias para lograr un encadenamiento a sistemas productivos globales? La dimensión endógena del desarrollo regional establece las premisas que permiten contestar estas preguntas al tomar factores regionales como parte del crecimiento de un territorio dado.

Por tanto, la dimensión de desarrollo regional endógena que supone que el desarrollo es dado a partir de las características del mismo territorio y de los procesos sociales, culturales, económicos e institucionales de la región. Vázquez-Barquero (2005, 143) argumenta que el desarrollo endógeno “obedece a una visión territorial de los procesos de crecimiento y cambio estructural que se apoya en la hipótesis de que el espacio no es un mero soporte físico de los recursos, actividades y procesos económicos, sino que es un agente de transformación social”. En particular, esta dimensión argumenta que el desarrollo de una región es impulsado por la capacidad de ahorro e inversión interna de las empresas y la sociedad regional, que a través del esfuerzo propio intentan mejorar la competitividad de una región.

El desarrollo endógeno se centra en dar un papel importante a las empresas y organizaciones, así como a la sociedad civil en los procesos de crecimiento de la región (Vázquez-Barquero, 2005). A partir de ello, el capital social de la región y las instituciones locales juegan un rol primario en el desarrollo. El primer concepto, el capital social, ha tenido múltiples significados a través de los años; Bourdieu (1980, 2) define al capital social como “el agregado de los recursos actuales o potenciales vinculados con la posesión de relaciones (o redes) sustentables de conocimiento mutuo o reconocimiento”. De la misma manera, desde una perspectiva económica, el capital social tiene como rol principal contribuir a los retornos de inversión de la región a través del decremento de los costos de transacción debido a que existe un mayor nivel de confianza entre los individuos que se relacionan en un espacio determinado (Stimson, et al., 2006; Fukuyama, 1995). Por tanto, el capital social como base del desarrollo endógeno describe que los actores involucrados en relaciones mutuas pueden tener acceso a recursos de distinta índole (préstamos, inversiones, acceso a mercados, capital

humano, conocimiento, etc.), debido a que la confianza que existe entre estos actores reduce las fricciones en los mercados regionales y crea un ambiente de reciprocidad de oportunidades, información y conocimiento; además, a través de estos sistemas de confianza en la región se crean normas de operación (formales e informales) que facilitan las transacciones comerciales en la misma. Stimson, et al. (2006) argumenta que las regiones con altos niveles de capital social tienden a ser más competitivas debido a que pueden ajustarse rápidamente a condiciones de cambio externas debido a que existe un mayor intercambio de información entre los actores que los hace más alerta al mercado global.

Por otro lado, las instituciones juegan un papel importante en el desarrollo endógeno debido a que buscan proveer las reglas estructurales y de operación en las cuales la sociedad se relaciona. El desempeño económico de una región está mayormente influenciado por la manera en que las instituciones evolucionan a través del tiempo y llevan a cabo su función de establecer mecanismos de relación entre unidades económicas y la sociedad (Stimson et al., 2006). De la misma forma, Vázquez-Barquero (2005) describe que no sería posible un funcionamiento eficaz dentro de las redes empresariales locales si las instituciones no cumplen con su papel de generar confianza a través de las mismas, que permita la competencia leal y la reducción de costos de transacción.

En relación a lo anterior, Stimson et al (2003) sugiere que un liderazgo efectivo por parte de las instituciones puede ser usado para cambiar o ajustar a las mismas con el fin de adaptar la estructura, procesos e infraestructura regional que permitan un desarrollo económico de la región a partir de facilitar el uso óptimo de los recursos del territorio y de apoyar a las industrias para que alcancen su potencial de mercado. En su propuesta, los autores describen tres características importantes del liderazgo y las instituciones, las cuales son:

1. Un liderazgo fuerte en la región significa que ésta será proactiva en iniciar una estrategia de desarrollo económico regional y de monitorear el desempeño de la misma.

2. Un liderazgo marcará la visión de la región para su desarrollo futuro, y
3. Las instituciones en la región facilitarán los procesos de implementación y los planes necesarios para el cambio institucional que permita el desarrollo regional planeado.

A partir de esto, el desarrollo regional endógeno da prioridad a sistemas productivos que potencialicen las capacidades de capital social de la región y que involucren a las instituciones en las redes de colaboración de las mismas, tal es el caso de los distritos industriales, los sistemas productivos locales, los clústeres y polos de competitividad, los cuales se fundamentan en las relaciones entre actores dentro de una misma región.

Ambas dimensiones del desarrollo regional, exógena y endógena, buscan potencializar las capacidades de un territorio a partir de fundamentos diferentes; sin embargo, en los dos casos las relaciones entre distintos actores (ya sean dentro o fuera de la región) son parte fundamental de sus principios de crecimiento y desarrollo. En la dimensión exógena, las redes globales de producción buscan generar valor a partir de la unión de distintas regiones en sistemas de especialización para así formar una cadena de valor global; mientras que la dimensión endógena, busca potencializar las redes internas entre actores e instituciones que propicien la confianza entre ellas y den como resultado menores costos de transacción y desarrollo de nuevas empresas en la región, tal es el caso de los clústeres industriales.

Los clústeres industriales desde un enfoque teórico-normativo

La creación de agrupamientos industriales o clústeres es un fenómeno común dentro de las actividades empresariales de los últimos años (Tambunan, 2005). Este fenómeno ha tenido un creciente interés a partir de los trabajos de Michael Porter, el cual describe que para entender los factores competitivos de las naciones o territorios es necesario centrarse en examinar los sectores económicos y no la empresa de manera individual (Porter, 1998). Este mismo autor define a los clústeres como “concentraciones de empresas interconectadas entre sí de proveedores de bienes y servicios, industriales e instituciones como

universidades y asociaciones comerciales que compiten y a la vez cooperan, que están concentradas en un área geográfica que va desde una ciudad, estado o país” (Porter, 1998, 197-198). Este conjunto de empresas e instituciones constituye una forma de organización que permite acelerar el desarrollo de distintas regiones y atraer la inversión extranjera a las mismas, al agrupar distintos tipos de industrias y empresas locales en procesos de colaboración.

Según Ingley (1999), la definición de clúster de Porter provee el marco conceptual que ha sido utilizado por una gran cantidad de países, especialmente en desarrollo, con el fin de generar políticas públicas encaminadas al crecimiento económico y actividad el dinamismo industrial en distintas regiones. Por otra parte, Chabault (2006) describe el concepto de clúster de Porter como un enfoque organizacional y que, por lo tanto, involucra la economía industrial y la gestión. Para este autor, el objetivo de un clúster es estimular y organizar los modos de coordinación a través de visualizarlo como una cadena de valor agregado, es decir, como un conjunto de empresas potencialmente complementarias (tanto de producción como de servicios), instituciones públicas y privadas de formación en investigación y desarrollo situadas en la misma zona geográfica. De esta manera, Porter (1990) analiza cómo la ubicación de las empresas puede afectar su productividad y competitividad regional y/o nacional.

Además, la creación de clústeres o agrupamientos permite a los gobiernos concentrar sus esfuerzos institucionales en zonas específicas en lugar de crear mecanismos de apoyo dispersos. Tambunan y Supratikno (2004) describen que la creación de clústeres involucrando a PyMEs regionales les permite a los gobiernos enfocar sus esfuerzos y fortalecer sus instituciones para el desarrollo regional en un solo punto geográfico a través de la creación de universidades y centros de innovación ligados al clúster en cuestión, es decir, los esfuerzos por parte del Estado estarán mayormente enfocados a las necesidades de un clúster y generan mejores resultados que el intentar desarrollar a las PyMEs de distintos sectores. Sin embargo, la creación de políticas públicas

y el éxito de las mismas no han sido fáciles. Supratikno (2002) describe que una política pública encaminada a la creación de clústeres debe antes que nada estar apoyada por un potencial de desarrollo industrial previo¹ en el área industrial que se pretende desarrollar.

Por otra parte, Spencer et al. (2010) y Karlsson (2008) concuerdan que existe confusión en cuanto al significado de clúster en los estudios realizados a la fecha. Términos como “área geográfica” descrita en su definición ha tenido múltiples escalas (entre ellas zonas urbanas, regiones, países y hasta continentes) que ha provocado resultados encontrados (Martin y Sunley, 2001; Asheim et al., 2006). De la misma forma, se ha utilizado el término de clúster de manera indistinta para referirse a los distritos industriales descritos por Piore y Sabel (1984) y Becattini (1989), sin tener en cuenta que describen formas de organización distintas. Para esclarecer estas confusiones vinculadas al término, Gordon y McCann (2000) describen tres formas analíticas de clúster, cada una con una lógica distinta, las cuales son:

1. El modelo clásico de aglomeración de industrias. Se refiere principalmente al clúster que tiene como fin empleos de un mismo tipo y está basado en economías de escala, en donde el mercado local juega un papel importante para las ganancias de las industrias localizadas en la región.
2. El modelo de clúster como complejo industrial. Se refiere a las relaciones de compra-venta entre industrias de una misma región que se transforman en menores costos de transacción.
3. El clúster como modelo de “club social”. El cual se refiere al modelo de red social entre distintas empresas que se enfoca a las relaciones sociales y de confianza que facilitan la cooperación y la innovación de las mismas.

Por tanto, el proceso de formación de un clúster no es linear, es un fenómeno adaptativo y resultado de un proceso histórico único de una determinada región, por tanto, difícil de copiar (Karlsson, 2008; Krugman, 1991). Este proceso involucra la participación de empresarios así como de decisiones de carácter público que contribuyen al establecimiento de infraestructuras tanto materiales como no materiales que generan las bases para la interacción entre distintas empresas y, por consiguiente, la creación de un clúster (Karlsson, 2008).

Según, Atherton y Johnston (2008) un clúster se forma cuando distintas empresas empiezan a colaborar y en base a esto desarrollan relaciones que les permiten operar en economías de escala mayores. La dinámica de la formación de un clúster

¹ En este punto el autor describe que parte del potencial deben ser grandes empresas ligadas al sector industrial que se pretende potencializar como clúster. Por ejemplo, un número importante de empresas en el ramo de la electrónica para generar políticas de desarrollo de un clúster de este tipo.

es emergente e interactiva debido a que es sustentada en la creación de redes de colaboración y confianza entre los individuos que trabajan y representan distintas organizaciones; por tanto, la confianza representa el sustento para la colaboración entre los miembros del clúster y la formación de lazos fuertes entre las empresas (Storper y Scott, 1995). Por consiguiente, un clúster no puede ser creado meramente por la intervención del Estado o por mera proximidad de las empresas, sino que es un proceso de selección de las mismas por explotar las ventajas que se generan a través de la interdependencia y que tiene como objetivo el beneficio mutuo del grupo (Cooke y Morgan, 1998).

Basado en los trabajos realizados por Storper y Venables (2004) y Atherton y Johnston (2008), existen tres formas por las cuales un clúster puede crearse a partir de las relaciones:

1. A partir de una proximidad geográfica, que se refiere a la distancia física que existe entre las empresas (North, 1990).
2. A partir de una proximidad transaccional que se establece a partir de interacciones de intercambio y colaboración de bienes y servicios; y
3. A partir de una proximidad relacional, la cual se da a partir del intercambio de ideas y conocimiento, lo cual propicia el desarrollo de una confianza entre miembros de empresas que les permite tener un compromiso hacia el crecimiento del clúster.

La proximidad geográfica, además de generar ahorros para las empresas hace posible una proximidad relacional. Storper y Venables (2004) establecen que la proximidad relacional resultado de una proximidad geográfica tiene múltiples beneficios, entre ellos un contacto cara a cara entre los miembros de las empresas. Sin embargo, tanto la proximidad geográfica como la relacional no son las únicas precondiciones para que un clúster sea formado, según Atherton y Johnston (2008), estos dos tipos de relaciones deben dar lugar a la creación de una confianza entre empresas que ayude a reducir la necesidad de una proximidad geográfica y dar lugar a un contacto cara a cara ocasionado por la proximidad relacional. La confianza entre empresas es basada en valores y normas culturales compartidas, y mientras ésta crece también crece la necesidad de una proximidad relacional que estimule la colaboración entre las empresas.

Al ser un tema de estudio recurrente en las últimas dos décadas, la teoría de clústeres ha sido analizada por diversos autores que intentan encontrar una mejor forma de explicar el fenómeno de aglomeración industrial de hoy en día. La teoría ha sido criticada desde diversas perspectivas desde su concepto, metodología e inclusive por los supuestos beneficios de las políticas públicas encaminadas a la creación de clústeres trae a una determinada región.

Referente a las críticas del concepto, Martin y Sunley (2001) expresan que el término de clúster se ha vuelto tan popular, tanto para investigadores como para políticos del desarrollo, debido a que es algo genérico que puede ser aplicado a cualquier tipo de industria y región. Tanto es posible aplicar esta teoría a un sector de baja tecnología como lo es el calzado como a uno de alta tecnología como el ramo de biotecnología. Su generalidad lo ha vuelto popular entre organismos de de

sarrollo como el Banco Mundial y la OCDE¹. Sin embargo, Martin y Sunley (2001) expresan que el clúster como concepto científico se presta a fallas importantes al momento de su análisis debido a que se presta a múltiples interpretaciones lo que hace distintas investigaciones inconmensurables unas con otras.

De la misma manera, Vom Hofe y Chen (2006) describen que debido a la falta de consenso relacionado a la definición de clúster, existe mucha confusión acerca del análisis del mismo, por tanto su estudio es una mezcla de ideas similares pero que a la vez utilizan distintos conceptos y metodologías que intentan describir lo que un clúster es hoy en día. Si bien Porter (1990, 1998) y otros autores han expresado que un clúster se forma bajo contextos únicos e inigualables, el análisis de los mismos ha buscado una estandarización de conceptos que intenta establecer una “receta” de implementación de estrategias encaminadas a la creación de clústeres en distintas regiones (McDonald et al., 2007). Ingley (1999) apoyó lo anterior al expresar que si bien la teoría de clústeres promete un modelo de implementación de políticas públicas generales a diversas regiones, la práctica ha dicho lo contrario al no encontrar características precisas que puedan ser reproducidas en cualquier parte (Spencer et al., 2010).

Aún así, la teoría de clústeres como herramienta de análisis de los procesos productivos de una región es posible si se toman en cuenta tanto las aportaciones hechas a la teoría como las críticas hechas a la misma. Vom Hofe y Chen (2006) describen que, aunque no exista una definición correcta de clúster, todos los conceptos tienen un denominador común debido a que se refieren a grupos de empresas e instituciones localizadas geográficamente en una región específica que aprovechan las ventajas económicas que esta localización les provee.

Por tanto, la teoría de clústeres puede ser utilizada como punto de partida para analizar una red de colaboración específica en una región si tomamos en cuenta las características principales de formación de un clúster como base de las dimensiones de análisis. Sin embargo, estas dimensiones no son suficientes si partimos de la premisa de que el desarrollo de un clúster no es homogéneo y se manifiesta de distintas formas incluso en una misma región. Con el fin de complementar las dimensiones de análisis de un clúster, se decide tomar en cuenta otros sistemas productivos locales basados en redes de colaboración con el objetivo de encontrar puntos de análisis en común que permitan forta-

¹ Tal como es el caso del documento de la OCDE, publicado en 1999, denominado “Boosting Innovation: The cluster approach” en donde se hace referencia a la estrategia de políticas pública de clusterización en diversos países y los resultados de las mismas.

lecer el estudio de los procesos productivos en una región. En este caso, se toman como base el distrito industrial y el polo de competitividad al ser modelos enfocados en redes de colaboración y desarrollo de lazos de confianza entre sus actores.

Los distritos industriales y los polos de competitividad

El modelo de distrito industrial, que surgió principalmente en Italia, se basa en la idea de Alfred Marshall que argumenta que la proximidad geográfica y la especialización podrían generar la creación de beneficios económicos de la producción a gran escala,

“Normalmente la agregación de un gran número de talleres pequeños, tales como la creación de un número de grandes plantas pueden lograr los beneficios de producción a gran escala... es posible cortar el proceso de producción en varios segmentos, cada uno de los cuales se pueden alcanzar con el máximo ahorro en una pequeña formación de un distrito compuesto de un gran número de pequeños establecimientos similares especializados para realizar un paso particular del proceso de producción” (Marshall citado por Becattini, 1987, 131).

Según Becattini, Bellandi y De Propis (2011, 54), los distritos industriales son expresiones socio-económicas de sociedades locales que se posicionan a nivel nacional e internacional a partir de la división del trabajo mediante la creación y desarrollo de especializaciones productivas que concuerdan con las actitudes y preferencias de las personas de dicha sociedad². Están compuestos principalmente de pequeñas y medianas empresas ligadas en una compleja red de colaboración y competencia, y cuya estabilidad se debe a la ausencia de un líder de una gran empresa (Piore y Sabel, 1984; Ritzer, 2001; Chabault, 2006). Este arreglo productivo funciona cuando cada pequeña empresa dentro de la red se especializa en una o varias fases para completar el procesos de producción, los cuales no son fijos sino que cambian dependiendo del ambiente del distrito o del mercado.

Diferentes empresas que componen el distrito se articulan técnicamente entre sí y colectivamente contribuyen a la producción de una parte muy específica del producto identificado de la zona industrial. Chabault (2006) afirma que el éxito de los distritos industriales se basa en varios atributos: la confianza, la consistencia de las interacciones, las relaciones de proximidad y reciprocidad. Storper (1997) afirma que es necesario tomar en cuenta las interdependencias entre los actores, incluidas las reglas formales e informales, hábitos y convenios que son

² Otra definición de distrito industrial es la descrita por Becattini (1990) veinte años antes de la mencionada, en donde define a los distritos industriales como una entidad socio-territorial caracterizada por la presencia de una comunidad y un grupo de empresas relacionadas históricamente a una región determinada. En esta definición, mezcla dimensiones sociales (comunidad e historia) con cuestiones económicas (empresas). De la misma forma, Bellandi y Sforzi (2003) definen al distrito industrial como sistemas productivos locales en los cuales existe un intercambio de producción y consumo, tanto público como privado, con una lógica particular que se debe principalmente a los arreglos socio-institucionales de la región.

parte de la coordinación de los grupos de interés. Por tanto, el autor propone un análisis económico complementado por un enfoque sociológico de las relaciones sociales.

En resumen, un distrito industrial se compone de distintas características encontradas en la literatura y que permiten establecer puntos de análisis entre distintos arreglos productivos: la proximidad geográfica, la confianza y las redes de colaboración entre las empresas, entre otros. Chabault (2006) describe que los distritos industriales se basan en redes de colaboración que involucran a las empresas, las instituciones locales y la comunidad en general. Por otro lado, Becattini (1987) describe que los distritos industriales se rigen por un conjunto de normas y códigos sociales que son determinados a partir de las relaciones entre las mismas empresas, las instituciones y la sociedad en donde están inmersas. De la misma manera, Piore y Sabel (1984) describen que un distrito industrial se basa en el sentido de comunidad que las distintas empresas tienen, y que las diversas formas de cooperación que surgen a través de sus relaciones de producción son el resultado de la cohesión que se tiene entre las mismas.

Por otra parte, el modelo de polos de competitividad surge en Francia como una variante de la teoría de clústeres (Lachmann, 2010). Desde su nivel analítico, la política de polos de competitividad está influenciada por dos corrientes: por un lado, los trabajos de Porter sobre clústeres industriales, en los que la proximidad geográfica es el eje importante en la transmisión de conocimiento entre diversos agentes regionales; y por el otro lado, las teorías de crecimiento endógeno que sitúan a los procesos de innovación e investigación y desarrollo como el centro de los procesos de crecimiento de las naciones y en particular de las regiones o áreas locales (Plunket y Torre, 2009). El polo de competitividad se basa en una lógica territorial debido a que su principal propósito es lograr la coordinación de industrialistas, investigadores, profesores y autoridades, los cuales ya están en una región específica pero que comúnmente tienden a ignorarse mutuamente (Cohen, 2007).

Cohen (2007) describe que la gran di-

ferencia entre los polos de competitividad y otros sistemas productivos locales, como lo es el distrito industrial o el clúster, es que los primeros se basan en un estudio cuantitativo de aglomeración de empresas, son financiados mayormente por el Estado y administrados de manera local, mientras que los otros modelos son formados mayormente por la iniciativa privada. De la misma forma, Lachman (2010) describe que los polos de competitividad son diferentes a los clústeres y distritos industriales debido a que integran el enfoque global involucrando a todos los actores, sin excepción, de manera proactiva y sobre un tema industrial específico.

Debido a que los polos de competitividad fueron creados mediante una política pública, su definición es descrita por la Agencia Interministerial para la Competitividad y Atracción Territorial (DIACT, en sus siglas en francés), la cual establece que “un polo de competitividad es la combinación de un espacio geográfico, empresas, instituciones de formación e investigación, tanto públicas como privadas, con el fin de fomentar sinergias para la ejecución de proyectos de innovación en conjunto. La colaboración puede ser organizada a partir de un mercado o sector científico o tecnológico” (DIACT, 2005).

Los polos de competitividad involucran un espacio geográfico dado con una multiplicidad de actores (laboratorios de investigación, grandes empresas y PyMEs industriales y de servicios) que interactúan en un sistema relacional complejo sobre una temática productiva específica (Forest, 2010). La idea principal del gobierno francés al crear los polos de competitividad era institucionalizar las relaciones, que comúnmente son informales, con el fin de lograr una dinámica colectiva entre las empresas que estaban establecidas en la región y de esa manera lograr un desarrollo económico en ese territorio. Específicamente, a través de este modelo se intenta involucrar a las PyMEs de la región a los proyectos de innovación de los polos de competitividad con el fin de hacer a este tipo de empresa partícipe de los procesos de generación de conocimiento y de esta manera lograr un crecimiento económico (Dang, 2009).

Sin embargo, a ocho años de la creación de los polos, los resultados esperados no han sido logrados. Arzeni et al. (2008) describe que debido a que el propósito principal de los polos es establecer proyectos comunes entre PyMEs y grandes empresas el inicio de éstos no fue fácil ya que las últimas abordaron esta nueva política con cierta distancia ya que no querían involucrar a externos en sus procesos de innovación, y hasta el momento el número de PyMEs en los polos sigue siendo bajo. Aún así, de este modelo se rescatan importantes variables como lo son la proximidad geográfica previa de conjuntos de empresas, las redes de colaboración que se intentan establecer y por último, el papel de las instituciones en este modelo, las cuales inician el proceso de creación del polo y lo financian con el fin de integrar diversos actores a proyectos en común en la región.

Los distritos industriales y los polos de competitividad son modelos que, aunque tienen un propósito y modo de operación distintos, tienen como fin común lograr una red colaborativa que les permita obtener un desarrollo económico para todas las partes, es decir, un bien común colectivo. Si bien cada modelo, incluyendo los clústeres, exige a sus actores roles de operación diferente, todos ellos se basan en generar altos niveles de confianza que les permiten reducir sus costos de transacción con el fin de lograr una región más competitiva. Tomando en cuenta las teorías de desarrollo regional y los sistemas productivos ya descritos, se proponen tres dimensiones generales de análisis que permitan el estudio de una red colaborativa en una región a partir de éstas con el propósito de conocer cuáles son los mecanismos de apoyo entre los actores que han ayudado o inhibido el desarrollo de una región.

Dimensiones de análisis a partir de los distintos sistemas productivos locales

En la figura 1 se muestran las dimensiones de análisis propuestas para el estudio de un sistema productivo en una región, las cuales se dividen en tres grupos principales: dimensiones territoriales, institucionales y relacionales. En cada grupo se describen diversas características que están presentes en la

literatura revisada y que ayudarían a analizar los sistemas productivos en una región para encontrar los mecanismos de operación de los diversos actores que han generado un desarrollo de redes colaborativas que, por consiguiente, ayudan al desarrollo endógeno regional.

lazos ni redes de colaboración entre actores pero, según la literatura, es un factor importante para que esto suceda.

La proximidad relacional, en cambio, se define a partir de las relaciones de convivencia entre actores, los cuales tienen intercambios de ideas y conocimiento cara a cara (Atherton y Johnston, 2008). Vázquez-Barquero (1999, 2005) también se refiere a la proximidad relacional describiendo las características de la región como un entorno local en donde los actores forman una red a través de relaciones y contactos que sirve para establecer vínculos de cooperación e interdependencia. Por tanto, la existencia de relaciones entre diversos actores de la región dentro de un mismo ramo industrial y cómo estas relaciones son establecidas es un factor importante para analizar las redes colaborativas de la región.

Sin embargo, la presencia de éstas establece una base de las estrategias públicas hacia un modelo de desarrollo económico por lo que el análisis de las mismas es fundamental para conocer el desarrollo de una región. Por tanto, qué tipo de políticas de desarrollo han sido establecidas en la región y cuál ha sido su proceso de evolución es una dimensión de análisis que se propone para establecer el contexto en la formación de una red de colaboración entre empresas de la región.

Por otra parte, analizar si existe un liderazgo institucional está basado en los trabajos de Stimson et al. (2003) que expresa que un liderazgo sólido permite generar los cambios institucionales y de infraestructura necesarios para llevar a cabo un desarrollo regional. De la misma forma, un fuerte liderazgo institucional permite cumplir con su papel de generar confianza entre los actores regionales que genere una competencia leal y la apertura de redes de colaboración (Vázquez-Barquero, 2005). Por tanto, conocer qué personas están a cargo de las instituciones públicas que tienen como rol principal llevar a cabo las estrategias de desarrollo regional y cómo estas personas se relacionan con las empresas locales y otros actores regionales es fundamental para conocer el papel de las instituciones en el desarrollo de sistemas productivos locales.

Por último, la capacidad de negociación de las instituciones permite a éstas crear un ambiente de comunicación entre ellos y los actores regionales (ya sean empresas, instituciones privadas como cámaras de comercio y asociaciones empresariales, la academia, entre otros). Stimson et al. (2006) describen que, en el marco de un desarrollo regional, las instituciones deben proveer las reglas estructurales y de operación en las cuales la sociedad se relaciona, además de ser la primera fuente de generadora de confianza entre las mismas. En esta característica se propone analizar las relaciones que las instituciones tienen con los actores regionales, cómo se relacionan, qué tipo de relaciones se tienen y cuál es su papel en cada una de las redes de colaboración que se han formado en la región.

- Dimensiones relacionales

Hasta este momento, se han analizado características del ambiente en las cuales las empresas se ven afectadas y que establecen las bases en las cuales una red de colaboración y/o un sistema productivo local puede llegar a existir. Sin embargo, tanto la literatura de desarrollo regional como de sistemas productivos locales hace énfasis en que una parte importante del crecimiento de la región son las redes de colaboración que en ésta existen. Por lo cual, se proponen tres características a analizar: las redes de colaboración que existen, los valores y normas de cooperación y coordinación, y por último, la confianza entre actores de la red.

Las redes de colaboración son una parte fundamental de los mecanismos de generación de desarrollo, tanto endógeno como exógeno², y por consiguiente como condición básica de cualquiera de los sistemas de producción local analizados. La colaboración entre los distintos actores locales les permite operar en economías de escala mayores (Atherton y Johnston, 2008) además de que genera mecanismos de intercambio de recursos económicos (a través de relaciones cliente-proveedor) y no económicos (como lo es conocimiento y capital humanos). Por tanto, conocer cómo las empresas colaboran dentro de una región es una característica que permite conocer el nivel de capital social que existe en ella y el nivel de formación de un sistema productivo local.

De la misma manera, las teorías de desarrollo regional y de los diferentes sistemas productivos locales establecen que la generación de normas y valores de cooperación y coordinación es una condición importante para el establecimiento de redes de colaboración en las regiones. En los distritos industriales, Storper (1997) afirma que para analizar el éxito de éstos es necesario conocer las reglas formales e informales, los hábitos y convenios que son parte de la coordinación de los grupos de interés; de la misma manera, Becattini (1987) establece que los distritos se rigen por un conjunto

² Aún cuando en este tipo de desarrollo las redes son hacia afuera de la región, siguen siendo importantes como base primordial del desarrollo de la misma.

Dimensiones de análisis de sistemas productivos locales

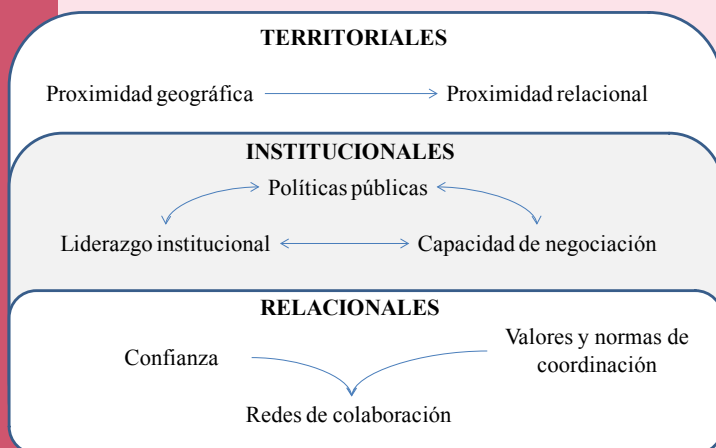


Figura 1. Dimensiones de análisis de sistemas productivos locales. Elaboración propia.

- Dimensiones territoriales

Al referirnos a las características territoriales de una región, se toma como base la proximidad geográfica y la proximidad relacional descritas a lo largo de este artículo. La proximidad geográfica es conceptualizada desde diferentes puntos de vista: como un territorio sin fronteras pero delimitado en donde los actores se organizan (Vázquez-Barquero, 1999, 2005), como la distancia física que existe entre las empresas de una misma región (North, 1990), así como el espacio geográfico en donde diversos agentes ya sean empresas, instituciones y universidades se encuentran con potencial de colaboración (Cohen, 2007). Por tanto, la proximidad geográfica se refiere únicamente a lo que Porter (1998) y Supratikno (2002) describen como un desarrollo industrial previo, el cual se define la presencia de diversas empresas ligadas a un sector industrial. Este tipo de proximidad por sí sola no genera

A lo largo de la literatura, hemos visto que las instituciones locales y/o regionales juegan un papel importante en la formación de redes de colaboración entre empresas e instituciones, tanto privadas como públicas. Por tanto, analizar el rol que cumplen las instituciones en la creación de las redes de colaboración es primordial para conocer la dinámica de la región. A partir de ello se proponen tres mecanismos de estudio de las instituciones: las políticas públicas presentes en la región que permiten la creación de redes de colaboración, el liderazgo institucional que existe en la región y la capacidad de negociación de las instituciones con otros actores regionales.

Como bien se ha expresado, la creación de políticas públicas para la creación de clústeres u otros sistemas productivos locales no es por sí sola un factor de desarrollo de la región¹.

¹ En el caso de los clústeres industriales, Supratikno (2002) y Tambunan (2005) muestran que las políticas públicas por sí solas no generan clústeres en la región sino que deben estar acompañadas de diversos factores como lo es desarrollos industriales previos y la participación de las PyMEs en este proceso. Por su parte, Dang (2009) muestra que los polos de competitividad como política pública francesa para el desarrollo regional no ha dado los resultados esperados en los ocho años que lleva su implementación por lo que se han buscado mecanismos que permitan una mayor participación de los actores a dichos polos.

de normas y códigos sociales que son determinados a partir de las relaciones entre los actores locales. Por tanto, las normas y valores de operación establecen las bases en las cuales los miembros de una red de colaboración se relacionan unos con otros con el fin de lograr un bien común. Conocer qué tipo de normas, cómo son establecidas y por quiénes se establecen dichas normas ayuda en el análisis de los mecanismos de generación de confianza entre los actores involucrados en una red de colaboración.

Por último, la confianza como mecanismo de formación de un sistema productivo local (ya sea un distrito industrial, un polo de competitividad o un clúster industrial) está presente en la literatura presentada a lo largo de este artículo. Desde el concepto de capital social (Bourdieu, 1980; Stimson et al., 2006) que establece como base un mayor nivel de confianza para disminuir los costos de transacción entre individuos en una región hasta como una característica de formación de un clúster que define a la confianza como el sustento para la colaboración de los miembros del clúster (Storper y Scott, 1995), este concepto aparece en las teorías de desarrollo regional y sistemas productivos como un elemento importante y primordial en la estimulación de relaciones entre actores locales y por consiguiente la colaboración de las mismas.

La confianza es definida como el consentimiento de un individuo a ser vulnerable a las acciones de otro individuo basado en la expectativa de que este último se desempeñará acorde a los estándares del primero (Huff y Kelley, 2003). En esta definición se establece que la confianza es basada en valores y normas culturales compartidas que al ser obedecidas por ambas partes se estimula la cooperación y colaboración, además de un sentido de reciprocidad entre los actores. Dentro del ámbito organizacional, la confianza puede ser definida como la relación que existe entre miembros de una organización a otra que permite el intercambio de información, bienes y servicios (Zaheer, McEvily y Perrone, 1998). Por tanto, la confianza como dimensión de análisis nos permite identificar los niveles de intercambio de información y recursos que entre actores se está dando y cuáles son los mecanismos de

fortalecimiento de las redes de colaboración a través de normas y valores compartidos que promueven competencia leal y la reducción de costos de transacción.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue encontrar dimensiones en común que permitan el análisis de una red de colaboración regional basada en el estudio de tres sistemas productivos locales: los clústeres industriales, los distritos industriales y los polos de competitividad. A partir de ellos se encontró que es posible agrupar tres dimensiones de análisis de diversos sistemas productivos locales en tres categorías: características territoriales, institucionales y relacionales.

Las categorías encontradas tienen como propósito analizar las relaciones de colaboración existentes en una región y conocer cuál es su relación con el desarrollo de la misma. A través del análisis de la literatura, se encontró que las dimensiones relacionales contribuyen a la formación de sistemas productivos locales robustos, a partir de valores y normas de coordinación que permiten la confianza entre distintos actores locales. De la misma manera, las dimensiones institucionales y territoriales establecen las bases de infraestructura y ambientales que dan paso a la generación de redes de colaboración entre actores a través de políticas públicas encaminadas al desarrollo de sistemas productivos locales, el liderazgo y capacidad de negociación de las instituciones y la proximidad, tanto geográfica y relacional, de los actores involucrados en la red.

Bibliografía

- Amin, A. (2002). "Spatialities of globalization". *Environment and Planning*. 34 (3), 385-399.
- Arzeni, S., Rousseau, L., Veltz, P. y Verdier, H. (2008). "Les pôles de compétitivité, une démarche paradoxale?". *Le journal de l'école de Paris du management*. 70 (2), 37-45.
- Asheim, B. et al. (2006). "The rise of the cluster concept in regional analysis and policy: a critical assessment". En: Asheim, B., Cooke, P. y Martin, R. (eds). *Clusters and Regional Development: Critical Reflections and Explorations*. Londres: Routledge.
- Atherton, A. y Johnston, A. (2008). "Clusters formation from the 'bottom-up' a process perspective". En: Karlsson, C. (ed). *Handbook of research on Cluster Theory*. Northampton: Edward Edgar Publishing Inc.
- Beccattini, G. (1987). "*Mercato e forze locali: il distretto industriale [Mercados y fuerzas locales: El distrito industrial]*". Bologna: Il Mulino.
- Beccattini, G. (1989). "Sectors and/or districts: some remarks on the conceptual foundation of industrial economics". En: Goodman, E. y Bamford, J. (eds). *Small Firms and Industrial Districts in Italy*. Londres: Routledge.
- Beccattini, G. (1990). "The Marshallian industrial districts a socio-economic notion". *Industrial districts and inter-firm co-operation in Italy*. 37-51.
- Beccattini, G., Bellandi, M. y De Propis, L. (2011). "Industrial Districts: the contemporary debate". *Economia e Politica Industriale*. 38 (3), 53-75.
- Bellandi, M. y Sforzi, M. (2003). "Industrial Districts". En: Beccattini, G. (eds). *From Industrial Districts to local development: an itinerary research*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Boisier, S. (2005). "¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?". *Revista de la CEPAL*, 86, 47-62.
- Bourdieu, P. (1980). "Le capital social". *Actes de la recherche en sciences sociales*. 31, 2-3.
- Chabault, D. (2006). "Les systèmes territoriaux de production: revue de littérature et approches théoriques d'un concept évolutif". *CERMAT – IAE de Tours, Université de Tours*.
- Coe, N., Hess, M., Wai-chung Yeung, H., Dicken, P. y Henderson, J. (2004). "'Globalizing' regional development: a global production networks perspective". *Transactions of the Institute of British Geographers, New Series*. 29 (4), 468-484.
- Cohen, E. (2007). "Industrial Policies in France: the old and the new". *Journal of International Compet Trade*. 7, 213-227.
- Cooke, P. y Morgan, K. (1998). *The associational economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Dang, R. (2009). "Territorial innovation dynamics and integration of SMEs into the collaborative innovation projects of French Poles of competitiveness: the underlying mechanisms". *Contribution to the DRUID-DIME Academy Winter Conference 2009, Aalborg, Denmark*.

Forest, J. (2010). "La production de connaissances a l'ère des pôles de compétitivité". *Innovations*. 32, 129-146.

Fukuyama, F. (1995). *Trust, the social virtues and the creation of prosperity*. Nueva York: Free Press Paperbacks.

Gordon, I. y McCann, P. (2000). "Industrial clusters: complexes, agglomerations and/or social networks". *Urban Studies*. 37, 513-533.

Huff, L. y Kelley, L. (2003). "Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study". *Organization Science*. 14 (1), 81-90.

Ingle, C. (1999). "The cluster concept: Cooperative networks and replicability". *International Council for Small Business (ICSB), Conference Proceedings*, Naples, Italy.

Karlsson, C. (ed). (2008). *Handbook of research on Cluster Theory*. Northampton: Edward Edgar Publishing Inc.

Krugman, P. (1991). *Geography and Trade*. Cambridge: MIT Press.

Lachmann, J. (2010). "Le développement des pôles de compétitivité: quelle implication des universités?". *Innovations*. 33, 105-136.

Legendijk, A. (2006). "Learning from conceptual flow in regional studies: framing present debates, unbracketing past debates". *Regional studies*. 40 (4), 385-399.

Martin, R. y Sunley, P. (2001). "Deconstructing clusters: chaotic concept or policy panacea?". *Journal of Economic Geography*. 3 (1), 5-35.

Masey, D. (1979). "In what sense a regional problem?". *Regional studies*. 13, 233-243.

McDonald, F., Huang, Q., Tsgadis, D. y Tüselmann, H.J. (2007). "Is there evidence to support Potter-type cluster policies?". *Regional Studies*. 41 (1), 39-49.

North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

Piore, M. y Sabel, C. (1984). *The Second Industrial Divide*. Nueva York: Basic Books.

Plunket, A. y Torre, A. (2009). "Les pôles de compétitivité ou le retour ambigu des déclinaisons locales de la politique industrielle française". *Economia e politica industriale*. 36 (3), 159-177.

Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Nueva York: Free Press.

Porter, M. (1998). *On Competition*. Boston: Harvard business review.

Ritzer, G. (2001). *Teoría sociológica moderna*. Madrid: Mc Graw Hill.

Spencer, G. et al. (2010). "Do clusters make a difference? Defining and assessing their economic performance". *Regional Studies*. 44 (6), 697-715.

Stimson, R., Robson, A.P., Stough, R. y Salazar, M. (2003). "Leadership, Institutions and Regional Economic Development: A New Conceptual Framework". *Artículo presentado en The Pacific Regional Science Conference Organization*. Acapulco, México. Julio, 2003.

Stimson, R., Stough, R. y Roberts, B. (2005). *Regional Economic Development – Analysis and Planning Strategy*. Nueva York: Springer.

Stimson, R., Stough, R. y Nijkamp, P. (2011). *Endogenous Regional Development: Perspectives, Measurement and Empirical Investigation*. Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc.

Storper, M. (1997). *The Regional World*. Nueva York: Guilford.

Storper, M. y Scott, A. (1995). "The wealth of regions: market forces and policy imperatives in local and global context". *Futures*. 27, 505-526.

Storper, M. y Venables, A. (2004). "Buzz: face-to-face contact and the urban economy". *Journal of Economic Geography*. 4 (4), 351-370.

Supratikno, H. (2002). "The development of SME clusters in Indonesia". Documento presentado en ASEAN Roundtable on "Entrepreneurship and Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Southeast Asia's Economic Development". Singapur, Noviembre 2002.

Tambunan, T. (2005). "Promoting Small and Medium Enterprises with a Clustering Approach: A Policy Experience from Indonesia". *Journal of Small Business Management*. 43 (2), 138-154.

Tambunan, T. y Supratikno, H. (2004). "The development of small and medium enterprises clusters in Indonesia". *International Journal of Business*. 6 (1), 29-44.

Vásquez-Barquero, A. (1999). *Desarrollo, redes e innovación*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Vásquez-Barquero, A. (2005). *Las nuevas fuerzas del desarrollo*. Barcelona: Antoni Bosh editor.

Vom Hofe, R. y Chen, K. (2006). "Whither or not industrial cluster: Conclusions or Confusions?". *The Industrial Geographer*. 4 (1), 2-28.

Wai-Chung Yeung, H. (2009). "Transnational corporations, global production networks, and urban and regional development: a geographer's perspective on multinational enterprises and the global economy". *Growth and Change*. 40 (2), 197-226.

Zaheer, A., McEvily, B. y Perrone, V. (1998). "Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance". *Organization Science*. 9 (2), 141-159.

El Trabajo Decente: una opción de política pública frente a las inequidades de la globalización

- 📍 Elizabeth Gálvez Santillán¹
- 📍 Esteban Picazzo Palencia²
- 📍 Jesús Osorio Calderón³

Resumen

La globalización económica en la época moderna, fenómeno que data desde la década de los 80, ha llevado a las naciones a abandonar las medidas proteccionistas y nacionalistas y, en su lugar, han transitado hacia la apertura de los mercados, el aumento de la interdependencia económica, la emergencia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la flexibilización del mercado de trabajo, la liberalización financiera, entre otros. No obstante la globalización ha dejado muchas cosas buenas como un mayor comercio entre países, un alto flujo de

¹ Dra. en Ciencias Sociales con orientación en Desarrollo Sustentable. Adscrita a la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) como profesor-investigador, con las líneas de investigación de trabajo decente, precarización laboral, globalización. Email: elizabethglvez@yahoo.com.mx.

² Dr. en Ciencias Sociales con orientación en Desarrollo Sustentable. Adscrito a la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) como profesor-investigador, con las líneas de investigación de calidad de vida, equidad en salud, desarrollo. Email: epicazzo@yahoo.com.

³ Dr. en Filosofía con orientación en Trabajo Social y Políticas Comparadas de Bienestar Social. Adscrito a la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) como profesor-investigador, con las líneas de investigación de educación superior, políticas públicas, neoliberalismo. Email: economiajesus@yahoo.com.mx.

inversión extranjera, la globalización de ideas como la democracia y la participación civil; para muchos la globalización no ha funcionado pues su situación ha empeorado ya que se ha dado una profundización de la desigualdad social y de la falta de oportunidades. En términos laborales, este proceso globalizador se ha traducido en muchos de los casos en una mayor precarización laboral, es decir, en una pérdida de los derechos laborales de los trabajadores. En este trabajo se busca hacer una comparación de la calidad del empleo en México entre los años 2005 y 2012 con la intención de conocer cómo se ha modificado, para ello se utilizará la propuesta de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual promueve el respeto a los aspectos fundamentales que le interesan a los destinatarios del desarrollo, como el derecho al trabajo, el diálogo social, los salarios justos, los derechos laborales y la protección social. Para el análisis se hará uso de información estadística sobre empleo proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y de la metodología propuesta por Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011) para el cálculo de un Índice de Trabajo Decente. Los primeros hallazgos que se pueden señalar es que a pesar de que las tasas de desempleo son bajas en el país, se ha dejado de lado la calidad de los empleos pues ésta cada vez es menor, es decir, en el país se está dando una cada vez mayor precarización laboral.

Palabras Clave: Trabajo decente, globalización, precarización laboral y derechos laborales.

Introducción

La globalización económica, que tiene que ver -entre otras cosas- con la eliminación de las barreras al libre comercio y la mayor integración de las economías nacionales (Stiglitz, 2006); se fundamenta en la teoría neoclásica del comercio internacional, que señala que la liberalización comercial contribuye al crecimiento económico de los países participantes (Torres, 1972; Todaro, 1987).

Sin embargo, en la época moderna, es decir, de los años 80 a la fecha, el proceso globalizador no ha contribuido al crecimiento de todas

las naciones y regiones de manera igual sino que ha potencializado el crecimiento en las regiones más desarrolladas y disminuido el crecimiento en las más pobres, agudizando de esta manera los problemas de desigualdad que ya existían y con ello la exclusión de diferentes sectores de población (Gutiérrez Garza, 2001). Asimismo, el proceso de flexibilización laboral que se ha vivido en muchos países ha llevado a que los trabajadores pierdan sus derechos laborales, es decir, se ha producido una mayor precarización, siendo de esta manera una de las causas del incremento de la desigualdad.

En este escrito, se presenta el concepto de *trabajo decente* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una opción de política pública que los países pueden adoptar para suavizar las inequidades que ha producido el proceso globalizador en la época actual.

Para ello, el trabajo se ha organizado de la siguiente manera: un primer apartado sobre globalización y desigualdad social en la época moderna; en segundo término, se presentan las tendencias estructurales e institucionales de la globalización que inciden en la precarización laboral; después, un apartado sobre el trabajo decente y su importancia en las políticas de desarrollo; posteriormente, se realiza un ejercicio de medición de la calidad del empleo a través del concepto de Trabajo Decente, como un ejemplo de política pública que los gobiernos pueden adoptar para avanzar hacia una globalización menos desigual y; por último, la conclusión.

Globalización y desigualdad social en la época moderna

No obstante la globalización económica no es un fenómeno nuevo, en la época moderna es un fenómeno que se puede ubicar desde inicios de la década de los ochenta a la fecha, y constituye una de las respuestas a la crisis del régimen de acumulación ford-taylorista de Estados Unidos. Esta crisis, que aparece a finales de los setenta, puede ser abordada —para efectos de este trabajo— desde dos perspectivas. Por un lado, se da el agotamiento del mercado



interno en ese país (Piore y Sabel, 1990) por lo que era imperiosa la necesidad de abandonar las medidas proteccionistas para dirigirse a otros mercados constituidos por las clases medias y altas en el mundo; y por el otro, se produce una caída de la productividad del sistema productivo ford-taylorista¹ ante la emergencia de un nuevo sistema productivo basado en la flexibilidad, el trabajo complejo y la incorporación de la microelectrónica y la robótica en el sistema de máquinas, llamado “toyotismo” u “ohnismo” (De Montmollin y Pastré, 1984; Coriat, 1984, 1993; Ohno, 1989; Gutiérrez, 1990). Ambas situaciones propiciaron que del proteccionismo que se vivía en los países se transitara hacia la globalización económica. En efecto, esta etapa ha estado caracterizada por el abandono de las políticas proteccionistas y, en su lugar, la apertura de los mercados, el aumento de la interdependencia económica, la emergencia de nuevas tecnologías automatizadas de la información y la comunicación incorporadas al sistema de máquinas y los negocios, la flexibilidad del trabajo, la liberalización financiera y una tendencia hacia la homologación de las políticas macroeconómicas conocidas como el Decálogo del Consenso de Washington (Ramos, 2003; Guillén, 1997).

La globalización económica se sustenta en la tesis de la teoría neoclásica del comercio internacional que señala la existencia de una correlación positiva entre la liberalización comercial y el desarrollo económico; es decir, se estaría frente a un proceso virtuoso: la apertura económica detona el crecimiento económico y del empleo, conduciendo a las naciones menos desarrolladas a una mejor situación económica que si no se insertaran en ese proceso globalizador.

Sin embargo, el fenómeno de la globalización económica ha estado sujeto a grandes debates y confrontaciones en torno a los efectos positivos y negativos que ha tenido para los países emergentes y en desarrollo. Para algunos la globalización es la causa determinante de la desaceleración económica, el desmantelamiento del Estado social, la pérdida de

¹ Se fundamenta en una concepción tecnológica de fragmentación de las tareas simples y la rigidez en la ejecución de éstas, capaz de ser medidas por un cronómetro.

empleos de calidad, los bajos salarios, el crecimiento del sector informal, la incorporación masiva de las mujeres en el sector de la maquila y la degradación ambiental. Estas últimas directamente vinculadas al proceso de relocalización industrial derivada de la crisis del sistema socioproductivo ford-taylorista.

De esta forma, las movilizaciones de Madrid (1994); Seattle, Bangkok y Washington (1999); Davos, Washington, Melbourne y Praga (2000); Porto Alegre, Cancún, Quebec, Nueva York, Barcelona, Génova (2001) y la contra-cumbre de Rostock, Alemania (2007), han demostrado el profundo descontento de la forma en que se ha concretado la globalización en la gran mayoría de los países, pues ha conducido a una profundización de la desigualdad social, la precarización del empleo y la falta de oportunidades para la población; siendo la extensión de la precarización laboral un indicador preciso de este fenómeno en los mercados de trabajo, especialmente en el sector poblacional de los jóvenes.

Tendencias estructurales e institucionales de la globalización que inciden en la precarización laboral

La precarización laboral nos habla de un conjunto de situaciones que configuran el déficit social y se manifiesta en la carencia de derechos del trabajo tipificados en la legislación, por ejemplo, la ausencia de contrato laboral y de prestaciones sociales, la existencia de salarios por debajo del salario mínimo, la prolongación de la jornada de trabajo sin la correspondiente remuneración ponderada como horas extras, despido sin indemnización, entre otros elementos. Aunque este fenómeno siempre ha estado presente en el mercado de trabajo, ¿por qué se ha incrementado la precarización laboral en el mercado del trabajo en la etapa actual de la globalización económica?

La globalización económica, la cual fue resultado de la crisis del régimen de acumulación ford-taylorista, como se señaló anteriormente, fue acompañada por tres tendencias fundamentales que simultáneamente emergieron y lograron tener un impacto universal:

1. La incorporación de China al mercado mundial; la ex URSS y la India duplicaron la mano de obra disponible en el mercado laboral, pues aportaron más de 1 470 millones de personas que quedaron integradas a la globalización mediante los procesos de liberalización comercial y financiera. En México, el impacto ha sido muy fuerte, pues las importaciones de productos chinos acabaron con la industria de juguetes y afectaron drásticamente la textil, entre otras (Zacharie, 2008).
2. La relocalización y subcontratación industrial ha sido un proceso que cobra dinamismo desde la década de los ochenta y que obedece a la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas. Este proceso se realiza tanto en aquellas que han logrado reconvertir con nuevas tecnologías sus procesos productivos, como en las que la única opción ha sido aumentar su competitividad reduciendo los costes salariales. Sin embargo, ambas empresas definen el lugar de su relocalización atendiendo principalmente al costo de la mano de obra (Berger, 2006).
3. El desmantelamiento del Estado del bienestar como resultado de la implementación del Decálogo del Consenso de Washington en los países emergentes o en vías de desarrollo, lo que impulsó el retraimiento de las políticas del estado en la economía y permitió la política pública de la flexibilización laboral donde el objetivo es la producción para el mercado externo, desmantelando la relación laboral que hasta entonces existía para fortalecer el mercado interno.

Mientras que durante el régimen de acumulación ford-taylorista los mercados laborales se constituían por el mercado primario de trabajo (conformado por empleos formales), siendo el mercado secundario (empleos precarios) el subordinado (Piore, 1983), con la globalización,

la relación se invirtió, y el sector dominante ahora es el mercado secundario del trabajo o el de los empleos precarios, como expresión clara de la profundización de la desigualdad del proyecto de la globalización (Beck, 2000; Sotelo, 1999).

En el marco de estas tendencias impulsadas por los efectos de la globalización, así como por las protestas que se generaban en todo el mundo, aparece una propuesta o convocatoria de la mayor relevancia para dignificar el trabajo: El *Trabajo Decente*. Propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que impulsa el respeto a los derechos laborales en todos los países.

El trabajo decente: su importancia en las políticas de desarrollo

El *trabajo decente* propuesto por la OIT en 1999 constituye una amplia convocatoria para promover en todos los países las condiciones que brinden las oportunidades para que las personas puedan conseguir un “trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999: 4). Este programa se ha plasmado en cuatro objetivos estratégicos:

- La promoción y crecimiento del empleo.
- El respeto a los derechos laborales consagrados en la legislación laboral.
- La protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.
- El fomento del diálogo social.

Es decir, al hablar de *trabajo decente* se trata de vincular a las políticas públicas un conjunto de derechos sociales cuya responsabilidad real de proporcionarlos es de la sociedad mediante acuerdos y consensos entre los distintos sectores y clases que la conforman. Así, lo que la OIT propone es que en el marco de la globalización los países deben poner en primer plano el derecho a la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacio

nalmente y diseñar un modelo que permita monitorear el desarrollo *versus* el trabajo decente en los países (Zacharie y Serón, 2008; Fields, 2003).

Como se puede observar, la propuesta de la OIT retoma al trabajo como parte primordial de la trayectoria personal de vida, valorándolo no sólo por el hecho de que es una actividad a la que dedicamos gran parte de nuestro tiempo, sino también porque tiene los atributos de ser, por un lado, un pilar de integración social y, por otro, un elemento central de la autoestima personal vinculada a la realización de las aspiraciones individuales. Por ello, contar con la oportunidad de acceder a un *trabajo decente* constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer. De esta forma, la noción de *trabajo decente* significa una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones laborales provocadas por la globalización económica, cuestionando las políticas de flexibilización laboral, al permitir incluir en el debate cuestiones como: el derecho al trabajo, la participación y la democracia sindical, los salarios justos, los derechos laborales y la protección social. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que éste sea *decente*, es decir, que garantice al menos las condiciones materiales mínimas necesarias que el empleo debe generar.

En consecuencia, establecer el *trabajo decente* como una meta del desarrollo económico, constituye la herramienta ausente en las políticas de inserción de las naciones en la etapa actual de la globalización. Sin embargo, para lograrlo es necesario que los diferentes actores de la sociedad asuman su papel, es decir, que los trabajadores, sindicatos, gobiernos y empresas participen en la toma de decisiones y de ello surjan consensos, políticas, programas y acciones con las instituciones o entidades que se requieran para lograr ese objetivo (OIT, 2000).

Medir la calidad del empleo para avanzar hacia una sociedad con *trabajo decente*

Una forma de conocer la calidad del empleo en una región es medir el grado de *trabajo decente* que existe. En la OIT, al igual que en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), se realizan grandes esfuerzos en la construcción de un índice que mida el *trabajo decente*, por lo que han surgido una variedad de propuestas tales como, la publicada en OIT (2001), Gahi (2003); Bonnet et al (2003); Anker et al. (2003); Bescond et al (2003); González (2006); Galhardi (2008); Fuji y Alatraste (2008) y Gálvez, Gutiérrez Garza y Picazzo (2011).

En este trabajo que se presenta, se aborda la propuesta metodológica para la medición del Índice de *Trabajo Decente* (ITD), presentada en Gálvez, Gutiérrez Garza y Picazzo (2011), donde el índice calculado integra tres indicadores: el empleo durable¹, la población ocupada con salario suficiente² y la

$$1 \quad TED = (PO/PEAR) \times 100$$

Dónde:

TED = Tasa de empleo durable

PO = Población ocupada de 18 años y más que tiene ingresos de un salario mínimo o más. Se elimina el trabajo infantil, considerado como la población menor de 18 años que trabaja.

PEAR = Población económicamente activa real, compuesta por la PEA (población ocupada y desempleados) más, la población no económicamente activa (PNEA) pero que se encuentra disponible para trabajar.

$$2 \quad TOSS = (PO1/POT) \times 100$$

Dónde:

TOSS = Tasa de población ocupada con salario suficiente

población ocupada con prestaciones sociales o equivalente³. Estos indicadores integran un índice compuesto⁴ cuyo valor oscila entre 0 y 1, donde el 0 es el valor no deseable y el 1 el más deseable, y para ser interpretado se toma el criterio que aplica el PNUD (s/f) con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), se divide en tres rangos: cuando el valor resultante se ubica entre 0-0.49, las condiciones de *trabajo decente* que ofrece la sociedad son bajas; cuando se encuentra entre 0.50-0.79 las condiciones de *trabajo decente* son medias y cuando resulta entre 0.80-1.00 las condiciones de *trabajo decente* en la sociedad son altas.

El ejercicio de medición que se realiza para co-

PO1 = Población ocupada con ingresos superiores a 3.1 salarios mínimos. Considerando que eso es lo que ahora se necesitaría ganar para adquirir una canasta obrera indispensable (compuesta por 35 bienes y servicios básicos), la cual en el año de 1987 se podía comprar prácticamente con un salario mínimo.

POT = Población ocupada total.

$$3 \quad POPSE = ((TAIS * (3/4)) + (TPOPI * (1/4)))$$

Dónde:

POPSE = Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente

TAIS = Tasa de población ocupada con acceso a instituciones de salud

TPOPI = Tasa de población ocupada con prestaciones o sin prestaciones pero con ingresos mayores de 5 salarios mínimos.

Y donde:

$$TAIS = (POAIS / POT) \times 100$$

Es decir, POAIS = Población ocupada con acceso a instituciones de salud públicas o privadas

POT = Población ocupada total.

$$y, TPOPI = ((POP + POSPI)/POT) \times 100$$

POP = Población ocupada con prestaciones

POSPI = Población ocupada sin prestaciones y con ingresos mayores a 5 salarios mínimos

POT = Población ocupada total.

4 Para obtener el ITD, primero se convierten los indicadores calculados en índices a través del método de máximos y mínimos, que consiste en:

$$\text{Índice} = (\text{valor actual } xi - \text{valor mínimo } xi) / (\text{valor máximo } xi - \text{valor mínimo } xi)$$

Dónde:

xi = Indicadores

Valor actual xi = el valor del indicador xi en determinado momento.

Valor mínimo xi = es el valor más bajo tomado como referencia para esa variable.

Valor máximo xi = es el valor más alto tomado como referencia para esa variable. Se toman como valores máximos y mínimos el 100% y 0%, respectivamente, por considerar que lo ideal sería que toda la población cuente con un empleo que tenga los componentes del trabajo decente.

Posteriormente, se suman y se ponderan de manera igual, es decir, se divide entre tres, obteniéndose de esta manera el ITD.

nocer la calidad del empleo es para el país en los años del 2005 y 2012. A continuación se presentan los resultados obtenidos (Cuadro 1).

Cuadro 1. Índices que integran el ITD y el ITD para México, 2005 y 2012

Índice	2005	2012
Empleo Durable	0.616	0.626
Población ocupada remunerada con salario suficiente	0.284	0.229
Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente	0.369	0.369
Índice de Trabajo Decente	0.423	0.408

Fuente: Elaborado con datos de la ENOE/INEGI. Il trimestre 2005 y 2012.

El ITD por sí mismo nos muestra que existe una problemática muy fuerte y que va en aumento, un déficit de trabajo decente que se constata con la cada vez mayor falta de empleos de calidad, al obtener que el ITD no solamente se ha mantenido en el rango bajo de *trabajo decente* sino que para el 2012 descendió aún más, al pasar de 0.423 en el 2005 a 0.408 en el 2012. Su contraparte, pues más allá del trabajo decente entramos en el espacio social de los empleos precarios, éstos no deberían tener una presencia tan fuerte en los mercados laborales, pues constituye una circunstancia

que genera un círculo perverso, ya que genera un proceso regresivo en la formación de los salarios, se deterioran las condiciones necesarias para crear la cohesión social y mantener la vigencia y legitimidad del mundo del trabajo.

Al revisar los índices obtenidos para cada uno de los indicadores que componen el ITD se puede observar que: en el caso del **índice de empleo durable**, éste mejoró ligeramente para el 2012, al pasar de 0.616 en el año 2005 a 0.626 en el 2012, lo que muestra la importancia de generar políticas estructurales e institucionales que garanticen a la población empleos con derechos laborales que conduzcan a cerrar las brechas de la desigualdad social que existe en el país al procurar eliminar el trabajo infantil y promover que las personas que trabajan obtengan ingresos de al menos un salario mínimo, como lo marca la ley.

Por su parte, **el índice de la población ocupada con salario suficiente** muestra un retroceso, al pasar de 0.284 en el 2005 a 0.229 en el 2012, siendo el índice más bajo de todos los considerados para la medición del ITD. Este hecho da constancia de los problemas de inequidad que existen en el país, ya que la población trabajadora no recibe de manera equitativa los beneficios económicos generados. Esto es un reflejo de las políticas económicas vigentes que impiden el dinamismo económico, además de que evidencian la debilidad de las instituciones del bienestar social que no han logrado contrarrestar la desigualdad social, ni distribuir la carga de la prolongada crisis que México ha vivido. Una de las enseñanzas de este indicador es el cuestionar la laxitud con la que se ha manejado la determinación del salario mínimo, pues se ha apartado de los principios que le dieron vigencia ya que se ha desvinculado de los propósitos con los que fue legislado: garantizar el salario justo y la igualdad social (De la Cueva, 1993).

Por otro lado, **el índice de prestaciones sociales o equivalente** se mantuvo sin cambio en los años 2005 y 2012 al ubicarse en 0.369 en ambos años. Sin embargo, aunque se mantuvo igual en ambos periodos no se puede dejar de señalar que lo que el indicador muestra es que el país está compuesto por una sociedad trabajadora altamente desprotegida principalmente en relación con el acceso al cuidado de la salud, uno de los derechos fundamentales del trabajo. Esta situación forma parte de las políticas de flexibilización laboral y el desmantelamiento del Estado de bienestar, promovidas por el Consenso de Washington.

Conclusión

Las cifras obtenidas muestran, de manera concreta, la necesidad de impulsar políticas específicas que permitan que los beneficios del crecimiento económico se filtren hacia todos los sectores de la población para que de esta forma se traduzca en un desarrollo virtuoso para la sociedad en su conjunto, y al aplicarse en todos los países, lograr una globalización con mayor equidad.

La propuesta de *trabajo decente* de la OIT es de suma importancia, pues constituye una convocatoria de política pública que debe ubicarse en el centro de las políticas económicas de cada uno de los países, pues la población ocupada que ingresa al rango del *trabajo decente* tiene la oportunidad de aspirar a tener condiciones que dignifiquen la trayectoria personal así como a lograr una mejor inclusión en la sociedad.

Partiendo de que el trabajo es un derecho universal, toda sociedad tiene la responsabilidad de generar políticas de *trabajo decente* para la población en edad de trabajar, ya que el trabajo no es solamente uno de los principales medios para que el ser humano se vincule con la sociedad y la economía, también es parte primordial de la trayectoria personal de vida, al ser una actividad a la que dedicamos gran parte de nuestro tiempo y ser un elemento central de la autoestima personal; así mismo, es el medio principal para fortalecer e integrar el tejido social y los canales comunicantes de la cohesión social. Por ello, contar con la oportunidad de acceder a un *trabajo decente* constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer.

Por esto, en el contexto de la globalización y su impacto en la desestructuración de los mercados laborales, manifestado en la tendencia creciente de la precarización laboral, es necesario retomar como estrategia de desarrollo la política de fortalecimiento del mercado primario del trabajo o el espacio donde se crean, desarrollan y dinamizan los empleos formales y la protección social.

Bibliografía

- Anker, Richard. et al. (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2. Ginebra.
- Beck, Ulrich (2000), *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España, Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Berger, Suzanne (2006), *Made in Monde. Les nouvelles frontières de l'économie internationale*, Seuil.
- Bescond, David; et al. (2003), "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.
- Bonnet, Florence; et al. (2003), "Una familia de índices de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.
- Coriat, Benjamín (1984), *El taller y el cronómetro*, México, Siglo XXI.
- _____ (1993), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI.
- De la Cueva (1993), *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa.
- De Montmollin, Maurice y Olivier Pastré (1984), *Le taylorisme*. París, La Découverte.
- ENOE (2005 y 2012), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, publicada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en <http://www.inegi.org.mx>
- Fields, Gary (2003), "El trabajo decente y las políticas de desarrollo", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.
- Fuji, Gerardo y Martha G. Alatríste (2008), *Trabajo decente en México, 2006-2007*. Trabajo presentado en el VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Querétaro, mayo, 2008.
- Galhardi, Regina (2008). *Indicadores de trabajo decente: Un índice para México*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina para Cuba y México.
- Gálvez, Elizabeth, Esthela Gutiérrez y Esteban Picazzo (2011), "El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales", en *Revista Mexicana de Sociología* 73, num. 1, pag. 73-104, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, México, D.F.
- Ghai, Dahram (2003), "Trabajo decente. Conceptos e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, pp. 125-160, Ginebra.
- González, Mario. 2006. *La promoción del trabajo decente y productivo de los jóvenes en la Región América*. Ponencia presentada en el seminario Estrategias para la Generación de Empleo Productivo para los Jóvenes. Morelos, México, noviembre, 2006
- Guillén Romo, Héctor (1997), *La contrarrevolución neoliberal*, México, Era.
- Gutiérrez Garza, Esthela (1990), "La crisis laboral y la flexibilidad del trabajo. México 1983-1988", en Esthela Gutiérrez Garza (coord.), *Testimonios de la crisis, 4. Los saldos del sexenio (1982-1988)*, México, Siglo XXI Editores/UAM-Unidad Iztapalapa.
- _____ (2001). "Polos opuestos. Nuevo León y Chiapas". En, *Trayectorias. Revista de Ciencias Sociales*. Año 3, num. 4/5 sept 2000-abril 2001. UANL, Monterrey Nuevo León, México.
- Ohno, Taiichi (1989), *L'espírit Toyota*, París, Masson.
- OIT (1999), "Trabajo decente", en *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.
- _____ (2000), "Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global", en *Memoria del Director General, OIT, 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.
- _____ (2001). Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000". *Panorama Laboral*, Perú.
- Piore, Michael (1983), "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad Editores.
- _____ y Charles F. Sabel (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- PNUD (s/f), Recuperado de <http://hdr.undp.org/en/media/TechNote1999.pdf>
- Ramos, Laura (coord.) (2003), *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*, Buenos Aires, Icaria.
- Stiglitz, Joseph E. (2006), *El malestar en la globalización*, España, Santillana Ediciones.
- Sotelo, Adrián (1999), *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México, D.F., Ediciones El Caballito.
- Todaro, Michael P. (1987), *Economía para un mundo en desarrollo*. México, D.F.: Fondo de Cultura económica.
- Torres Gaytán, Ricardo (1972), *Teoría del comercio internacional*, México, D.F.: Siglo XXI Editores.
- Zacharie, Arnaud y Seron Alexandre (2008), *Mondialiser. Le travail decent*, Belgique, Luc Pire.
- Zacharie, Arnaud (2008), Mondialisation et employ: Anatomie des grandes mutations. En Zacharie, Arnaud et Seron Alexandre, *Mondialiser. Le travail decent*. Belgique, Luc Pire.

Más allá del Cluster. La geografía de las redes personales de los trabajadores de la industria de la ropa.

◁ Alejandro García - Macías¹

◁ Adriana Pérez Amador²

Resumen

La ponencia describe una propuesta en la que convergen los métodos y aplicaciones del Análisis de Redes Sociales (ARS) y de los Sistemas de Información Geográfica (SIG) para describir la localización geográfica de las redes personales de una muestra de trabajadores de tres municipios altamente especializadas en la industria de la ropa (Moroleón y Uriangato en Guanajuato, y Villa Hidalgo en Jalisco).

Para analizar la configuración relacional en estos municipios, recurrimos al concepto de Glocalización (Hampton y Wellman, 2002), que puede resumirse en la tendencia esperada a que los contactos personales activos de un actor se concentren en un cor-

¹ Doctorando en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Comunicación. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Profesor Investigador. Temas de interés: Redes personales y Capital Social

² Maestra en Demografía. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Doctoranda en Ciencias Sociales y Humanidades. Temas de interés: Población y Mercados de trabajo.

to radio territorial, pero al mismo tiempo en convivencia simultánea con un porcentaje más pequeño de contactos distribuidos globalmente.

Nuestro estudio consiste en la elicitación de 75 redes egocentradas con tamaño fijo de 30 contactos personales (N= 2,250) y con datos sobre su ubicación geográfica. El análisis consiste en el cálculo de dos Índices de Geodispersión que permiten conocer la distancia física entre los actores (Ego) y sus contactos (Alter), y de éstos entre sí (Molina et.al. 2011) para estudiar su distribución geográfica mediante la visualización de grafos reticulares georreferenciados.

Este procedimiento nos permite transformar la "Geografía de la red personal" en un concepto operativo (Axhausen, 2008) y mostrar que la configuración relacional de los actores productivos en estos municipios tiene -tal como teóricamente se espera- un fuerte anclaje local, pero también conexiones de diversa índole en los espacios translocal y transnacional.

Sostenemos que el análisis de las relaciones materializadas en estos espacios más allá del clúster, es una alternativa consistente para complementar la explicación de sus dinámicas productivas, ya que la evidencia obtenida permite identificar diferencias sustantivas en la geografía de la red personal de los actores de acuerdo al tipo de actividad que realizan, su estatus ocupacional y otras variables de carácter atributivo o no relacional (García-Macías, 2013).

1. Introducción

La dimensión geográfica de las redes de los individuos es un componente esencial en la comprensión de las formas en que se configura y distribuye su Capital Social. Así, uno de los objetivos centrales de la investigación en que se basa esta ponencia, consiste en comprobar lo que hemos denominado como *hipótesis de localización de las redes personales en tres clusters mexicanos de la industria del vestido*, cuyo supuesto base es que *las redes personales de los trabajadores de la industria de la ropa estarán fuertemente concentradas en su respectivo ámbito local, pero con importantes nexos externos a ellas*.

Este supuesto cobra especial relevancia por el contexto particular de las poblaciones estudiadas: se trata de tres municipios altamente especializados en la Industria del vestido: Moroleón y Uriangato, ubicados al sur de Guanajuato³; y Villa Hidalgo, ubicado la región altos norte de Jalisco. Debido a la especialización productiva que caracteriza a estos municipios, teóricamente se espera la existencia de densas redes de carácter local como soportes de dicha especialización. Pero al explicar la dinámica de los municipios a través de las relaciones sociales también se toma en cuenta la manera en que éstos se engarzan con otros municipios de su región, del país o del extranjero, es decir, relaciones que van *más allá del cluster*. Así, la geografía de la red personal comprende tres campos bien diferenciados en términos geográficos: el local, el translocal y el transnacional.⁴

³ La Zona Metropolitana (ZM) de Moroleón-Uriangato tiene una importante participación en la industria y el comercio del vestido. Actualmente, las unidades económicas de fabricación de prendas de vestir ubicadas en la ZM representan 3.7% empresas a nivel nacional y 54.7% unidades del estado de Guanajuato. Según su tamaño, 94.8% son micro y 4.9% pequeñas empresas. (Pérez & Maza, 2013)

⁴ Con base en el Marco Geoestadístico Nacional, diseñado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y con el propósito de lograr una correcta referencia de la información con los lugares geográficos correspondientes, nos referimos al espacio local como aquel representado por todas las localidades de un mismo municipio. Al espacio translocal como aquel conformado por el resto de municipios de la misma entidad y por los municipios de otras entidades, de modo que puede dividirse en translocal estatal y translocal nacional; finalmente el espacio transnacional es el conformado por espacios geográficos que rebasan los límites geográficos



Es de suponer que, con respecto a las redes, estos campos tengan diferente magnitud en cuanto a su tamaño (número de Alteri) e intensidad o solidez relacional (dado por características de composición y estructura de las subredes). A partir de la teoría, es posible hipotetizar que, mientras que el campo local será el más amplio y mejor interconectado (mayor tamaño e intensidad), el translocal será moderado en ambas dimensiones y el transnacional comprenderá una cantidad mínima de Alteri más bien dispersos y con pocas relaciones en común.

Siguiendo con el detalle de la hipótesis, estas diferencias de magnitud en los campos de la geografía de la red personal pueden estar relacionadas con diversos factores que van desde el nivel más macrosocial, que escapa al control o la voluntad directa de los sujetos individuales, como pueden ser los patrones migratorios de los municipios o regiones concretas, las condiciones económicas prevaletantes, etcétera; pasando por las características demográficas: edad y sexo; hasta el nivel microsocia, representado por los atributos específicos de los Egos, como escolaridad, ocupación y trayectoria laboral, entre otros.

1. Metodología

El tema de la distancia geográfica de las redes personales ha sido objeto de interés en diversos estudios clásicos (Wellman, 1979; Fischer, 1982) y en otras aportaciones sustantivas más actuales (Hampton y Wellman, 2002; Grossetti, 2006; Glückler, 2007; Axhausen, 2008; Molina, Bolívar y Cruz, 2011), que permiten identificar su relevancia teórica y metodológica para introducirlo en la propuesta de análisis del Capital Social que se realiza en este trabajo.

A partir de una muestra de redes personales, se lleva a cabo un análisis descriptivo en función de su localización geográfica, sin considerar los mecanismos explicativos subyacentes que están fuera de los alcances de esta investigación. En primer término se hace una clasificación ordinal en relación al lugar de residencia de los Egos; después, por medio de los dos índices de dispersión geográfica de las redes personales propuestos por Molina et.al (2011) y, finalmente, a través de la visualización y descripción de los grafos reticulares georreferenciados en los tres diferentes campos o espacios geográficos.

La combinación de tres estrategias analíticas complementarias permite, primero, referenciar tipológicamente la ubicación de la red en torno al espacio donde habita Ego; después, asignar un sentido de magnitud a través del cálculo de la dispersión/concentración de los contactos; y finalmente, incorporar las coordenadas geográficas como atributo de los nodos en un grafo reticular georreferenciado, para visualizar e interpretar territorialmente los dos indicadores anteriores.

2.1. Sujetos de estudio

El interés de esta investigación se centra en la población ocupada principalmente en tres subsectores de actividad económica: fabricación y comercio al por mayor y comercio al por menor de prendas de vestir. Previo a la selección de entrevistados se determinaron cinco perfiles orientativos con base en dichos subsectores, así como en la posición en la ocupación: 1) Propietarios de empresas manufactureras que contratan trabajadores; 2) Maquiladores de ropa por cuenta propia y en su domicilio, que no emplean a otros trabajadores; 3) Propietarios de comercios, con empleados o sin ellos; 4) Trabajadores en la Industria Manufacturera, remunerados o no; y 5) Trabajadores o dependientes de comercios de ropa, remunerados o no.

2.2. Método y Técnica

Para la selección de una muestra no probabilística se aplicó un mecanismo del tipo bola de nieve. La primera oleada de diez informantes, dos para cada perfil determinado, se obtuvo de dos maneras: a) Un informante de cada tipo mediante la sugerencia directa de alguno de los expertos locales consultados durante la fase de contextualización de las poblaciones: el cronista de la ciudad en una de ellas y funcionarios municipales en las otras dos. El requisito fue que se tratara de personas bien conocidas localmente por su actividad; b) otro informante de cada tipo, mediante la visita directa y aleatoria a diversos establecimientos de manufactura y comercio, ubicados físicamente en cuatro diferentes zonas de cada población, en los que se solicitó la entrevista al trabajador o empleador que estuviese dispuesto a concederla, alternando los perfiles necesarios.

La segunda oleada se logró solicitando a cada uno de los diez primeros entrevistados, la referencia de otra persona, con la condición de que encajara con alguno de los perfiles requeridos y que no hubiera sido incluida en la red personal que recién habían descrito. La secuencia se interrumpió algunas veces por la negativa de los referidos para responder la entrevista. En esos casos, se solicitó otra referencia al propio entrevistado fallido. Cuando no fue posible obtenerla, se seleccionaron al azar nuevos establecimientos en una zona diferente de la población, para iniciar de nuevo el proceso.

La técnica empleada para recolectar la información y elicitar las redes personales consistió en una Entrevista Reticular Egocentrada (ERE). Con el apoyo del software libre para la recolección y análisis de redes personales, EgoNet¹, se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado

con 730 preguntas básicas y hasta 134 adicionales, que organiza diversas variables en cuatro niveles: datos atributivos sobre el informante (Ego); los Alteri con los que se relaciona; datos atributivos sobre cada uno de sus Alteri e información específica sobre sus relaciones con Ego; finalmente, relaciones entre cada par de Alteri.

Así, a partir del generador e interpretador de nombres contenidos en la entrevista EgoNet, además de la información de carácter relacional, se obtuvieron datos sobre características socioeconómicas y ocupacionales de 2,250 personas, que constituyen los alter incluidos en las 75 redes personales, 30 por cada entrevistado.

De las 75 personas a quienes se aplicó la entrevista EgoNet, 25 eran residentes de cada una de los tres municipios. La respondieron 39 mujeres (52%) y 36 hombres (48%), en número similar en cada población,

¹ Disponible en <http://sourceforge.net/projects/egonet/>

de 13 y 12 respectivamente. Las edades de los entrevistados fluctúan entre los 19 y los 75 años, con una media de 33.3. Una importante proporción (44%) se encuentra en el rango de los 21 a los 30 años.

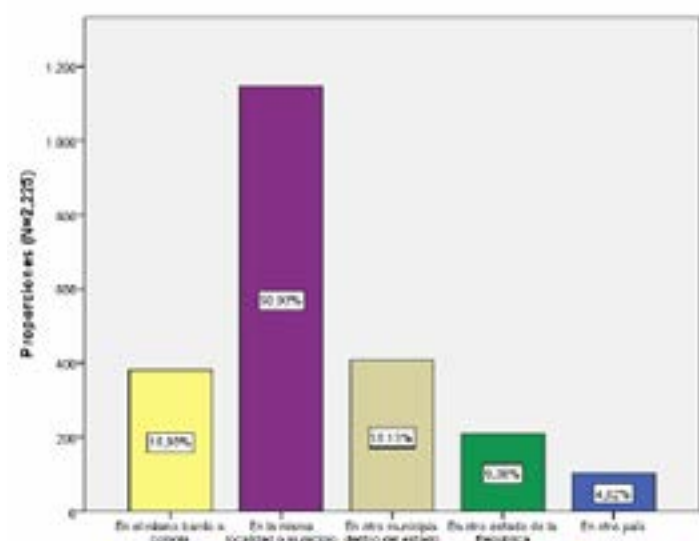
Se trata de una muestra con amplio arraigo local, pues de los 75 entrevistados, 42 (56%) nacieron en la población en que residen, mientras que 30 (40%) viven en ella desde hace más de diez años. De los 33 informantes que no son originarios de sus poblaciones de residencia, 13 (17.3 % de la muestra) nacieron en otro municipio dentro de la misma entidad federativa y los otros 20 (26.7%) provienen de una entidad distinta. La escolaridad de la población entrevistada se distribuye en prácticamente todos los niveles, con una concentración importante que declara tener secundaria (26.7%) o bachillerato (40%) terminados. Ninguno de los entrevistados reportó contar con un posgrado.

La muestra es equilibrada respecto a las dos categorías de situación conyugal definidas en esta tesis, es decir 38 personas que actualmente tienen una relación de pareja que implica cohabitación, ya sea formalizada o no (Casados o en unión libre), y 37 que no la tienen, con independencia de si en el pasado la tuvieron o no (Solteros, divorciados, separados y viudos).

1. Distribución Espacial

La primera aproximación al análisis de la ubicación de los alteri consiste en clasificarlos conforme a sus lugares de residencia, diferenciando los campos local, translocal y transnacional. Este procedimiento es muy ilustrativo, aunque considera otras características geográficas más precisas, como la distancia. Con todo, ya permite corroborar de manera sencilla la hipótesis planteada, tal como se deduce a partir de la figura 1.

Figura 1 - Frecuencia y Porcentaje del lugar de residencia de los Alteri (N=2,250) con respecto al lugar de residencia de los Egos.



El campo local se constituye de dos dimensiones, representadas por las dos columnas de la izquierda, es decir por los Alteri que habitan en el mismo barrio o colonia¹ que sus Egos, y por los que no habitan en ellas, pero lo hacen dentro del mismo municipio. Este campo local es el de mayor tamaño, ya que en su interior se concentra el 67.86 por ciento de los actores.

El campo translocal también se interpreta a partir de dos dimensiones: la de alcance estatal, determinada por los Alteri que habitan en algún municipio diferente al de Ego, pero dentro de la misma entidad federativa; y la de alcance nacional, que comprende a quienes residen en alguna otra de las 31 entidades restantes del país diferentes de la de Ego. Al estimar el tamaño del campo, los Alteri dentro del ámbito estatal son casi el doble que los del nacional, pero entre los dos concentran al 27.51 % de los contactos de los Egos entrevistados, lo que puede interpretarse como un tamaño moderado.

Finalmente, el campo transnacional, definido por los Alteri que tienen su residencia en un país distinto a México, como resulta previsible es el más pequeño de los tres, ya que sólo incluye a 104 personas, el 4.6 por ciento del total.

La configuración de los campos es sensible a diversos factores que pueden ser interpretados a partir de los atributos de los Egos, y presenta diferentes configuraciones conforme a ellos. En estos casos el análisis se realiza, primero, mediante la comparación en términos porcentuales de la presencia de los Alteri en los tres diferentes espacios, desagregados en sus respectivas dimensiones.

Paralelamente, con la finalidad de ponderar estos porcentajes de acuerdo al tamaño de la población de Egos y Alteris en la muestra, se presenta una serie de gráficos que expresan los residuales de las tablas de contingencia correspondientes a una serie de atributos, con las dimensiones agrupadas de los espacios geográficos, a efectos de una mejor interpretación.

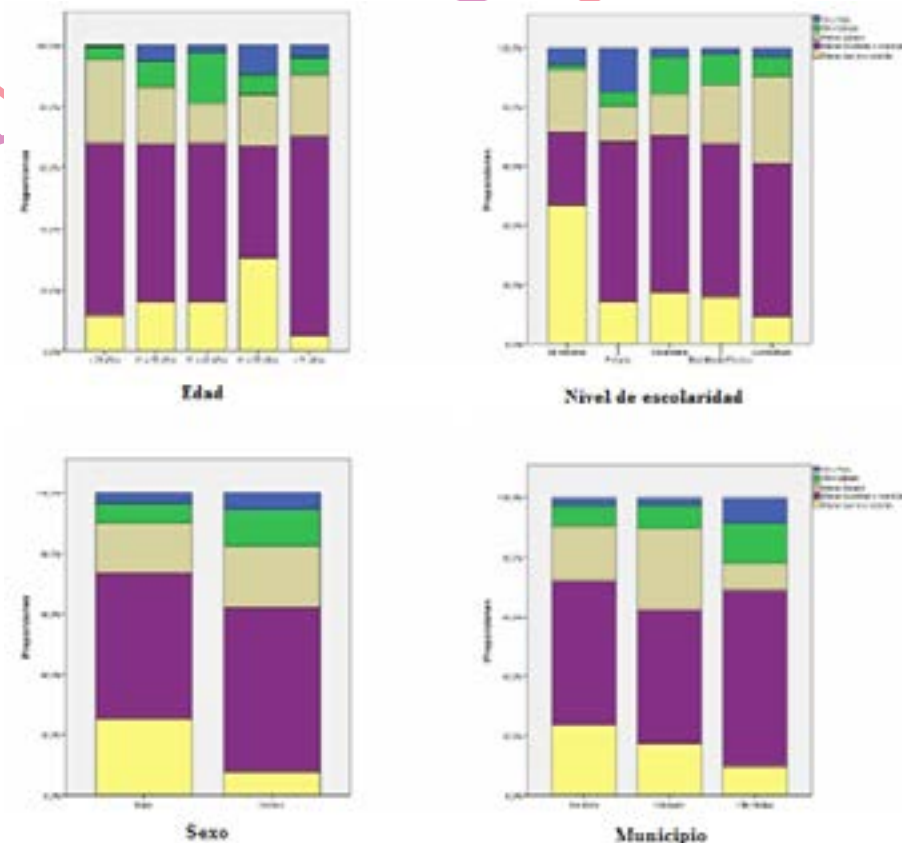
3.1 Redes y espacios geográficos según características sociodemográficas de los Egos.

3.1.1. Edad

La figura 2 (a) permite saber que, en términos porcentuales, el tamaño del espacio local es prácticamente el mismo sin importar la edad de los Egos, si bien con la peculiaridad de que su componente vecinal se incrementa notablemente en el rango de los 41 a los 50 años (30.3 % de sus Alteri), para luego descender abruptamente en el bloque de las personas de mayor edad.

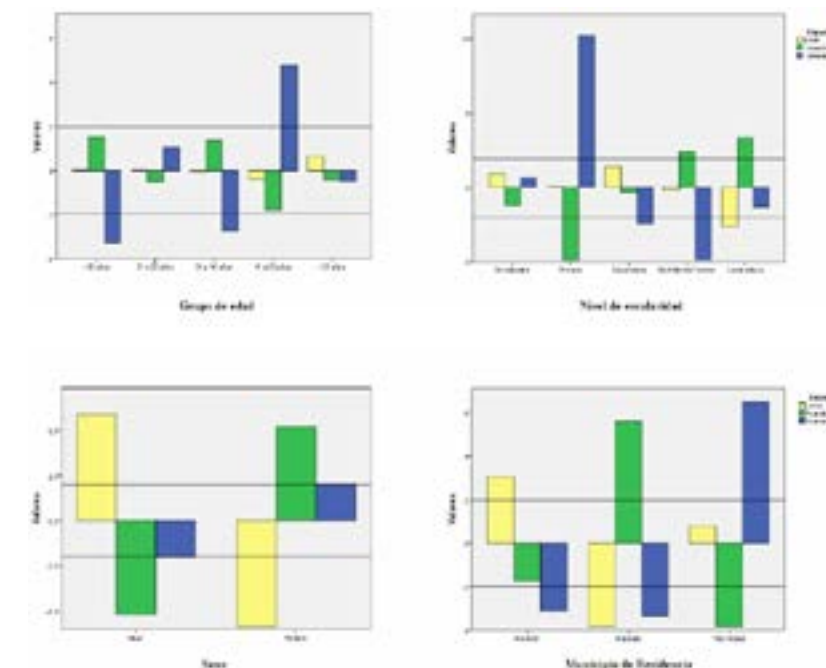
¹ Con base en la delimitación política administrativa de los municipios, éstos se dividen en comunidades y en colonias o barrios, éstos últimos generalmente se encuentran al interior de una localidad. A su vez, con base en el Marco Geoestadístico Nacional, el municipio está dividido territorialmente en una o más localidades urbanas, entre ellas la cabecera municipal, donde residen la mayor parte de la población; y en localidades rurales que generalmente corresponden a las comunidades político administrativas.

Figura 2 - Lugar de residencia de los Alteri según características de Ego. Proporciones.



El campo translocal estatal es más amplio para los menores de 20 años y tiende a decrecer conforme avanza la edad, hasta el rango de los 31-40 (disminución que se acompaña por la adquisición de más relaciones en el ámbito nacional) para después aumentar nuevamente. El campo transnacional es prácticamente inexistente para los más jóvenes (un actor, 0.4 %) pero es mucho más grande (9.4 %) para los Egos de entre 41 y 50 años. Lo que indican los residuales en la figura 3 (a) es que las proporciones anteriores en realidad no resultan significativas, salvo por el caso del espacio transnacional, donde se confirma que tanto los Egos más jóvenes como los del rango de 31 a 40 años presentan un déficit de relaciones, al contrario del segmento de 41 a 50 años, cuya proporción observada de contactos en este ámbito rebasa notablemente la esperada.

Figura 3 - Localización espacial de los Alteri según características de Ego. Residuos corregidos.



3.1.2 Nivel de escolaridad

Los datos de la distribución espacial de los Alteri conforme al nivel de estudios de los Egos en la figura 2 (b) muestran una configuración interesante respecto del campo transnacional, que es mucho mayor entre las personas con apenas educación primaria (15 %), lo que se confirma por los residuales representados en la figura 3 (b). Aunque en términos porcentuales este espacio parece relevante para las personas sin estudios, los datos ponderados indican que no resulta significativo.

Contrariamente, en el caso de los Egos con bachillerato hay un déficit que llega a ser pronunciado.

Igualmente llama la atención la extrema amplitud en términos porcentuales de la dimensión local vecinal entre las personas sin estudios, que representa el 46.7 por ciento de todos sus Alteri, mientras que al agregar la dimensión estatal, el tamaño resultante de su campo local no resulta muy diferente del de los Egos con educación básica y media.

Los residuales confirman que esta proporción es acorde a lo que le corresponde según la distribución de la población muestral: el dato porcentual puede ser interpretado como una distinción relacional entre las personas sin estudios, que están socialmente más confinadas en el territorio más próximo, y las que tienen al menos la educación básica. En el otro extremo, los Egos con licenciatura ven reducido su campo local, especialmente en el ámbito vecinal (9.2 %) cuya escasa representación es confirmada en la figura 3 (b), y amplían considerablemente el translocal, sobre todo en su dimensión estatal, que es la más amplia entre todas las categorías, ya que el 29.2 por ciento de sus contactos se ubican en ese ámbito. El segmento translocal nacional se ubica por

encima de la media en los casos de los egos con licenciatura y bachillerato, lo que contribuye a que el espacio translocal unificado aparezca por encima de los parámetros esperados en ambos casos.

3.1.3. Sexo

A partir de la figura 2 (c) se puede saber que el espacio local de las mujeres es mucho más amplio que el de los hombres, al representar el 73.4 por ciento de los Alteri en el caso de las primeras y 61.9 en el de los segundos. Si bien la diferencia entre ambos respecto a la dimensión localidad/municipal es apenas de seis puntos porcentuales (48.0 y 54.1 % respectivamente), la disparidad radica en la dimensión vecinal: las mujeres tienen más de la cuarta parte de sus contactos (25.4 %) en la zona cercana al hogar, frente al más modesto 7.8 % de los hombres. Dada esta configuración, previsiblemente tanto el espacio translocal como el transnacional son más reducidos en el caso de las mujeres, aunque este último se ubica dentro del rango esperado para ambos sexos.

3.1.4. Municipio de residencia

Atendiendo a esta variable, la configuración de los espacios muestra distinciones más claras. Conforme a los datos de la tabla 1 y la figura 2 (d), el espacio local unificado de los entrevistados de Moroleón es el más amplio de los tres en términos porcentuales (72.1 % de Alteri), particularmente debido a que su dimensión vecinal es también más extensa que la de los otros dos municipios, en particular de la de Villa Hidalgo (23.7 contra 9.6 % de Alteri que residen en el mismo barrio de Ego). Este dato se confirma en la figura 3 (c), en la que Moroleón se destaca por la representatividad de su espacio local.

Tabla 1 - Localización espacial de los Alteri según municipio de residencia de los Egos. Frecuencias.

Frecuencia de Alteri por localización espacial, según municipio de residencia de Ego

Localización territorial del Alteri	Localidad de residencia EGO			
	Uriangato	Moroleón	Villa Hidalgo	Total
Espacio Local	470	541	517	1528
Espacio Translocal	261	189	168	618
Espacio Transnacional	19	20	65	104
Total	750	750	750	2250

Fuente: Entrevista Reticular Egocentrada (ERE)

Los actores de Uriangato poseen el campo translocal más extenso, tanto en términos porcentuales netos como ponderados, principalmente a causa del tamaño de su dimensión estatal (27.2 % contra 18.1 de Moroleón y 9.1 de Villa Hidalgo), si bien, como se analiza más adelante, la gran mayoría de estos Alteri en otro municipio, viven precisamente en el vecino Moroleón.

Por el contrario, de acuerdo a los residuales, el espacio translocal de Moroleón está dentro de los límites de lo esperado, con una tendencia negativa no significativa. Esto sugiere un flujo relacional en el sentido Uriangato - Moroleón, y no viceversa, en la zona metropolitana que comparten. En la dimensión nacional del espacio translocal, estos dos municipios sólo difieren en décimas de punto.

En cuanto al espacio transnacional, ambos municipios presentan un déficit relacional (sólo 2.5 % de los alteri de los Egos de Uriangato y 2.7 de los de Moroleón habitan en él), al contrario de lo que ocurre en Villa Hidalgo, donde este espacio es aproximadamente tres veces mayor (8.7 % de sus Alteri).

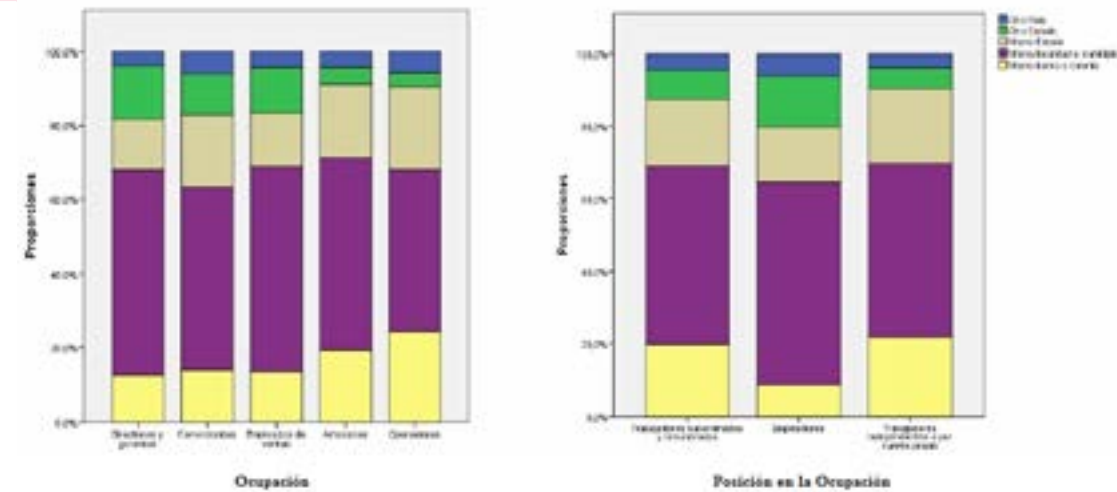
Aunque Villa Hidalgo tiene una dimensión translocal estatal reducida, en el ámbito nacional presenta proporcionalmente más contactos que los Egos de los otros dos municipios, lo que sin embargo, al agrupar las dimensiones del espacio translocal y analizarlas conforme a los residuos corregidos, resulta en un marcado déficit.

En síntesis, el espacio local es significativamente más importante en Moroleón, el translocal en Uriangato y el transnacional en Villa Hidalgo.

3. 2 Redes y espacios geográficos según atributos ocupacionales de los Egos. Grupo principal de ocupación.

Cuando la distribución de los Alteri en los diferentes espacios se observa a la luz de las ocupaciones de los Egos, se advierten otras configuraciones. Por ejemplo, a partir de la figura 4 (a) se deduce que el espacio local con sus dos dimensiones agregadas, en general es muy similar entre los diferentes grupos de trabajadores, oscilando entre un volumen de Alteri ligeramente menor en el caso de los comerciantes (63.8 %) y uno mayor que corresponde a los artesanos (71.2).

Figura 4 - Lugar de residencia de los Alteri según grupo principal de ocupación y posición en la ocupación de Ego.



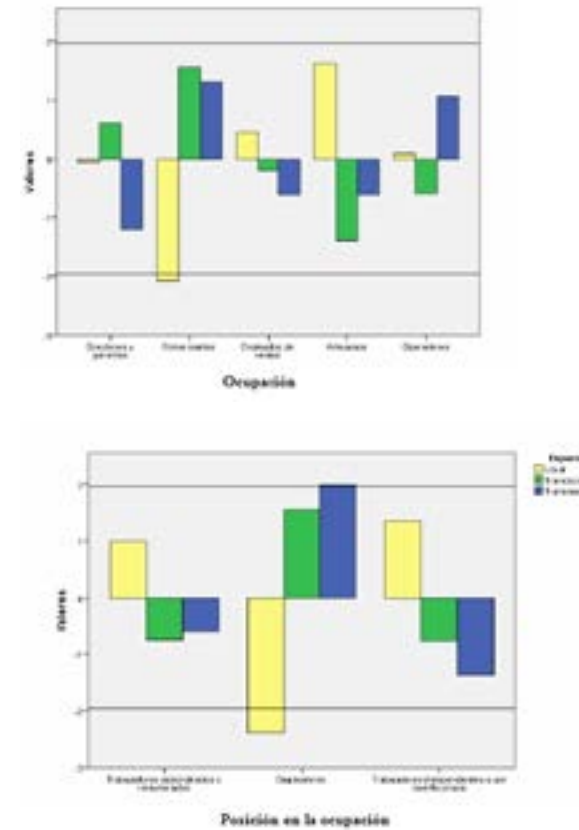
En cambio, al desagregar la dimensión vecinal de este espacio, la diferencia es más notable, de modo que las dos categorías de trabajadores más bajas en la escala del SINCO concentran ahí una mayor cantidad de Alteri: los artesanos un 19.3 por ciento y los operarios un 24.3. Entre los empresarios, comerciantes y empleados de ventas hay una similitud razonable en el tamaño de la dimensión vecinal del espacio local.

Por su parte, el espacio translocal también tiene un volumen similar entre los grupos y se ubica entre el menor, que corresponde a los operarios de maquinaria industrial (26.5 %) y el más alto, de los comerciantes (30.5). Sin embargo, es la magnitud de los contactos translocales a nivel nacional la que marca diferencias en la composición. Los funcionarios, directores y jefes tienen más contactos en otros estados del país (14.7 %), seguidos por los empleados de ventas (12.4) y los comerciantes (11.6).

Nuevamente, los grupos que pertenecen a las divisiones ocupacionales más bajas en la escala de clasificación, aparecen con un volumen significativamente menor que el resto, de 4.8 % de los contactos en el caso de los artesanos y de 4.1 en el de los operarios.

El espacio transnacional de los comerciantes y los operarios es ligeramente mayor que el del resto (5.8 y 5.5 %), especialmente que el correspondiente a los directores y gerentes, que solo nombraron a 16 Alteri, que representan el 3.8 % de sus contactos. Todos estos datos en términos porcentuales, concuerdan con los parámetros esperados según se representa en la figura 5 (a), con la excepción apenas notable del espacio local de los comerciantes.

Figura 5 - Localización espacial de los Alteri según Grupo principal de ocupación y posición en la ocupación de Ego. Residuos corregidos.



3.2.1. Posición en la ocupación

Respecto a este atributo de los Egos, el espacio local de los trabajadores subordinados y remunerados es prácticamente igual al de los independientes, tanto en la dimensión vecinal (19.8 y 22.1 % respectivamente) como en la de localidad/municipio (49.2 y 47.9), mientras que el de los empleadores es levemente menor, pero con la diferencia de que los Alteri que viven en su mismo barrio o colonia, son apenas un 8.4 por ciento del total, lo que resulta relevante si se considera que la media es de 16.9.

Los empleadores tienen menos contactos dentro del estado (15.4 %) respecto a los asalariados (18.5) y los independientes (20.6), pero en cambio poseen considerablemente más relaciones en otras entidades federativas (14.3 %, frente al 8.2 y 5.7 de las otras dos categorías) con lo que al final su espacio translocal resulta más amplio.

Finalmente, el espacio transnacional de los empleadores también es ligeramente mayor, ya que representa el 5.9 % de sus Alteri, mientras que para los trabajadores remunerados y los independientes es de 4.3 y de 3.7 respectivamente.

Los únicos dos datos que son significativos conforme al análisis de los residuales, y que se representan en la figura 5 (b), se refieren a los empleadores y son los que dan cuenta de su espacio local levemente deficitario y de su apenas perceptible superávit en el espacio transnacional.

En resumen, la clasificación de los Alteri conforme a su lugar de residencia muestra diferencias notables en la composición de las redes personales de los trabajadores, no solamente en cuanto a sus atributos ocupacionales, sino también a los sociodemográficos. De esta forma, aunque el campo local es el más importante para todos los actores, hay algunos colectivos que claramente están más vinculados al mismo, como son las personas sin estudios, las mujeres, los Operarios de maquinaria industrial y en general los trabajadores asalariados. Se advierte una relación entre el estatus ocupacional y el educativo, con la extensión de las redes hacia los espacios translocales. El campo transnacional, por otra parte, es más representativo para los actores de Villa Hidalgo, si bien al mismo tiempo aparece ligado a las personas de más bajo nivel educativo.

1. Los índices de geodispersión

Más allá de las distribuciones de Alteri con base en una categoría de espacios, conviene introducir al análisis otras variables que permitan asignar a los datos un sentido de distancia, es decir, utilizar criterios de medición que hagan posible interpretar la longitud de los campos en términos espacialmente mensurables.

Con esta finalidad se han calculado los dos índices de geodispersión de las redes personales propuestos por Molina et.al (2011). El primero de ellos, denominado índice de Geodispersión Ego – Alter, se determina por el

logaritmo absoluto de la media de las distancias en kilómetros entre Ego y sus Alteri. De acuerdo con estos autores, este índice hace operativo el concepto de Glocalización propuesto por Hampton y Wellman (2002).

El segundo índice, denominado de Geodispersión Ego – Alter – Alter, es una propuesta para hacer operativo el concepto de “Geografía de red personal” de Axhausen (2008) que hace posible estimar la extensión del área geográfica en que se ubican los contactos activos de Ego. En este caso, además de las distancias entre Ego y sus Alteri, se introducen las distancias entre cada par de Alteri. Así pues, se determina por el logaritmo absoluto de la media de las distancias en kilómetros entre todos los pares existentes en una red, tanto Ego-Alter como Alter-Alter.

Al igual que en los estudios originales, en nuestra investigación los índices fueron calculados con el apoyo del software libre Geodispersión (Molina, McCarty y Lavigne, 2010), que a partir de los datos nominales sobre los lugares de residencia de Egos y Alteri obtenidos en las entrevistas Egonet, asigna a cada ubicación las coordenadas geográficas de latitud y longitud correspondientes. A continuación, el programa establece las distancias entre cada par de nodos y las expresa en kilómetros, para finalmente calcular los dos índices de Geodispersión para cada uno de los Egos.

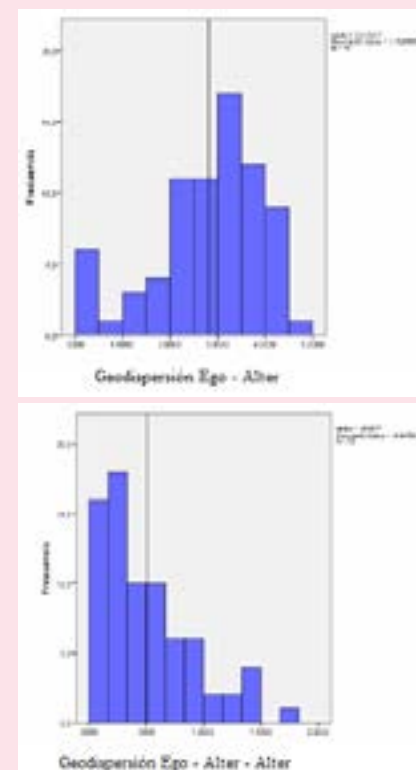
El primer índice refleja una distancia lineal. Por ejemplo, si dos Alteri se ubican, ambos, a 100 kilómetros de Ego pero en direcciones diametralmente opuestas, el resultado del índice estará basado en el promedio de la distancia de ambos Alteri con respecto a Ego (es decir, cien kilómetros), pero sin considerar la distancia que hay entre los dos Alteri, es decir, 200 kilómetros.

En cambio, el índice Ego-Alter-Alter considera, además de la distancia entre Ego y Alteri, la que hay entre cada par de Alteri. Un valor más pequeño indica que el conjunto de actores estará, al mismo tiempo, más cerca de Ego y distribuido en un área menor (quizá unas cuantas localidades próximas entre sí), mientras que uno más alto, significa que

los contactos tienden a estar más lejos de Ego, pero a la vez más separados entre sí, es decir, dispersos en un área geográfica más extensa¹.

En la Figura 6 (a) se aprecia la distribución de los Egos respecto al índice Ego-Alt. En el extremo izquierdo hay seis casos cuyos contactos están prácticamente a distancia cero, es decir que tienden a concentrarse de manera exclusiva al interior de la propia localidad o municipio. En el extremo derecho hay sólo un caso que tiene la máxima distancia, de lo que se infiere que tiene una importante proporción de contactos a nivel transnacional.

Figura 6 - Frecuencias de los índices de geodispersión de las redes personales.



¹ Datos los alcances de esta investigación, en nuestros datos las distancias no son estimables en el espacio estrictamente local. Al no disponer de información geográfica detallada sobre las ubicaciones de los actores al interior de las ciudades o municipios, a todos los Alteri les fueron asignadas las coordenadas de la plaza principal o el centro histórico de la ciudad en que habitan. Además, en la muestra hay cinco casos (todos en el campo transnacional) en que los Egos sólo proporcionaron el nombre del Estado de residencia del Alteri: en estos casos se asignaron las coordenadas del centro de su ciudad capital.

Aparte de estos casos, que pueden considerarse atípicos, el resto de las redes presenta un comportamiento en curva, donde hay unos pocos Egos cuyas redes se concentran en una distancia relativamente próxima, es decir los contactos locales; una cantidad más importante en torno a la media, lo que significa una presencia creciente de actores que habitan a mayor distancia (en otras entidades federativas, por ejemplo).

Este bloque alcanza un punto máximo con diecisiete casos en los que es de suponerse que hay más actores que viven en Estados más lejanos y en otro país; así como una cantidad decreciente de informantes en cuyas redes tienen más representatividad los Alteri que viven más lejos de ellos, es decir, en los campos nacional y transnacional.

El índice Ego-Alt-Alt representado en la figura 6 (b) matiza esta información, ya que más de la mitad de los Egos aparecen por debajo del promedio del indicador. Esto puede interpretarse como que la mayoría de los Alteri, ya sea que se ubiquen cerca o relativamente lejos de los Egos, no están lejos entre sí, lo que significa que se concentran en determinadas áreas o en unas cuantas ciudades específicas. Como se describirá más adelante, el solo impacto de las redes translocales entre Uriangato y Moreleón, donde las coordenadas establecidas determinan una distancia de 2.4 kilómetros, representa un peso importante en este indicador.

Por debajo de la media, y cada vez con menor frecuencia (hasta poco antes del extremo derecho), aparecen las redes geográficamente más dispersas y con Alteri más lejanos de los municipios que se analizan. Cuatro casos, además del ya señalado como atípico, tienen el máximo de dispersión, es decir, que previsiblemente sus alteri viven en localidades alejadas, ya sea del país o del extranjero, con más distancia entre sí, o sin concentrarse con claridad en alguna específica.

Estos indicadores también presentan variaciones cuando se analiza su interacción con diferentes atributos de los Egos. A partir de las descripciones espaciales precedentes y de los objetivos de este trabajo, resulta per-

tinente desglosarlos según localidad, grupo principal de ocupación, posición en la ocupación y nivel educativo de los Egos. Los resultados se presentan de forma integrada en la tabla 2 y las figuras 7 y 8.

Tabla 2 – Índices de geodispersión de las redes personales por características de los Egos.

Atributos de Ego	Índice de Geodispersión	
	Ego-Alt	Ego-Alt-Alt
Localidad		
Uriangato	2.7013	0.4665
Moreleón	2.7063	0.3799
Villa Hidalgo	3.0384	0.6718
Total	2.8153	0.5061
Grupo principal de ocupación		
Directores y gerentes	2.7346	0.5487
Comerciantes	2.7802	0.5914
Empleados de ventas	3.1579	0.5339
Artisanos	2.6945	0.4351
Operadores	2.7349	0.4287
Total	2.8153	0.5061
Posición en la ocupación		
Trabajadores subordinados	2.8656	0.4547
Empleadores	2.8768	0.6389
Trabajadores independientes	2.6738	0.4365
Total	2.8153	0.5061
Nivel de escolaridad		
Sin estudios	1.8576	0.5298
Primaria	3.315	0.7141
Secundaria	2.6511	0.4269
Bachillerato/Técnico	2.8337	0.4807
Licenciatura	2.8841	0.4786
Total	2.8153	0.5061

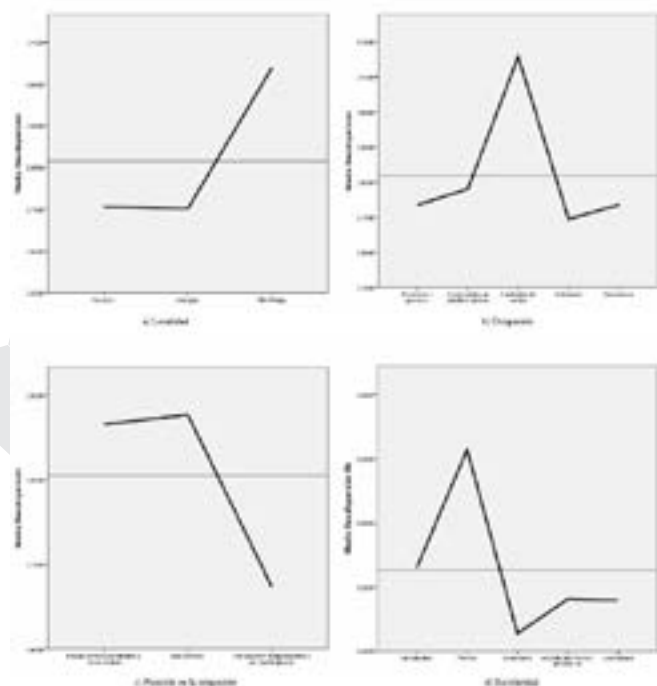
Fuente: Entrevista Reticular Egocentrada (ERE)

Los datos filtrados según la localidad de residencia de los Egos, a la vez confirman y precisan los hallazgos de la distribución de los Alteri en los diversos espacios, descrita en la sección anterior.

Los Egos de Moreleón tienden a poseer redes geográficamente más cercanas y más concentradas en un área limitada, confirmándose el peso de su campo local. Los de Uriangato incorporan Alteri que viven a mayor distancia, lo que confirma la preponderancia de su campo translocal, pero a partir del índice Ego-Alt-Alt se descubre que viven relativamente cer-

canos entre sí, es decir en un área reducida o en unas pocas localidades.

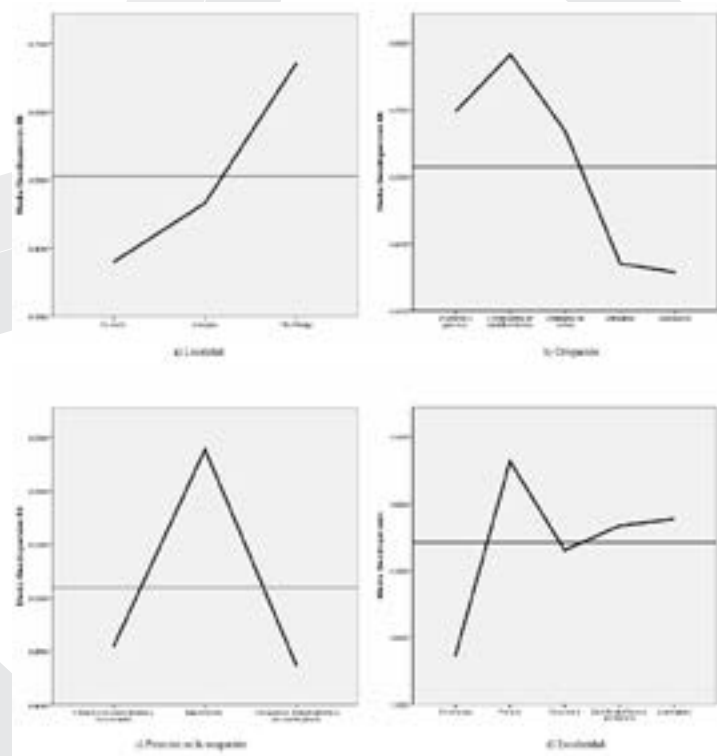
Figura 7 - Índice Ego-Alt de geodispersión de las redes personales según atributos seleccionados de los Egos. Medias.



Los Egos de Villa Hidalgo, además de contar con una proporción más elevada de Alteri que habitan más lejos de la localidad, también los presenta distribuidos en un área territorial más extensa. Esto es congruente con el volumen de actores en su campo transnacional, del que ahora puede saberse que geográficamente es más amplio y con una dispersión mayor que los de Moroleón y Uriangato.

Respecto a los grupos principales de ocupación, es posible confirmar que tanto los maquiladores en su propio domicilio (artesanos) como los obreros de la confección (operadores) anclan fuertemente sus redes en el espacio local, a muy poca distancia de Ego y en áreas de extensión muy limitada o en localidades muy específicas. Los empresarios (directores y gerentes) y los propietarios de comercios localizan sus redes a una distancia por debajo de la media, pero en cambio llegan a localidades más lejanas y dispersas entre sí.

Figura 8 - Índice Ego-Alt-Alt de geodispersión de las redes personales según atributos seleccionados de los Egos. Medias.



Se confirma el alto volumen del campo translocal estatal para los empleados de ventas, dado que este grupo alcanza las mayores distancias de los Alteri respecto a los Egos, pero se sabe que tiende a concentrarse en menos localidades o en un área menos amplia que los de empresarios y comerciantes.

Respecto a la posición en la ocupación, el indicador Ego-Alt-Alt es consistente con el volumen de Alteri que tienen los trabajadores subordinados y los independientes en el campo local. No obstante, el indicador Ego-Alt muestra que los primeros alcanzan distancias considerablemente mayores que los segundos, aunque evidentemente con una dispersión muy baja. Se confirma también que los empleadores, cuyo campo transnacional es ligera, pero significativamente mayor y además tienen un volumen interestatal de contactos más elevado, llegan a distancias más lejanas y claramente a localidades geográficamente más dispersas.

Finalmente, por los contrastes sugeridos en el apartado anterior, se ha incluido la variable del nivel educativo de los Egos. Ahora puede saberse que el pronunciado volumen de Alteri en el espacio local de las personas sin estudios, en efecto se ubica a poca distancia de su residencia habitual, aunque con una dispersión levemente por encima de la media. También aparece reflejado el relevante campo transnacional para las personas con nivel de primaria, corroborándose que tienen Alteri localizados a mayores distancias y también con una dispersión claramente mayor a la del resto.

Los datos que en la sección anterior señalaron la importancia de los campos translocal estatal y nacional para los Egos con bachillerato y licenciatura, se confirman por el índice Ego-Alt que refleja la presencia de Alteri a mayores distancias, pero se matizan por el Ego-Alt-Alt, que significa una dispersión mínima, lo que puede interpretarse como la concentración de los Alteri en localidades muy concretas o en una zona relativamente restringida.

En resumen, el uso de los Índices de Geodispersión es consistente y complementario a la forma más tradicional y directa de analizar la localización de las redes personales. Su principal aportación consiste en introducir la información geográfica en forma de coordenadas y distancias, con lo que es posible incorporar al análisis diversas cualidades que de otra manera no pueden revelarse: por ejemplo, las variaciones que puede significar el hecho de clasificar a los contactos dentro del ámbito estatal sin tener en cuenta la extensión territorial de la entidad federativa; o a los del campo transnacional sin considerar que posiblemente representen una comunidad enclavada en una zona o localidad concreta, o por el contrario, que se trate de actores dispersos en puntos muy distantes entre sí.

Adicionalmente, al tratarse de indicadores construidos desde una concepción reticular, es posible potenciar su interpretación a través del Análisis de Redes Sociales, que es justamente de lo que se ocupa la siguiente sección.

1. Geolocalización

Las dos formas de estudiar los datos que han sido expuestas en este capítulo, dan cuenta tanto de la distribución de los Alteri en los diferentes espacios, como de su distancia y dispersión en términos geográficos, pero en un nivel que aún no permite apreciar cómo se materializan estas relaciones en el territorio. Para ello es necesario pasar a un siguiente nivel de análisis, que consiste en la geolocalización de las redes personales.

Para producir las redes georreferenciadas, las matrices de adyacencia originales EgoNet y las de atributos con las características geográficas añadidas vía el programa Geodispersion, fueron introducidas en la plataforma de código abierto Gephi¹, que precisamente produce la representación visual de los nodos a partir de sus coordenadas geográficas.

Los grafos resultantes fueron exportados en formato de archivos gráficos vectoriales escalables (.SVG, por sus siglas en inglés) al editor de gráficos vectoriales de código abierto Inkscape² y sobrepuestos en imágenes

¹ Bastian M., Heymann S., Jacomy M. (2009). Gephi: an open source software for exploring and manipulating networks. International AAAI Conference on Weblogs and Social Media. Disponible en <https://gephi.org/>

² Disponible en <http://www.inkscape.org>

obtenidas de Google Maps, con parámetros de georreferenciación verificados a través del software libre para la gestión de información geográfica Quantum Gis (Qgis)¹.

En este apartado es necesario señalar concretamente que, tal como se adelantó al describir los índices de geodispersión, las posiciones de los nodos sólo llegan a ser determinadas con un alcance superior al del nivel de localidad o municipio: por lo tanto, todos los actores que habitan en una misma localidad aparecen superpuestos en el gráfico, sin que aquí se utilice algún criterio de agrupación para distinguir visualmente sus posibles concentraciones.

Así pues, el énfasis visual hace referencia a los lugares o localidades donde los Alteri tienen presencia y no al volumen o intensidad de la misma, aunque en cada caso se adjuntan las tablas de frecuencias que permiten conocer esta información y, cuando es relevante, se hace referencia a ella en el texto.

Adicionalmente, cabe recordar que, en nuestra propuesta de análisis, los Egos han sido excluidos de las redes personales. En este sentido, las aristas que aparecen en los grafos de este apartado, hacen referencia únicamente a los vínculos entre Alteri, por lo que algunos actores que no tengan relaciones con personas diferentes a Ego fuera de su espacio local inmediato -que como recién se ha dicho, no es visualizable- aparecerán como desconectados aunque en realidad no lo estén.

El alcance de esta sección se limita al atributo de pertenencia de los Egos a los tres municipios bajo estudio, ya que, como ha quedado establecido en las secciones precedentes, esta característica es precisamente la que permite establecer mayores diferencias en cuanto a la composición de los campos espaciales en que se distribuyen los Alteri.

¹ QGIS Development Team, <2011>. QGIS Geographic Information System. Open Source Geospatial Foundation Project. Disponible en <http://qgis.osgeo.org>

Figura 9 - Geolocalización de las redes personales de los 75 Egos entrevistados.



Nota: Los nodos y lazos de Moroleón se representan en color verde, los de Uriangato en azul y los de Villa Hidalgo en rojo.

En la figura 9 se representa la distribución espacial de todos los Alteri nombrados por los 75 Egos entrevistados. A efectos de claridad descriptiva de los diferentes espacios y su configuración en los municipios estudiados, se procedió a descomponerlo en diversas particiones reticulares, que a continuación se describen e interpretan por separado.

5.1. Moroleón

La distribución de las redes personales de los trabajadores de Moroleón en los campos translocal y transnacional se presenta en la tabla 3 y de manera gráfica en la figura 10.

De los 750 Alteri en las redes de los 25 entrevistados en esta ciudad, 136 (18.13 %) habitan en el campo translocal estatal. No obstante, tal como se aprecia en la tabla 3, 89 de ellos viven en el municipio de Uriangato, que como ya se sabe, está plenamente conurbado con el de Moroleón y ambos municipios conforman una de las 59 Zonas Metropolitanas de México.

Figura 10 - Geolocalización de las redes personales de los trabajadores de Moroleón.



En esta investigación se hace prevalecer el criterio de división política, por lo que estos actores se consideran parte del espacio translocal estatal, decisión que permite diferenciar la composición dentro de la zona conurbada. Estos 89 actores representan el 11.9 por cada cien Alteri nombrados por los Egos de Moroleón.

Los 47 Alteri restantes se distribuyen en diez municipios circunvecinos. Otra proporción significativa (18 actores) vive en la cabecera municipal de Yuriria o en alguna de sus comunidades. Es importante señalar que, junto con Moroleón y Uriangato, Yuriria forma parte de la llamada Zona Metropolitana del sur de Guanajuato, aunque en realidad se localiza a cerca de diez kilómetros de ellas. Otras concentraciones menos representativas aparecen en León, que es la ciudad más alejada entre las nombradas (122 kilómetros en línea recta), Salamanca y Valle de Santiago.

Por otra parte, su espacio translocal nacional se compone de 53 personas y está fuertemente concentrado en las regiones centro y centro occidente, pero con presencia en las tres ciudades más importantes del país: La ciudad de México (9 Alteri), Guadalajara (4) y Monterrey (1). Hay además concentraciones de mediana magnitud en las principales ciudades de sus estados vecinos, Morelia, en Michoacán, con 12 contactos y Querétaro, en la entidad del mismo nombre, con diez.

Su punto más lejano, donde se ubica una sola persona, es Tijuana, Baja California, situado a más de dos mil kilómetros en línea recta. En esa misma entidad hay dos contactos en Mexicali y uno en Ensenada. Otro punto, un poco menos lejano, que destaca a la izquierda del mapa, es Culiacán, Sinaloa (821.4 kilómetros), en donde habitan dos Alteri.

Su campo transnacional está compuesto por 20 personas, ubicadas en varias ciudades de la costa este de los Estados Unidos y, en el otro extremo, en el Estado de California, donde se concentran siete de ellos. Hay dos Alteri en el sur, en el estado de Texas, y otro en el norte, en Chicago. Aparece también la presencia de tres contactos en la ciudad capital de Guatemala.

Tabla 3 - Distribución geográfica de los contactos personales según espacio y localidad. Moroleón.

Espacio	Localidad	Frecuencia	%
Translocal estatal	Ardobares, Guanajuato, México	2	4.3%
	Colera, Guanajuato, México	1	2.1%
	Guanajuato, Guanajuato, México	1	.7%
	Itzamal, Guanajuato, México	2	4.3%
	León, Guanajuato, México	7	14.7%
	Salamanca, Guanajuato, México	6	12.6%
	Salvatierra (El Salto), Guanajuato, México	1	.7%
	Salvatierra, Guanajuato, México	1	.7%
	Silao, Guanajuato, México	1	.7%
	Uriangato, Guanajuato, México	89	185.4%
	Valle de Santiago, Guanajuato, México	5	10.6%
	Yuriria (Ciudad), Guanajuato, México	2	4.3%
	Yuriria, Guanajuato, México	16	33.7%
	Total	136	100.0%
Translocal nacional	Apulco (Santa Rosa), Nuevo León, México	1	1.5%
	Culiacán, Michoacán, México	2	3.0%
	Culiacán (San Agustín del Palmar), Michoacán, México	1	1.5%
	Culiacán, Sinaloa, México	2	3.0%
	Ensenada, Baja California, México	1	1.5%
	Guadalupe, Jalisco, México	4	6.0%
	Huamantla (Tehuacan), Michoacán, México	1	1.5%
	Mexicali, Baja California, México	2	3.0%
	México, DF, México	9	13.5%
	Monterrey, Nuevo León, México	1	1.5%
	Morelia, Michoacán, México	12	18.0%
	Pátzcuaro, Michoacán, México	2	3.0%
	Querétaro, Querétaro, México	10	15.0%
	Santa Ana María, Michoacán, México	1	1.5%
	Tijuana, Baja California, México	1	1.5%
Toluca, Estado de México, México	1	1.5%	
Uruapan, Michoacán, México	1	1.5%	
Total	53	100.0%	
Transnacional	Chicago, Illinois, EEUU	1	5.0%
	Dallas, Delaware, EEUU	1	5.0%
	Guatemala, Guatemala	3	15.0%
	Los Ángeles, California, EEUU	1	5.0%
	Nassau, Texas, EEUU	2	10.0%
	Newark, Nueva Jersey, EEUU	1	5.0%
	Salvatierra, Carolina del Norte, EEUU	3	15.0%
	Sacramento, California, EEUU	4	20.0%
Total	20	100.0%	

Figura 12 - Geolocalización de las redes personales de los trabajadores de Villa Hidalgo.



En municipios de otros estados de la república viven cien personas, el 13.3 por ciento de sus Alteri. Si bien es cierto que, como se aprecia en la figura 12 (b), hay presencia de contactos en varias ciudades del norte y el oeste del país, como Hermosillo en Sonora, la fronteriza Piedras Negras en Coahuila, La Paz en Baja California sur o Monterrey, ésta se reduce a un contacto en cada una de las tres primeras y dos en la última.

De modo que el campo translocal nacional, en realidad tiende a concentrarse en el centro del territorio de la república mexicana, particularmente en Aguascalientes, donde habitan 66 de las 100 personas nombradas en este ámbito y cuya ciudad capital se ubica a 45 minutos de Villa Hidalgo. La siguiente ciudad en magnitud de concentración es el Distrito Federal, con 14 Alteri.

El volumen de contactos en el extranjero es de más del triple que los de Moroleón y Uriangato, pues consiste de 65 personas, mientras aquellos tienen 20 y 19 respectivamente. Además, como se aprecia en el mapa de la figura 12 (c), claramente tiene una presencia más extendida en la Unión Americana, al colocar nodos en 16 ciudades de nueve Estados, desde Arizona y Texas en el sur, Illinois y Washington más al norte, California al oeste y las Carolinas en el este.

Su contacto más alejado se ubica en Olympia, Washington. Hay concentraciones importantes de Alteri en Myrtle Beach, Carolina del Sur, donde habitan 16; Chicago y Houston, con siete cada uno; así como Los Ángeles y Sacramento, en California, además de Raleigh, Carolina del Norte, con seis.

En resumen, los grafos y la información específica sobre la ubicación territorial de los contactos personales de los trabajadores de cada uno de los tres municipios, complementan la información de la clasificación ordinal de espacios y de los índices de geodispersión, ilustrando con toda claridad la forma en que las redes se materializan en el espacio. La representación y el reconocimiento visuales de lo que se denomina como la geografía de la red personal demuestran ser herramientas analíticas eficientes para comprender mejor la naturaleza de las relaciones sociales.

1. Conclusiones

A partir de la evidencia disponible, resulta procedente aceptar lo que hemos denominado nuestra Hipótesis de localización: *Las redes personales de los trabajadores de la industria de la ropa están concentradas geográficamente en el espacio local estudiado, al tiempo que sostienen importantes nexos en los espacios*

translocal y transnacional. Hemos operacionado una propuesta para establecer las dimensiones y localización de las redes personales que *van más allá del cluster.*

Esta localización ciertamente adquiere diversos matices, que se distinguen sobre todo en función de la población de residencia de los Egos, pero también a sus características de estatus ocupacional y de otros atributos, como el sexo o el nivel educativo.

Los trabajadores de los tres municipios muestran conexiones con otros polos de desarrollo en la región y con las ciudades más importantes de la República. En el caso concreto de Uriangato y Moroleón queda de manifiesto su mutua codependencia productiva, desde luego influenciada por su proximidad geográfica y vocación industrial común; mientras que respecto a Villa Hidalgo se ha evidenciado su identificación relacional con la ciudad de Aguascalientes, con mayor claridad que la que sostiene con otras en su propia región o entidad federativa.

La importancia y magnitud de los tres campos geográficos aparece diferenciada en las tres poblaciones altamente especializadas: mientras que para Moroleón tiene mayor representatividad el campo local, para Uriangato la tiene el translocal y para Villa Hidalgo el transnacional.

Los empresarios y comerciantes, empleadores en general, tienden a ver reducido su espacio local, por efecto de la extensión de sus redes en el territorio regional y nacional, que es menor para los trabajadores asalariados e independientes. No obstante, los empleados de ventas poseen redes geográficamente más dispersas, lo mismo que las personas que cuentan solo con educación primaria; factor que puede asociarse al tipo de migración transnacional no calificada en las poblaciones que se estudian.

Queda por estudiar de qué forma las relaciones en estos espacios, más allá de la cantidad, cercanía e intensidad de las relaciones, se vinculan con la serie de recursos potencialmente accesibles a través de las redes, es decir, con el Capital Social.

En desarrollos en marcha y futuros, proponemos un procedimiento que vincula el acceso a recursos instrumentales circulantes en las redes personales y la localización espacial, a fin de observar los mecanismos de distribución del Capital Social Posicional, desde un enfoque territorial, comprobando que el aspecto geográfico tiene un elevado potencial explicativo en la estimación del Capital Social.

Bibliografía

Axhausen, K.W. (2008). "Social networks, mobility biographies, and travel: Survey challenges". *Environment and Planning B-Planning & Design*, 35(6), 981-996.

Hampton, K., y B. Wellman (2002). "The Not So Global Village of Netville." En Wellman, B. Y Haythornthwaite, C (Eds.) *The Internet in Everyday Life*. Oxford: Blackwell, pp. 345-371.

Fischer, C.S. (1982) *To Dwell Among Friends: Personal Networks in Town and City*. Chicago: University of Chicago Press.

García - Macías, A. (2013) Relational patterns of local productive specialization: A personal network's typology of entrepreneurs and workers in Mexican textile enclaves. Paper presented at the XXXIII Sunbelt Social Networks Conference of the International Network for Social Network Analysis (INSNA). Hamburg, May 21 – 26, 2013.

Glückler, J. (2007). Economic geography and the evolution of networks. *Journal of Economic Geography*, 7, 619-634.

Grossetti, M. (2006) "La ville dans l'espace des réseaux sociaux" En Bonnet, M. et Aubertel, P. (dir.), *La ville aux limites de la mobilité*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 83-90.

Molina, J. L., Bolívar, M., & Cruz, I. (2011). La dispersión geográfica de las redes personales: cálculo y significado. *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 20

Molina, J. L., McCarty, C. & Lavigne, E. (2010) Utility for calculating the geographical dispersion index of personal networks collected with EgoNet. Grant: MICINN CSO2009 – 07057 - Perfiles del Empresariado Étnico en España (ITINERE).

Pérez, A., & Maza, O. (2013) Trabajo y Construcción del Sujeto en la Industria y Comercio Textil y del Vestido. Avance de Investigación. Comunicación oral presentada en: VII Congreso Latinoamericano de Estudos do Trabalho, realizado na Universidade de São Paulo / Cidade Universitária São Paulo, SP, no período de 02 a 07 de Julho de 2013.

Wellman, B. (1979) "The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers." *American Journal of Sociology* 84 (March): 1201-31.

El diseño industrial en la optimización del proceso productivo: el caso del desarrollo de empresas comunitarias de artesanías en San Luis Potosí

Norma Alejandra González Vega¹
Demian Aguilar Piña²

Resumen

En este trabajo se presenta el rol del diseño industrial en la optimización del proceso productivo de empresas comunitarias artesanales: el caso del proyecto realizado en el corredor artesanal de la comunidad de Tampate, en la Huasteca Potosina. Esta ponencia está compuesta por el proceso de vinculación: UASLP, ONG y comunidad artesanal. Por el diagnóstico realizado en campo, seguido por el proceso de intervención propuesto para la optimización de la cadena productiva,

¹ Diseñadora industrial, Maestra en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico por la UAM-X. Profesor Investigador de a tiempo Completo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Líneas de investigación, Metodología de la investigación, Gestión de la innovación tecnológica, y Propiedad intelectual. alejandra.vega@uaslp.mx

² Biólogo Experimental, por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Maestrante en Educación y Gestión Pedagógica. Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Líneas de investigación: evolución de la educación, Educación a distancia en los posgrados de las IES. aguilardemian@yahoo.com.mx

finalmente por los resultados de la intervención y el papel del diseño Industrial en esta propuesta.

Palabras clave: vinculación, modularidad, cadena productiva, diseño artesanal, intervención en diseño.

Introducción

Uno de los compromisos de la universidad pública con la sociedad, es el de participar activa y eficazmente en el desarrollo nacional, tanto en la formación profesional, en la generación de conocimiento, así como en la solución de las necesidades sociales y productivas de su entorno. Siendo esta última, el eje central de este trabajo. Las soluciones, a los problemas productivos, generadas en la institución de Educación Superior (IES), deben de estar determinadas en primer término por la gestión institucional del conocimiento, seguidas de la gestión empresarial; identificando necesidades y nichos de mercado, la gestión tecnológica; producir los artefactos necesarios y por una adecuada transferencia al sector productivo (González y Aguilar, 2011).

“En los años 90 se dieron numerosos programas y proyectos de la iniciativa pública y privada, para impulsar la producción artesanal y hacer modificaciones de diseño en sus productos para que fuesen más atractivos. Algunos de estos intentos no tuvieron los resultados deseados debido a la carencia de formación de diseñadores para trabajar con artesanos tradicionales. Resultado de esas experiencias en las cuales se propiciaron una serie de cambios nocivos como fueron: Pérdida de identidad en los objetos desarrollados, Pérdida de recursos naturales, Confusión en lo que debe y que no debe cambiar, Desarrollo de prototipos que nunca entraron al mercado, Falta de conocimiento de mercado, Desilusión de artesanos porque los resultados no reflejaron aumento de ventas (Sánchez, A. 2011:4)”

El objetivo de este trabajo es el de presentar los resultados de la gestión y transferencia de conocimiento para el desarrollo e innovación

de productos del corredor artesanal de Tampate. El proceso de intervención se realizó en tres etapas, i) Diagnóstico: trabajo de campo en el corredor artesanal, ii) Estrategia de diseño: selección de la oportunidad de diseño y iii) Desarrollo de propuestas: para la solución de las diferentes problemáticas detectadas.

La propuesta de intervención, se planteó a través del análisis modular; como una estrategia de generar versatilidad y variedad, reduciendo pérdidas y tiempos, flexibilizando el proceso productivo y propiciando la producción por lotes, potencializando el proceso productivo.

A) Vinculación Universidad, innovación y sociedad

A la luz de los modelos contemporáneos que dan cuenta de las interacciones Universidad, Innovación y Sociedad, se argumenta que desde los tempranos 60's el modelo de investigación universitaria pretendió ser más “interactivo” que lineal u ofertista. En los 80's, dentro de un nuevo tejido de relaciones ese modelo evolucionó hacia una mayor incorporación a los procesos de innovación. Actualmente la universidad se plantea como una universidad tendiente a una cada vez más autonomía económica a través de la capitalización del conocimiento que desarrollan sus investigadores (Nuñez, J. 2005).

El modelo de Sistemas Nacionales de Innovación (SIN) nos puede orientar en la comprensión de las exigencias de transformación que la sociedad exige en la producción social de conocimientos y en particular de las conexiones entre investigación universitaria, innovación y sociedad. La concepción sobre SIN, captura el proceso de cambio desde los Modelos lineales de innovación, basados en que a más ciencia, más actividad tecnológica y desarrollo socioeconómico. Y se dirigen hacia formas múltiples de innovación (radicales, incrementales, de la empresa, del país, región, etc). En una etapa más reciente de los desarrollos teóricos del Concepto SNIs,

se adopta una perspectiva más flexible en lo referido a los niveles en que están operando los sistemas de innovación, cuyo alcance muchas veces no es el país, sino la región, la localidad, e incluso un sector¹ (Kaiser y Prange, 2004; González, N. 2010.a).

En un SIN participan en su diseño y ejecución una amplia interacción de actores: empresas, universidades, institutos públicos de investigación, centros de gestión de la información, centros de PCTI, proveedores, usuarios, etc., Así mismo un SIN está integrado también, por las normas (disposiciones, reglas), disposiciones y reglas abarcan desde los grandes objetivos y metas plasmados en los documentos de políticas, hasta las rutinas que guían diariamente la producción, la distribución y el consumo (Nuñez, J. 2005; Lundvall, 2000).

El contexto local y nacional es muy importante en los SIN, conformándose así, Sistemas Regionales de Innovación, dado el acercamiento y sensibilidad que tienen los participantes de las carencias, urgencias y necesidades de la sociedad y el sector productivo local. A los participantes de los SRI, la problemática local los atraviesa y envuelve.

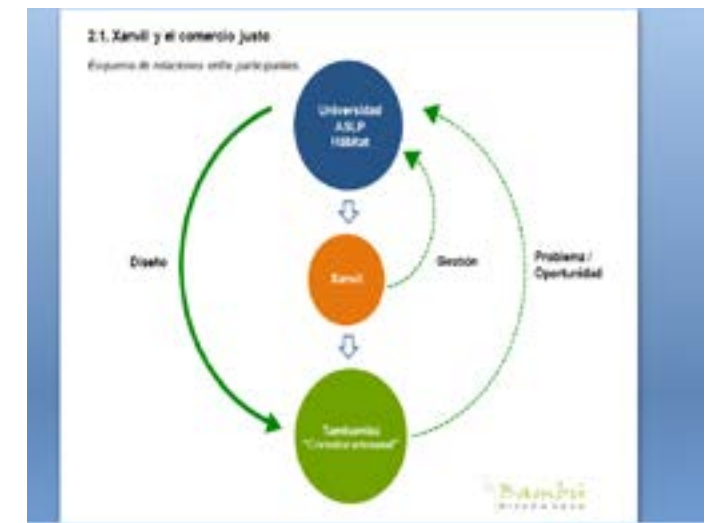
El SRI determina así un concepto amplio de innovación, en el que se incluye el mejoramiento incremental, no solo radical, de productos y procesos, así como también con el cambio de las instituciones (organizaciones) en la sociedad, que contemple el trabajo interdisciplinario, la cooperación interinstitucional, en redes; el compromiso compartido, las interacciones, y las nuevas modalidades de gestión y control de la calidad, aparecen como imperativos en la relación universidad- sociedad. El carácter interdependiente de la innovación, su desarrollo a través del constante intercambio, marcan cada vez más la dinámica económica, social y cultural en nuestros días (González, N. 2010).

La interacción Universidad, Innovación y Sociedad, que suscribe este proyecto se esque-

¹ Desprendiéndose nuevos conceptos como lo son Sistemas Regionales de Innovación (SRI), Arreglos Productivos Locales, Sistemas Sectoriales de Innovación (SSI) y recientemente, Sistemas Sectoriales Regionales de Innovación (SSRI) entre otros (Mendez R. 2002; Rozga L. 2002).

matiza en la figura 1. Esta figura muestra el proceso de vinculación dado en este proyecto “Tambambú Diseño Sano”, el cual presentó una serie de oportunidades como diseñadores para la mejora y desarrollo de productos. a través de una propuesta de innovación incremental en productos y procesos, se impacta en directamente en el fortalecimiento y eficiencia de la cadena productiva.

Figura 1. Proceso y actores del Proyecto de Vinculación Tambambú diseño Sano



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

Los actores de la vinculación

La Facultad del Hábitat es una entidad académica de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, que tiene por objeto la formación de profesionales en el campo del diseño y la materialización del entorno artificial del Hombre y la Sociedad; la investigación en las áreas del conocimiento que conforman los marcos natural y artificial del Hábitat y la difusión de las ciencias, las artes y la tecnología aplicada al mejoramiento de la vida del Hombre. Actualmente ofrece las siguientes carreras: de Arquitectura, Diseño Gráfico, Diseño Industrial, Edificación y Administración de Obras, Conservación-Restauración de Bienes Cultura

les Muebles y Diseño Urbano y del Paisaje. Así como posgrados en ciencias del Hábitat

Xanvil A.C. es una asociación para el fomento de la cultura y ecología maya, se fundó en 1999 para impulsar el trabajo en temas diversas como son el desarrollo y promoción del trabajo artesanal de los mayas, desarrollo integral sustentable de los pueblos indígenas de Chiapas, promoción y desarrollo de los valores ecológicos inherentes de los pueblos mayas, protección del patrimonio cultural y natural de los pueblos mayas, entre otros.

Dentro de los programas de capacitación se encuentra un grupo de productoras y artesanas de bambú llamado Tambambú, situado en la Huasteca Potosina, en México. El grupo de 36 mujeres indígenas Tének de la comunidad de Tampate, Municipio de Aquismón, San Luis Potosí, quienes establecieron un campo experimental, un banco de propagación con las especies de *Guadua angustifolia*, *Bambusa oldhamii* y *Phyllostachys bambusoides* y un taller artesanal para su explotación comercial.

A) Diagnóstico

La **artesanía** comprende, básicamente, obras y trabajos realizados manualmente y con poca o nula intervención de maquinarias. Con el objeto de definir a la *artesanía* y distinguirla de la *industria*, Eutimio Tovar Rodríguez en «La artesanía su importancia económica y social» ha propuesto como definición de artesanía «toda técnica manual creativa, para producir individualmente, bienes y servicios» y por lo tanto ha definido industria como «toda técnica mecánica aplicada, para producir socialmente, bienes y servicios».

Dentro del mundo artesanal se encontraron diferentes tipos de trabajos, los cuales se categorizan ya sea enfocado al mercado que abarcan, la técnica utilizada, tendencia, entre otros.

Para ello hay varios autores que ubican el tipo de artesanía con que se trabaja (tabla 1).

Tabla 1. Clasificación de artesanos y artesanías

Tipos de artesanos		Tipos de artesanía	
Urbanos y rurales: Según localización.	Artesanos: Dedicados completamente a este trabajo.	Artesanía indígena: Crean productos con materias primas de la zona y son para uso diario de los indígenas. Expresan técnicas milenarias de la cultura a la cual pertenecen.	Artesanía tradicional: Productos hechos por artesanos que aprendieron la técnica de sus antepasados o familiares.
Artesanos campesinos: Combina actividades de la agricultura.	Artesanos ocasionales: Trabajan en temporadas especiales, como fiestas o ceremonias.	Artesanía contemporánea: Elaborada en talleres urbanos, utilizan técnicas aprendidas en centros de educación. Satisfacen las necesidades del consumidor del mercado.	
Evolución de tendencias		Tipos de mercado artesanal	
Artesanía artística: Piezas únicas orientadas al coleccionismo.	Artesanía radical: Vinculada a los movimientos de diseño emergente.	Artesanía recreativa: considerada como una actividad social y de ocio.	Artesanía etnográfica: Basada en la preservación de las tradiciones.
		- Para el turismo masivo-difundido	- Para la decoración de interiores
		- Para el coleccionista y por encargo especial	- Para la galería de arte.

Fuente: elaboración propia basada en Turok, 1988; y Rivera, 2008.

No podemos hablar de una sola identidad, existen un gran número de identidades, de acuerdo al grupo étnico, indígena, a las culturas, al desarrollo, estas identidades han sido modificadas y adaptadas durante el transcurso de los años (Sánchez, A. 2011). De acuerdo con Santos (2008), el trabajo artesanal identifica a una cultura o pueblo, ya que carga consigo histórica, creatividad y técnicas o conocimiento empírico del propio artesano, el cual a través de su trabajo mantiene viva las tradiciones y costumbres de los antepasados de nuestras múltiples culturas. El mercado de la artesanía se segmenta por su alta o baja gama de productos, así como por el enfoque del producto; tradicional o diferenciado por su grado de innovación. Estos cuatro factores determinan el tipo y concepto de artesanía (Figura 2).

Figura 2. Segmentación del mercado



Fuente: Santos (2008).

El gráfico refiere cuatro tipos de expresión o tendencias artesanales i) la artesanía popular o tradicional, vinculada a las técnicas tradicionales y el folclore local, ii) la artesanía suntuaria, como expresión de status, elitismo y sofisticación con productos muy caros, personalizados y exclusivos iii) una artesanía conceptual o “neoartesanía”, de carácter artístico, más urbana, moderna y global, y iv) la artesanía social, asociada con una actitud de independencia, responsabilidad social y autenticidad, muy crítica con el modelo actual de sociedad. Estrechamente vinculada con el fenómeno de las redes sociales, se basa en productos muy accesibles que enfatizan los valores ecológicos, solidarios, participativos y humanos como respuesta al modelo de consumo establecido.

Estas cuatro grandes manifestaciones evolucionan dada su gama o grado de transformación, de ahí surge i) la artesanía artística, piezas únicas orientadas al coleccionismo, ii) la artesanía radical, vinculada a los movimientos de diseño emergente, iii) la artesanía recreativa, considerada como una actividad social y de ocio y iv) a artesanía etnográfica, basada en la preservación de las tradiciones (Santos, 2008).

Las tipologías presentadas nos muestran que el concepto de artesanía no puede ser único ni estático, es una manifestación humana que evoluciona y se transforma de acuerdo a la necesidad creativa del ser humano. La producción artesanal ha tenido que ir buscando innovaciones para distintos públicos.

“El artesano busca información de los comentarios de los clientes, de los medios de comunicación y los va adaptando a sus propios productos, algunos de ellos no sufren muchas modificaciones, integran solamente un dibujo o una nota sobre un personaje o tema de moda. Es así que podemos encontrar a Bart Simpson como luchador o a Winnie the Pooh en bolsas de jarcia, es decir, la técnica y el elemento continúa pero han sido adaptados a los tiempos modernos, siendo más atractivos para los niños y jóvenes por las propias influencias del mundo globalizado (Sánchez, A. 2011:3).”

Figura 3. Detección de necesidad



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

Dentro del trabajo actual que se desarrolla en el corredor artesanal se detectaron diversos factores que determinaron la estrategia y propuesta de intervención la figura 3, muestra el proceso seguido en la detección de la necesidad u oportunidad de diseño.

- **Conocimiento**
Al existir muy pocas herramientas, los artesanos deben adaptarse a ellas y dependiendo de su destreza es el resultado. La variedad de productos es muy escasa. A pesar de que existen cursos de capacitación las condiciones de trabajo, ya sea por falta de material y de herramientas no potencia el desarrollo de una unidad productiva sostenible. Se desarrollan diseños a partir del co

nocimiento propio del artesano y su percepción de la necesidad del mercado.

- **Proceso productivo**
Se trabaja el bambú de forma empírica, en la cual no se interviene su forma original, sino que el diseño se adapta a ella.
Se utilizan elementos externos, como alambres y clavos para realizar cierto tipo de maquinados, dañando algunos productos.
Existe una gran cantidad de merma al trabajar, la cual se pierde por falta de planificación.
Se necesitan de gran número de operaciones mecánicas para elaborar un producto.
Carencia de producción seriada y desarrollo de "stock" de piezas, donde muchas veces se pierde la oportunidad de participar en concursos y ventas, dado el tiempo de construcción de los productos.
El trabajo organizado no se aplica a esta unidad, ya que los artesanos dedican solo su tiempo libre a esta actividad, reduciendo así el volumen de producción.
- **Conceptualización**
Existe una gran variedad de piezas para conformar una gama muy baja de productos.
No existe una estandarización, dada las propiedades de la materia prima, adaptando cada producto al insumo.
Existe un nivel bajo de experimentación con el material, lo que limita a obtener mayor variedad de productos.

La siguiente figura esquematiza las necesidades y oportunidades de diseño.

Figura 4. Necesidades que enfrenta el corredor artesanal



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

En el taller de Aquismón se trabajan productos de bajo grado tecnológico, donde encontramos principalmente: Porta servilleteros, Jarras, Instrumentos musicales, Fruteros, Porta lápices, Sillas y sillones etc. Se realizan experimentaciones de productos, como el trabajo con fibra para generar tejidos y aplicaciones con otros materiales como es el textil y el bordado. Todos los productos se desarrollan a partir de la forma original del Bambú, transformándolo sutilmente. También son productos 100% enfocados al turista, y son productos de baja densidad económica.

Uno de los principales problemas de la artesanía es la competencia con los productos procedentes de procesos industriales de bajo coste, con apariencia similar a los productos artesanos, pero con menor precio y calidad. El producto artesanal requiere de un cambio de imagen; es decir se requiere de nuevas estrategias que le permitan al usuario percibir los objetos artesanales como productos más cercanos, una manera podría ser a través de la creación de productos únicos o de series limitadas que garanticen la personalización de producto.

A) Propuesta de intervención

Dentro de la teoría de la económica evolutiva, en específico, la teoría organizacional, se han tratado diferentes temas que tienen como objetivo indagar en el proceso innovativo. Dentro de esta línea de investigación diferentes trabajos se enfocan al diseño como una actividad clave en el proceso de innovación, siendo que el diseño establece la arquitectura de los artefactos y sus interacciones. Algunos de estos estudios han hecho énfasis al análisis la modularización como un mecanismo que potencializa la innovación dada la estandarización de las interfaces inter-artefacto o intra-artefactos, es decir, interfaces con otros artefactos o con sus componentes. La modularidad nos ofrece un marco fecundo para explorar y explotar el proceso de diseño, como una posibilidad de fomento y desarrollo de la innovación de producto-proceso (Baldwin & Clark, 2002; Kumaraswamy & Raghu, 1995).

Modularización es el proceso de división de un diseño de gran tamaño en unidades coherentes "módulos" que pueden funcionar juntos como un todo integrado. Por definición, los módulos son unidades indivisibles de la actividad de diseño dentro de un sistema mayor, divisible y jerárquico. Un modulo se define como un conjunto de partes que se interrelacionan estructuralmente entre sí para conformar una unidad que se integra en un sistema más amplio, en el que interactúa con otros módulos a través de nexos funcionales (Baldwin & Clark, 2002).

Seguendo a Lara (2001), es posible definir el diseño modular desde diferentes perspectivas: tecnología de producto y de proceso, reconfiguración de la distribución espacial de los componentes y subsistemas; grado de conectividad y de no-conectividad de los elementos del sistema, etcétera.

La modularidad plantea una descomposición de productos complejos en módulos simples e independientes, mediante una estandarización de interfaces, - vínculos que se establecen entre los componentes, en todos

los componentes del producto-. La modularidad requiere una independencia sostenida entre componentes y procesos en los diferentes módulos, una semejanza prometedora en todos los componentes y procesos en un modulo y una variabilidad constante entre los módulos (Gershenson & Jagannath, 1997).

Baldwin y Clark 2000, reconocen tres tipos de modularidad:

- Modularidad en la configuración, -la cual se relaciona ampliamente con la fase anterior de modularización de la arquitectura del artefacto- se da cuando sus componentes están interrelacionados; dentro de las unidades existe una interdependencia de tareas y parámetros y estos, a su vez, son independientes entre las unidades.
- Modularidad en la producción -equivalente a la fase de modularización en el proceso productivo- es: cuando los fabricantes especifican completamente todas las partes de sus productos y las interacciones entre ellas y pueden ser manufacturados o realizados a diferentes tiempos y cada pieza o proceso en diferente lugar.
- Modularidad en el uso: es decir la prestación que el artefacto presta al usuario para poder componer el producto de acuerdo a sus necesidades o requerimientos.

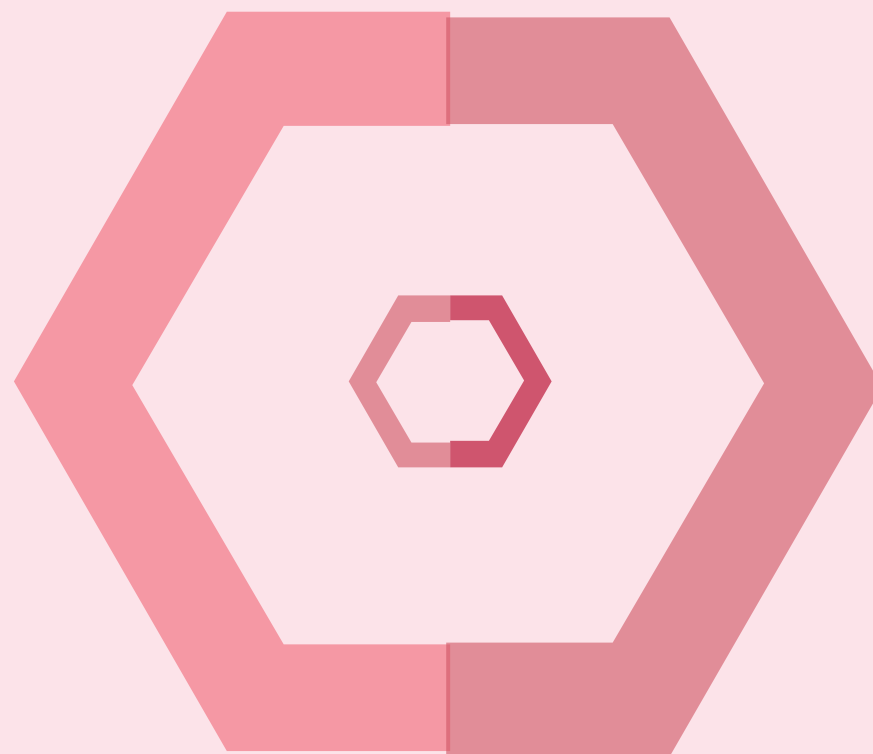
Lara, A. (2001), señala que la arquitectura modular tiene por lo menos tres objetivos i) estandarización y disminución de la variabilidad; ii) incremento en la variedad; y iii) flexibilizar los procesos manufactureros.

Estandarización y disminución de la variabilidad

El producto modular se construye con una serie de unidades o módulos, donde todas las variantes del producto pueden ser creadas a partir de esos módulos. Los módulos se vinculan entre sí a través de interfaces. De esta manera, se construye el producto con el mínimo de partes reduciendo su variabilidad y ampliando la flexibilidad y creando una estructura abierta al cambio.

Incremento en la variedad

La arquitectura modular permite que al interior de cada modulo se mejoren los diseños y se produzcan variaciones que exploren nuevas formas. La variedad en el producto es creada teniendo diferentes versiones de cada componente en producto final. Así cualquier combinación de componentes puede ser ensamblado en diferentes versiones del mismo producto, o incluso en productos diferentes, con ligeras modificaciones.



Flexibilización de los procesos manufactureros

Las unidades o módulos son componentes comunes de todas las variantes. Las variantes son definidas por reglas de diseño que respetan las interfaces de ensamble e interconexión.

• Propuesta de intervención: modularidad

El diagnostico realizado al corredor artesanal, a sus productos, bienes de capital y capital humano, se establecieron las siguientes líneas de acción (figura 5).

Optimizar el proceso productivo a través de la implementación de módulos constructivos para la estandarización de piezas.

Personalizar los productos, donde el usuario se sienta identificado con diseños únicos y de carácter artesanal.

Establecer parámetros de calidad de los productos.

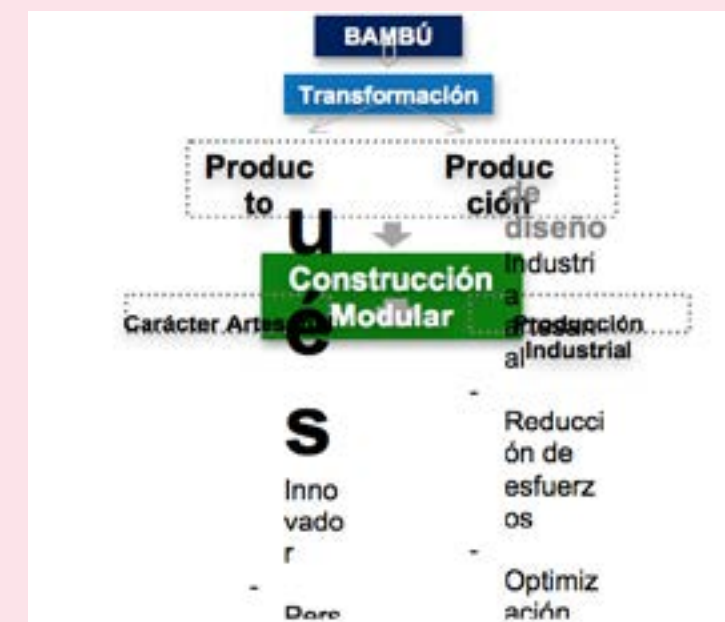


Figura 5. Estrategia de intervención

Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

La intervención del diseño, dada la problemática detectada, se enfocó desarrollo de productos cuya base de diseño sea una unidad modular. Aplicando solo para la modularidad en la producción, sin abarcar en este primer acercamiento, la modularidad en el uso, ni en el diseño o configuración de interfaces. Esto posibilitó, lo que en un inicio se ha mencionado, estandarización y menor variabilidad de interfaces, mayor variedad de productos, así mismo, flexibilidad y optimización del proceso productivo: división del trabajo, la especialización y desarrollo de un

stock de componentes de los productos.

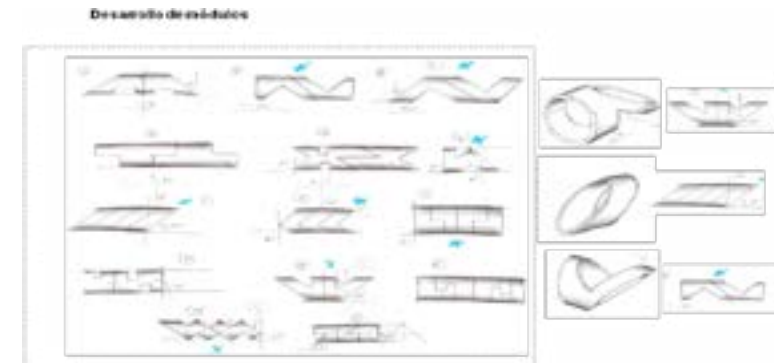
El proceso de diseño se realizó en 3 fases: i) exploración modular y selección de módulos, ii) proceso creativo vía los operadores básicos y la abstracción y iii) evaluación y selección de alternativas.

Exploración modular y selección de módulos

Como ya lo hemos mencionado al inicio de este documento, en el contexto del diseño modular, o modularidad en diseño, la modularización es un proceso que apunta a subdividir un sistema en piezas más pequeñas (módulos) que se puedan crear independientemente y después utilizar en diversos sistemas para producir múltiples funcionalidades.

La exploración y selección de los módulos, se delimitó por el contexto productivo y capacidad tecnológica del productor, la figura 6, muestra parte de la exploración y selección modular.

Figura 6. Desarrollo de módulos



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010

- Proceso creativo vía los operadores básicos y la abstracción

Como ya se ha indicado Baldwin & Clark (2000), ponderan al diseño como una actividad clave en el proceso de innovación, y a la modularización como un mecanismo que potencializa la innovación. A partir de los operadores modulares, desarrollados en su propuesta de operación modular, hemos desarrollado los "operadores básicos", los cuales se han aplicado al proceso creativo de desarrollo de alternativas de diseño, con el objetivo de exponer la etapa exploratoria del proceso creativo de articulación del conocimiento, (figura 7).

Figura 7. Operadores Básicos



Fuente: elaboración propia, basado en González, N. (2010)

Los operadores básicos necesitan de un Metaoperador "la composición", el cual dirige y acompaña al proceso de aplicación de los operadores básicos. Este meta operador predispone la aplicación de los

operadores básicos, de acuerdo al tema u objeto de diseño que se busca. El metaoperador se fundamenta en la capacidad del diseñador por establecer los criterios de los arreglos que involucran una interacción entre unidades, es decir, es éste el que determina que una operación como la unión, se dé, de forma tal, que el resultado esté predispuesto a la prefiguración del artefacto.

Los *Operadores Básicos* son medidas lógicas que son aplicables a los módulos o unidades y a los subconjuntos de módulos en el proceso de diseño.

A) Desarrollo de Propuestas

A continuación se muestran las alternativas desarrolladas vía esta técnica de conceptualización y configuración de alternativas de diseño (propuestas 1, 2, 3 y 4)

Propuesta 1. Aplicación de los Operadores Básicos a los módulos



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010

Propuesta 2. Aplicación de los Operadores Básicos a los módulos Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010

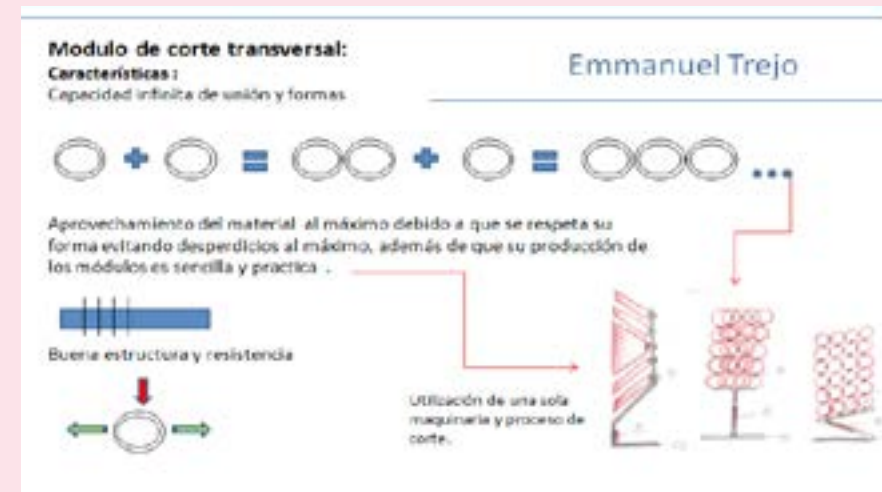


Propuesta 3. Aplicación de los Operadores Básicos a los módulos



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

Propuesta 4. Aplicación de los Operadores Básicos a los módulos



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.

Los operadores modulares pueden utilizarse para crear nuevos módulos que pueden convertirse en nuevos productos, por lo tanto, servir como base para la creación de nuevas empresas. Lo mismo ocurre con los *operadores básicos*, los cuales pueden utilizarse para crear nuevas y novedosas interacciones entre unidades, las cuales pueden servir como base de nuevas alternativas; potencializando el proceso creativo de forma consciente. Durante el proceso en el cual se desarrollan las propuestas creativas, el diseñador presupone un arreglo que satisfaga las prestaciones de diseño, producción y uso del objeto. Por lo tanto a través de la implementación

de los operadores, se puede potencializar la exploración de un número mayor de estos arreglos, De esta forma se puede dirigir el proceso de estructurar, desestructurar, relacionar y establecer nuevas interacciones entre los diferentes elementos (González, N. 2010).

- Evaluación y selección de alternativas

Este apartado, muestra una comparación del diseño realizado anteriormente en el corredor artesanal de Aquismón SLP. Y los productos desarrollados vía la metodología de la modularización y los operadores básicos. El la figura 8, muestra las propuestas de diseño dados los requerimientos ya establecidos por la unidad productiva.

Figura 8. Conceptos de diseño antes y después de la intervención modular



Fuente: documento de trabajo de Taller de Diseño 2010

Conclusiones

El diseño modular hace posible tener una variedad de productos relativamente alta y, al mismo tiempo, una variedad baja de componentes. La idea fundamental es desarrollar una serie de componentes básicos para los productos o módulos que se pueden armar en gran número de productos diferentes:

- para el *cliente*: existe un gran número de productos
- para las *operaciones*: existe un número limitado de componentes básicos
- para el artesano: existe mayor variedad de posibilidades de innovación
- para el proceso productivo: existe una menor merma y mayor aprovechamiento de la materia prima
- para el sistema productivo: posibilita la producción por lotes y el trabajo paralelo

Alcances del proyecto

- Perfeccionamiento del maquinado del bambú mediante la fabricación de módulos simples.
- Aceleración del proceso productivo tanto en el maquinado como el armado de productos.
- Mantener un stock constante de piezas y productos dentro del taller.
- Potenciar el trabajo con bambú como un producto natural y de gran potencial.
- Ofrecer propuestas constructivas que puedan trabajar con la maquinaria que poseen.
- Desarrollar productos competitivos que aporten al progreso del “comercio justo” en el cual se emplaza el proyecto Tambambú.

Esquema 9. Alcance del proyecto

Fuente: elaboración propia, basada en documento de trabajo de Taller de Diseño 2010.



La propuesta de intervención se enfocó solo a la modularidad en el proceso productivo, no así en el uso, ni en el diseño de interfaces, esto último, dado el bajo grado de estandarización de la materia prima. Sin embargo el enfocar nuestro análisis y propuesta en un solo tipo de modularidad, posibilitó:

- **Producción:** La aplicación de un sistema modular constructivo, potencializa la optimización de recursos tanto humanos como materiales, disminuyendo tiempos, pérdida de material, esfuerzo físico, entre otros; fomentando un sistema de **producción a escala**, llegando a un nivel productivo de estandarización de piezas; además de una **producción modular**, la cual nos entrega unidades constructivas que al trabajarlas en conjunto o individual podemos obtener múltiples productos.
- **Usuario:** Nuevos diseños de productos que abarquen las necesidades inmediatas del turista, donde lo modular favorece en aspectos técnicos, como transporte, empaque, reducción de peso. Además con la inclusión de un concepto constructivo obtenemos un producto versátil, entregándole al usuario múltiples posibilidades en un solo objeto, alcanzando la **personalización** de este.
- **Artesanía:** Mediante esta aplicación se busca situar a Tambambú como un ente productor de artesanía **radical**, la cual compite con elementos innovadores en el mercado artesanal combinando concepto más sociedad.
- **Mercado:** Al acrecentar el volumen productivo y la calidad, las alternativas de entrar en un **mercado internacional** son mayores, encontrando un equilibrio entre productos de mayor grado tecnológico y la retención del valor artesanal.

Bibliografía

- Arcila, A. G. (2003), "Plan tecnológico basado en e-learning para el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza". *Telematique*, pp. 55-66.
- Baldwin, & Clark. (2002). *The Fundamental Theorem of Design Economics*. MA, Estados Unidos: Harvard Business School.
- Bernárdez, M. L. (2007). *Diseño Producción Implementación de E-Learning*. USA: Global Bussiness Press.
- Bürdek, B. (2005). *Diseño. Historia, teoría y práctica del diseño industrial*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Gershenson, J., & Jagannath, J. (1997). "Modularity in Product Desingn for Manufacturability". *International Journal of Agile Manufacturing, Volume 1, Issue 1*.
- González, N. (2010.a). "Colaboración académica en tecnología y diseño para el desarrollo de artefactos tecnológicos". *DADU 7*, pp. 212-225.
- González, N. (2010). "Operadores básicos en el Proceso Creativo: una propuesta desde la modularidad". *H+D, Hábitat más Diseño, n° 3*, pp. 12-19.
- González, N y Aguilar, D. (2011). Transferencia de conocimiento para el desarrollo de artefactos en sectores de baja complejidad tecnológica: resultados del proceso enseñanza-aprendizaje en la UASLP, para la optimización de la cadena productiva. Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad. Guanajuato, México. Agosto.
- Kumaraswamy, A., & Raghu, G. (1995), Technological and Organizational Designs to Achieve Economies of Substitution. *Managing in the Modular Age: Architectures, Networks, and Organizations*.
- Rivera, M. et al. (2008). "La artesanía como producción cultural suceptible a ser atractivo turístico en Santa Catarina del Monte, Texcoco". *Convergencia*, año 15 n° 46. UAEM, Toluca, México.
- Sánchez, A. (2011). *Diseño e identidad: artesanías, innovación y producción*. Ponencia presentada en el Segundo Seminario de Desarrollo de nuevos Productos. San Luis Potosí. México. Mayo.
- Santos, J.(2008). Tendencias de evolución del mercado de artesanía. En *Artesanía + innovación, la herramienta del futuro*. Memorias. Toledo, España.
- Taboada, E. (2005). "La arquitectura integral y modular. El caso de la industria automotriz. *Economía y Sociedad, julio-diciembre*, pp. 65-83.
- Tapia Fernanda, Saavedra Rodolfo, Saenz Josue, Trejo Emmanuel y González Norma (2010). *Tambambú Diseño Sano*. Documento de trabajo (Manuscrito no publicado), UASLP, México.
- Turok, M. (1988). *Cómo acercarse a la Artesanía*. Plaza y Valdez. México.

El efecto distrito en Moroleón y Uriangato

Edgar Lázaro Gutiérrez Juárez
Laura Elizabeth Santoyo Macías

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende identificar el efecto distrito industrial de los municipios de Moroleón y Uriangato. Estos municipios se caracterizan por tener una fuerte cultura de trabajo y solidaridad familiar en la industria textil y de la confección. Durante las últimas décadas, el desarrollo de la industria del vestido que han tenido estos municipios, los ha convertido en localidades con un alto impacto en la producción textil a nivel nacional, transformándose en proveedores de ropa de moda de bajo costo a nivel regional y nacional.

El distrito industrial es determinado por los tipos de industria disponible según la especialización industrial de la comunidad local. Para la medición se recurre a una metodología que es definida a través del ISTAT el cual determina como su principal unidad de observación a los Mercados de Trabajo Locales (Local Labour Market Areas, LLMA por sus siglas en inglés). La fuente de información que se utiliza es la del Censo Económico de 2004 y 2009, el cual provee de datos para la medición de la ocupación en las empresas según en el sector de actividad en cada uno de los municipios.

Los principales resultados se encuentran en torno a la concentración de empresas que tienen Moroleón y Uriangato, donde se recurre al análisis de elementos como la aglomeración de empresas y la fuerza del trabajo. Así mismo se busca identificar si han existido cambios en los mercados laborales locales de estos municipios.

Palabras clave: distritos industriales, especialización productiva, aglomeración de empresas, mercado de trabajo.

Introducción

El trabajo en cuestión busca mostrar el desarrollo del supuesto de la aglomeración productiva que menciona la teoría de los distritos industriales para los municipios de Uriangato y Moroleón asimismo, se muestran los cambios que la aglomeración generó en la localidad y su industria.

Los dos primeros puntos describen los antecedentes de los distritos industriales, el tercer punto toca el tema de los componentes del distrito industrial; los últimos cinco puntos señalan el desarrollo de la medición del supuesto de la aglomeración productiva, el primero señala la metodología para la medición de la aglomeración; el segundo muestra la aglomeración de la industria en el país y las especializaciones de los Estados; el tercero analiza los indicadores demográficos y sociales de los municipios de Moroleón y Uriangato; el cuarto muestra la estrategias para la medición de la aglomeración productiva para ambos municipios y el quinto capítulo reflexiona sobre el papel actual del modelo encontrado en estas localidades.

El origen del concepto de Distrito Industrial

El concepto de distrito industrial es introducido por el economista inglés Alfred Marshall para explicar las aglomeraciones industriales en algunas zonas de Inglaterra. Sin embargo, el concepto de distrito industrial adquirió relevancia hasta la década de 1970 cuando fue retomado por el economista italiano Giacomo Becattini para explicar el desarrollo económico en algunas regiones en Italia después de la Segunda Guerra Mundial (Sforzi, 2009).

A partir de los estudios de Becattini el concepto comienza a ser utilizado para explicar el desarrollo industrial de Italia y al mismo tiempo se emplea para el desarrollo de políticas públicas en varios países entre ellos Francia, Corea, Alemania y hasta en México durante el mandato presidencial de Carlos Salinas, se intentó aplicar el desarrollo de los distritos industriales. Para Marshall y Becattini el distrito industrial, es una quimera en la cual el territorio, la aglomeración de empresas y la cultura subyacen en una región para determinar una

vocación productiva nativa, es decir, para ambos autores la constitución de los distritos industriales es única, porque la configuración entre los tres elementos no se puede localizar fácilmente en cualquier región y considerarla como distrito industrial, por lo tanto, se reconoce la existencia de otros modelos de aglomeración industrial que no necesariamente cumplen las condiciones del distrito industrial.

La teoría de los distritos industriales, nos permite reflexionar sobre la relación entre el territorio, la cultura y la actividad económica que se desarrolla en una región, es decir, el planteamiento del distrito industria le otorga mayor relevancia al territorio y a los procesos culturales y sociales que se desarrollan ahí y la actividad productiva solo se toma como un componente económico para el territorio, por lo tanto, la teoría de los distritos industriales argumenta que el desarrollo económico de algunas regiones no corresponde a lo que menciona la teoría económica clásica, es decir, el actor no es racional, no está determinado por la ganancia, sino que los actores de los distritos industriales actúan bajo las circunstancias de su propia trayectoria como sujetos pero al mismo tiempo del contexto que les rodea, es decir, las estructuras comunitarias determinan la estrategias económicas y por lo tanto, los sujetos no buscan la maximización de la ganancia individualmente, sino que en su búsqueda logran que todos los involucrados puedan obtener un beneficio.

De acuerdo con Becattini el distrito industrial se define de la siguiente manera:

“el distrito industrial está representado por la congruencia entre los requisitos de la organización del proceso productivo y las características socioculturales de la población a lo largo del tiempo” (Becattini, 1989).

A partir de este concepto, el autor, menciona que el distrito industrial mantiene una atmósfera industrial (término acuñado por Marshall) en el cuál intenta explicar que la realidad productiva de una localidad o región tiene origen en sus procesos históricos y sociales, asimismo se deben de observar los ciclos económicos. Sin embargo, Becattini va encuentran los siguientes aspectos sobre las empresas distritales; Las empresas son pequeñas, la producción se realiza en fases y por diversas empresas coordinadas, involucra el aspecto de la confianza, como un elemento fundamental entre las industrias que conforman un distrito industrial, porque les permite cooperar y regular las condiciones de trabajo y de competencia entre los trabajadores y las empresas (Becattini, 1989). Aunque se debe señalar que con Becattini, no queda como es que se genera la confianza, es decir, menciona que es una institución importante en los distritos industriales. Sin embargo, no menciona como es que se genera la confianza en los distritos industriales y cómo actúa al interior de los mismos.

El distrito industrial tiene la capacidad de desarticular los procesos productivos en diversas fases, lo cual permite la creación de redes de producción y una subdivisión de trabajo al interior del mismo en don

de los miembros del distrito pueden participar en cualquier fase de la producción y con diversos tipos de remuneración. Otra de las características es que las empresas que forman parte de un distrito, se encuentran repartidas en distintas fases de un único proceso productivo. En el distrito industrial la interdependencia de las pequeñas unidades de producción se encuentra en la participación de un gran número de operadores intermedios que intervienen en el proceso productivo y la colocación final del producto (Becattini, 1989 en Maza 2013, p. 116)

El distrito industrial italiano

El sistema de organización empresarial suscitado en la región llamada *Terza Italia*, comprende un conjunto de ciudades costeras donde el número de fabricas o talleres de artesanos registrados oficialmente es casi igual al número de habitantes, ahí conviven una red de pequeñas y medianas empresas altamente especializadas que elaboran productos diferenciados sin la necesidad de hacer grandes cambios en su estructura productiva, lo que las convierte en sistemas de producción flexible” (Piore y Sabel 1984 en Maza 2013, p.119).

Según Becattini el distrito industrial surge en Italia después de la Segunda Guerra Mundial, en estos lugares se mostraron buenos resultados en la exportación de bienes como tejidos, artículos de confección, calzados, muebles, productos mecánicos, etc. La relevancia de las empresas de los distritos es que éstas lograron ser más exitosas y productivas que las compañías más grandes, aún cuando estas cuentan con gran experiencia en el mercado y competitividad (Becattini, 1989).

Los distritos industriales italianos se construyeron durante la década de 1950; estos se encontraban en un área específica de la ciudad, eran lotes pequeños donde 150 metros cuadrados eran para la oficina y 60 metros cuadrados para una habitación. El modelo de estas empresas distritales era la casa-taller, en la planta baja se encontraba el taller y en la planta alta una habitación, por lo tanto, existía una presencia constante del dueño en el taller. La idea de este modelo era el de ofrecer un lugar de trabajo y de vida decoroso para los trabajadores artesanos que venían de experiencias de trabajo

en grandes empresas y que venían de una situación complicada por los efectos de la Segunda Guerra Mundial (M. Russo, comunicación personal, 26 de julio de 2012 en Maza 2013 p. 120).

De acuerdo con Maza (2013) la consolidación de los distritos industriales en Italia se debe a diversas situaciones. En primer lugar, la existencia de empresas que se establecieron en esas regiones propiciando el desarrollo de la mano de obra, en segundo lugar, debido a los efectos de la guerra se apoyó a las economías locales para la creación de empleo, el resultado, fue la creación de los distritos industriales y en tercer lugar, el apoyo de las administraciones gubernamentales que permitieron la creación de políticas públicas para que se desarrollaran las actividades productivas en la región.

La teoría sobre los distritos industriales resulta interesante por la viabilidad de aplicación en otros países como una propuesta para la elaboración de un programa de regeneración para las economías regionales. La posibilidad de desarrollar sistemas de producción con las características del distrito no resulta desatinada. En México han sido documentadas varias experiencias de investigación en dónde surge la posibilidad de hablar de un distrito industrial mexicano porque reúnen algunas de las características de los distritos industriales. Entre los estudios encontramos el de Saraví (1997), Cota (2004), así como diversas propuestas de investigación que llegan a las mismas conclusiones. Por lo tanto, las ciencias sociales deben de indagar y replantear este fenómeno a fin de proponer una nueva explicación teórica sobre el desarrollo de las regiones con modelos productivos atípicos en México.

Los componentes de análisis del distrito industrial

De acuerdo con Marshall y Becattini el funcionamiento del distrito industrial se debe a la interacción de tres dimensiones: *el territorio, la comunidad y la concentración de empresas*, quienes conforman una atmósfera industrial. Sin embargo, con el paso del tiempo el análisis de los distritos industriales se ha vuelto más complejo, es decir, no solo es conocer cuál es la relación de lo social-cultural y lo económico, sino que se comenzó analizar a los sujetos involucrados en los distritos industriales; las empresas, los trabajadores y los empresarios desde una perspectiva más cuantitativa para indagar aspectos sobre la productividad, la competencia, el proceso productivo, la mano de obra y se marginó el aspecto cultural, comunitario.

Por lo tanto, determinar un distrito industrial en alguna región se vuelve demasiado complejo porque se deben cumplir las siguientes condiciones (véase Gráfico 1)

Gráfico 1. Componentes del distrito industrial



Fuente: Elaboración propia

Las condiciones que se mencionan anteriormente es lo que se encuentra en la propuesta de Marshall, sin embargo, para determinar el distrito industrial se han utilizado diversas metodologías, la mayoría de ellas de carácter cuantitativo, además si observamos cada una de las dimensiones propuestas, este analiza como su unidad de análisis el territorio, pero si aislamos a cada uno de sus componentes podemos observar con más detalle qué es lo que sucede al interior del distrito.

La medición de las aglomeraciones productivas.

De acuerdo con la metodología propuesta por Sforzi (2009) para medir una aglomeración industrial distrital se deben llevar cuatro pasos (véase Gráfico 2). Sin embargo, también se deben de observar las siguientes condiciones durante en proceso.

El primer paso para la identificación de una aglomeración industrial según Sforzi (2009) es el coeficiente de localización (LQ) y especialización. Como se mencionó anteriormente el coeficiente de especialización solo nos permite identificar la existencia de una especialización productiva en una región. El segundo paso, una vez identificada la rama económica, se realiza un coeficiente de localización por tamaño de empresa para determinar el tamaño de las empresas donde se encuentra la especialización. El tercer paso, una vez identificada la rama económica, el sector y el tamaño de la empresa, ahora se procede a identificar a la industria principal por tamaño de la empresa para actividad, después se realiza el coeficiente de especialización para definir donde se concentra la mayoría de los trabajadores. El cuarto paso consiste en la identificación de la industria como un distrito industrial, pero para ser identificado como

un distrito industrial debe de cumplir con dos condiciones:

- Cuando el empleo de las pequeñas y medianas empresas supera el 50% del empleo de la industria principal en las empresas de todos tamaños.
- Cuando el empleo en las pequeñas empresas de la industria principal supera el 50% del empleo de las empresas medianas, si sólo hay un único tamaño de empresa.

Gráfico 2. Método para definir una aglomeración productiva



Fuente: Elaboración propia.

La aglomeración productiva en México.

Para la elaboración de este apartado se utilizó la metodología propuesta por Sforzi (2009) en donde se pretenden identificar la especialización productiva de un país, a través de la población ocupada. En primer lugar, se analizan las ramas de actividad en donde se concentra la mayoría de la población ocupada en el país, en el cuál se elijen los casos donde el coeficiente es mayor a 1, es decir, los estados con el coeficiente mayor a 1 en alguna rama de actividad significa que cuentan con una especialización productiva.

De acuerdo con el análisis de localización los Estados presentan varias especializaciones en los mercados de trabajo locales (véase Anexo 1). Por lo tanto, se delimito a aquellos Estados que cuentan con una especialización manufacturera: Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, México, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas y Tlaxcala. Respecto a la información encontrada, a nivel estatal solamente se encuentra la especialización productiva.

El propósito de este análisis consistió en identificar en un primer nivel el tipo de especialización para cada estado y así poder identificar si resulta significativo para la entidad federativa donde se localizan las localidades a analizar. A partir de la delimitación seleccionamos el estado de Guanajuato, el cual cuenta con las siguientes especializaciones productivas: industrias manufactureras, comercio al por mayor, comercio al por menor, servicios educativos y servicios de salud y asistencia social.

En el gráfico 3 se encuentran representados los municipios manufactureros de estado de Guanajuato, de acuerdo a la información de los Censos Económicos de 2004 y 2009.





Gráfico 3. Municipios con especialidad en manufactura, Guanajuato 2004 y 2009.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censos Económicos 2004 y 2009.

En la información del gráfico anterior, se observa que los municipios con una especialización manufacturera para el estado de Guanajuato para el año de 2004 son: Apaseo el Grande, Celaya, Coroneo, Dolores Hidalgo, León, Purísima del Rincón, Salamanca, San Francisco del Rincón, San José de Iturbide, Silao y Villagrán. Mientras que para el año de 2009 la distribución de las especializaciones manufactureras para el estado presentan una geografía diferente a la del año de 2004 y ahora los municipios especializados en la rama 31-33 son los siguientes: Apaseo el Grande, Manuel Doblado, León, Moroleón, Purísima del Rincón, San Francisco del Rincón, San José Iturbide, Santa Cruz de Juventino Rosas, Silao y Villagrán.

Esencialmente, en la presente propuesta se analiza la premisa de la aglomeración productiva para la existencia de un distrito industrial para los municipios de Uriangato y Moroleón en el estado de Guanajuato, mediante la metodología propuesta por Sforzi (2009), lo cual, será medido a través de la información proveniente del Censo Económico de 2004 y 2009.

Moroleón y Uriangato.

Los municipios de Moroleón y Uriangato conforman una de las zonas metropolitanas más pequeñas del país, de acuerdo con los criterios que establecieron el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional de Población (CONAPO) para definir las zonas metropolitanas en el país. La Zona Metropolitana (ZM) de Moroleón y Uriangato cuenta con dos de los criterios: La primera, es con una conurbación intermunicipal y la segunda, es que su población en conjunto sobrepasa los 50,000 mil habitantes, además, al igual que las grandes ciudades, comparten una integridad funcional en cuanto al flujo de servicios y trabajadores entre los municipios (Pérez, 2013)

La población total de ambo municipios para el año de 2010, según el Censo de población, es de 108, 669 habitantes de los cuales 49, 364 pertenecen al municipio de Moroleón, mientras que para Uriangato la población es de 59, 305 habitantes. La distribución por sexo en la ZM de Moroleón-Uriangato es predominantemente femenina siendo un total de 57, 056 mujeres, las cuales se distribuyen de la siguiente manera para cada uno de los municipios: en Moroleón son 26, 082 mujeres y para Uriangato 30, 974 mujeres mientras que la población masculina es de 51, 613 para ambos municipios, la cual se distribuye de la siguiente forma; 23, 282 en el municipio de Moroleón y 28, 331 para Uriangato.

Las condiciones de bienestar para el municipio se interpretan a través del índice de marginación elaborado por el CONAPO y el índice de rezago social presentado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Estos indicadores permiten diferenciar a las localidades de acuerdo al impacto global de carencias que sufre la población a consecuencia de la falta de acceso a la educación, la residencia en viviendas inadecuadas y las carencias sociales que sufren los habitantes de las localidades en cuestión. Para ambos municipios, las condiciones para estos lugares se muestran favorables, debido a que los resultados encontrados en lo que refiere al índice de marginación en Moroleón y Uriangato

se presentan con grados de marginación *muy bajo* y *bajo* respectivamente (véase Cuadro 1).

Cuadro 1

Población total, indicadores socioeconómicos, índice y grado de marginación, lugar que ocupa en el contexto estatal y nacional de Moroleón y Uriangato, 2010

Municipio	Índice de marginación	Grado de marginación	Índice de marginación escala 0 a 100	Lugar que ocupa en el contexto estatal	Lugar que ocupa en el contexto nacional
Guanajuato					
Moroleón	-1.32860	Muy bajo	12.660	44	2 244
Uriangato	-1.14593	Bajo	14.724	40	2 131

Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

Gráfico 4 Grado de Marginación del Estado de Guanajuato.



Fuente: http://sdsh.guanajuato.gob.mx/sig_ban-kinfo/

Cuadro 2

Población total, indicadores, índice y grado de rezago social de los municipios de Moroleón y Uriangato, 2000, 2005 y 2010

Municipio	Índice de rezago social			Grado de rezago social			Lugar que ocupa en el contexto nacional		
	2000	2005	2010	2000	2005	2010	2000	2005	2010
Moroleón	-1.12941	-1.06333	-0.97909	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	2076	2086	2041
Uriangato	-0.93206	-0.86751	-0.86934	Muy bajo	Muy bajo	Muy bajo	1962	1915	1925

Nota: el cálculo de los indicadores, índice y grado de rezago social se realiza con la base de datos "Principales resultados por localidad (ITER)". Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el XII Censo de Población y Vivienda 2000, el Censo de Población y Vivienda 2005, y Censo de Población y Vivienda 2010

Gráfico 5. Rezago social del Estado de Guanajuato



Fuente: http://sdsh.guanajuato.gob.mx/sig_ban-kinfo/

Verificación de una aglomeración productiva en Moroleón y Uriangato

A partir de la propuesta metodológica de Sforzi, como se señaló anteriormente, se analizan los municipios de Moroleón y Uriangato para determinar la existencia del efecto de distrito industrial en esta región a partir de los datos censales. En los cuadros 3 y 4 se presenta la información sobre el Coeficiente de localización basado en el empleo para Moroleón y Uriangato y la Especialización en términos del número de empleados para estos municipios.

De acuerdo con los resultados, el municipio de Moroleón durante el periodo de 2004 presenta las siguientes especializaciones de acuerdo al coeficiente de localización (LQ) calculado para este periodo; entre las especializaciones encontramos las siguientes: comercio al por mayor, comercio al por menor, servicios de salud y asistencia social y servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos.

A partir de los resultados anteriores, podemos inferir que la principal la fuerza laboral de esta región encuentra en el sector de los servicios. Sin embargo, para el año 2009 encontramos

resulta interesante en este municipio porque ahí es donde se ocupa la mayoría de las personas en Moroleón.

La industria principal de Moroleón es la fabricación de prendas de vestir, ahí se encuentra la mayoría de la población ocupada. Los principales productos que se fabrican en la localidad son para el mercado nacional, se especializan en la producción de ropa.

Los talleres de la confección ubicados en Moroleón y Uriangato son de tamaño pequeño, aunque con una fuerte producción de prendas. Además, por el tamaño y la versatilidad de sus procesos productivos, les ha permitido sortear las distintas crisis económicas

Con este argumento nos permite identificar el perfil ocupacional del municipio, la mayoría de la mano de obra que se contrata en la industria de la confección es femenina, debido y la duración de la jornada de trabajo es mayor a las ocho horas en temporada alta y la contratación de las operarias se da por medio de redes sociales.

Entre las características más importantes sobre las empresas de estas localidades es se identifica un híbrido en la organización de la producción, porque cuenta con principios del modelo taylorista, pero también con una gran flexibilidad en sus procesos productivos, es decir, tiene la capacidad de fragmentar la producción fuera del espacio de la fábrica, mediante la subcontratación de algunas fases de la producción con la finalidad de disminuir costos de producción.

El aprovisionamiento del trabajo a cada estación de trabajo, es mediante un sistema de empuje hacia arriba, es decir, si un proceso se retrasa esto afecta a la siguiente estación de trabajo, por lo tanto, el ritmo de trabajo lo controlan los trabajadores, aunque los empresarios han quitado cierta autonomía a los trabajadores mediante el control del sistema salarial, porque se observa una jerarquización de los salarios de acuerdo con el nivel de calificación y el puesto que ocupa el trabajador para decidir la forma de pago, las principales formas de pago son por pieza o por jornada en las fabricas y talleres de la industria de la confección en ambas localidades.

Consideraciones finales

El modelo de desarrollo local que se observa en el municipio de Moroleón presenta diversas características, en esta ocasión solo hemos analizado aquellos aspectos relacionados con la medición del principio de la aglomeración productiva y las características de las fabricas-talleres. Pero hay que destacar que el modelo se observa en estas localidades presupone mejores niveles de vida para los habitantes del ambos municipios y suponemos que ese estado de bienestar en el que se encuentran está determinado por la especialización productiva que se localiza en esta región, de acuerdo con los datos se presentaron anteriormente ambos municipios cuentas con índices muy bajos de marginación y de rezago social, por lo que se vuelve fundamental estudiar el modelo productivo de esta región para determinar sus ventajas y desventajas.

A partir de los excelentes índices de rezago social y marginación para ambos municipios se decidió elaborar una propuesta de investigación mediante el uso de la teoría de los distritos industriales porque en estos municipios cumplen con las características esenciales de los distritos industriales. Por lo tanto, en esta propuesta de investigación solo se analiza la existencia del supuesto de aglomeración productiva en las localidades.

Las desventajas que podemos señalar sobre la medición es que las unidades económicas que se utilizan para la medición solo son aquellas que logran ser contabilizadas por los censos económicos, dejando aquellas que se encuentran en la informalidad, y por lo tanto, el índice de aglomeración productiva no resulta significativo para Uriangato, pero si en el municipio de Moroleón.

Bibliografía

Becattini, Giacomo (1989), "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano", *Sociología del Trabajo*, invierno 88/89, núm., 5, pp. 3-17.

Cota Yañez María del Rosario (2004) "Estructura Organizacional de las Empresas de la confección en Zapotlanejo, Jalisco" en *Revista Latinoamericana de Economía*. Problemas del Desarrollo vol. 35, núm. 138, julio-septiembre 2004 Capítulos de libro.

Sforzi, Fabio (2009) "The empirical evidence of industrial districts in Italy" en Becattini, G; Bellandi, M; De Propis (eds), *A Handbook of Industrial Districts*. MPG Books Group, UK.

Pérez, Amador, Adriana (2013) "Monografía" en Maza, O. *La industria textil y el comercio en Uriangato, Gto. Retos y potencialidades productivo-culturales vinculados a una economía global*. UAA.

Libro

Piore, Michael, J; Sabel, Charles, F; (1984) "La Segunda Ruptura Industrial".

Saraví, Gonzalo (1997). "Redescubriendo la microindustria: dinámica y configuración de un distrito industrial en México". FLACSO-Juan Pablos-Editor. México.

Maza, Díaz, C., Octavio (2013) "La industria textil y el comercio en Uriangato, Gto. Retos y potencialidades productivo-culturales vinculados a una economía global. UAA. Reporte de investigación.

Fuente electrónica

INEGI-Censo Económico 2009 <http://www.inegi.org.mx/> 13/09/2013

http://sdsh.guanajuato.gob.mx/sig_bankinfo/ 13/09/2013

Anexos

Entidad Federativa	Sector de Actividad Económica															
	Agricultura, ganadería, caza y explotación de animales	Minería	Generación de energía eléctrica	Construcción	Industria manufacturera	Comercio al por mayor	Comercio al por menor	Transporte, información y comunicaciones	Medios masivos	Servicios de seguridad	Servicios de salud	Servicios de alojamiento y recreación	Servicios de apoyo a las empresas	Servicios de información y comunicaciones	Servicios de salud y asistencia social	Otros servicios
Aguascalientes				1,380	1,118								1,113	1,119	1,000	
Baja California		2,290	2,000	2,080	1,000	2,000							2,000	2,000		2,000
Baja California Sur		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000		1,000
Belize	4,571	10,200		1,000	1,000	1,000							1,000	1,000		1,000
Bolivia		1,200	1,000	1,000	1,120	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Bразил	1,200	1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Canada		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Chile		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
China	1,200	1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Colombia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Costa Rica		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Corea		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Cuba		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Estados Unidos		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Francia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Alemania		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
México		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Países Bajos		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Perú		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Polonia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Rusia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Suecia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Suiza		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Taipei		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Tailandia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Tailandia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Reino Unido		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Estados Unidos		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Vietnam		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Yemen		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Zambia		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000
Zimbabwe		1,200	1,000	1,000	1,000	1,000							1,000	1,000	1,000	1,000

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Censo Económico 2009. Resultados difusivos.

Mecanismos sociales que intervienen en la gestación, desarrollo y consolidación de una empresa pionera de una comunidad especializada: El caso de LOMATEX en San Miguel el Alto, Jalisco.

 Octavio Maza Díaz Cortés.¹
 Moisés Hussein Chávez Hernández.²

Resumen.

La ponencia tiene como finalidad presentar, por una parte, la descripción de las comunidades atípicas estudiadas, distinguidas por el decremento de los niveles de pobreza, marginación y desigualdad, así como sus altos niveles de productividad, indicadores de desarrollo local. Por otra parte, presentar algunos hallazgos encontrados en las estrategias de los sujetos empresariales alteños, en la dinámica económica local.

1 Doctor en Sociología. Miembro del SIN 1. Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (449) 9107400 ext. 303. ommaza@correo.uaa.mx

2 Aspirante a Doctor en Ciencias Sociales y Humanidades. Profesor Investigador de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. (449) 9107400 ext. 303. moiseshussein@gmail.com

Palabras Clave. Comunidad especializada, estudio de caso, configuraciones sociales, relaciones laborales.

Introducción.

La presente ponencia forma parte de los avances de investigación del proyecto de tesis: "Configuraciones sociales en comunidades especializadas en Los Altos de Jalisco: El caso de San Miguel el Alto" que plantea explicar la dinámica social y productiva de una población con características atípicas de industrialización partiendo del papel que tienen los actores sociales en el desarrollo productivo.

La población a analizar forma parte de un triángulo de producción textil que se fortalece regionalmente. Patricia Arias y F. Wilson (1997) establecen en su estudio que en esta dinámica de producción textil se veía integrada por Aguascalientes, bajando a las ciudades de Villa Hidalgo y la región alteña, bajaba a la ciudad de Zapotlanejo (cercana a la capital del Estado de Jalisco), pasaba al este al vecino Estado de Guanajuato en sus comunidades de Moroleón y Uriangato, subía a la ciudad de Irapuato al oeste del estado y regresaba a la Ciudad de Aguascalientes. Sin embargo, muchas otras comunidades abonaban a la industria del vestido en dicho triángulo ya que la región alteña integraba a muchas comunidades de entre las cuales rescatamos a San Miguel el Alto, Teocaltiche, Encarnación de Díaz, entre otras. La población de San Miguel el Alto, Jalisco se ubica en la región Altos Sur y su dinámica productiva textil inicia en la década de los años sesenta del siglo pasado.

A partir de la cambiantes condiciones económicas estructurales, sobresalen algunas regiones que por su dinamismo productivo y calidad de vida llaman la atención. Dichas regiones se caracterizan por su competitividad no sólo en la comunidad misma, sino que su impacto se extiende a la región, y en muchos casos logran posicionarse globalmente (Novick y Carrillo, 2006). Tales elementos podemos encontrarlos en las denominadas comunidades especializadas que trataremos a continuación.

Acercamientos a las comunidades especializadas.

Entendemos por comunidades especializadas a las poblaciones que concentran capacidades de industrialización enfocadas a un ramo de la producción o los servicios y que a su vez, cuentan con entornos sociales y culturales característicos y donde éstos juegan un papel importante en su dinámica y desarrollo industrial. Las comunidades mencionadas del centro-occidente del país forman parte de una zona productiva textil. Arias (1997) menciona que la dinámica de industrialización textil y del vestido en dicha región se había consolidado desde los años 80's donde se potencializó la producción de ropa y su comercialización.

Novick y Carrillo (2006) consideran que a partir de condiciones económicas estructurales, sobresalen algunas regiones que por su dinamismo productivo y calidad de vida llaman la atención. Dichas regiones se caracterizan por su competitividad no sólo en la comunidad misma, sino que su impacto se extiende a la región, y en muchos casos logran posicionarse globalmente. Estas comunidades (o unión de comunidades) han sido denominadas de diferentes maneras, pero en todas ellas se rescata la idea de la especialización de la producción en la comunidad y el impacto en la calidad de vida que de ello se genera.

Se han hecho aproximaciones analíticas para entender cómo algunas regiones del país se han consolidado productiva y económicamente mejor que otras. Estos estudios buscan encontrar características de los distritos industriales italianos¹ como una forma explicar el desarrollo regional o poblaciones productivamente especializadas (Arias, 1997; Arias y Wilson, 1997; Rosales, 2003; García, 2003). Dichos estudios han avanzado en la discusión teórica del fenómeno.

¹ Dichas aproximaciones remiten a una red de relaciones horizontales y verticales de cooperación y una atmósfera socio-cultural que favorece la generación de redes productivas. Rosales (2003) menciona que los distritos industriales italianos remiten a cuatro características principales: Exiguas acumulaciones de capital, capacidad de gestión, habilidades técnicas entre los miembros del distrito y la existencia de estructuras de relaciones sociales (familias, amigos, conocidos)

Según estos autores, los desarrollos productivos en este tipo de comunidades, cuentan con elementos de los denominados distritos industriales, que concentran una mano de obra especializada, que existe una cooperación de las empresas locales y una interacción con la comunidad local además de que las instituciones forman parte importante de todo el proceso. Sin embargo, también concluyen que las experiencias abordadas tienen características específicas de conformación y consolidación en contextos nacionales.

A partir de las aproximaciones que se han desarrollado, surgieron conceptos que abonan a la discusión del fenómeno que estamos describiendo. La idea de comunidades virtuales (Arias, 1997) describe la relación que pueden tener las comunidades especializadas en torno a la producción y comercialización de sus productos. Dichas comunidades pueden o no tener la virtud de encontrarse contiguas, sin embargo, la experiencia de las comunidades virtuales tiende a vislumbrar posibilidades que van más allá del espacio próximo. De tal forma que una comunidad especializada, puede tener más vínculos con otra semejante a ella que otra con la que sólo se comparta la proximidad. Estos vínculos pueden verse favorecidos cuando culturalmente son semejantes ambas comunidades.

En todos estos estudios, se plantean dos aproximaciones no negadas: a) que existe un entramado social que ha posibilitado la especialización de la economía y b) que existen también factores que intervienen directa y positivamente en el funcionamiento y dinámica productiva de la sociedad. La primera se admite el entramado social per se, sin embargo no explicamos el funcionamiento del entorno. En la segunda de igual forma entendemos que hay factores y su influencia, pero no comprendemos el impacto real de las instituciones ni actores que intervienen en la dinámica industrial histórica.

Bajo el entendido del rescate de los elementos teóricos de los distritos industriales, modelos productivos, clusters, etcétera, mencionamos que los conceptos emergidos de dichas posturas teóricas se retoman en la medida que sirvan para explicar la realidad que se muestra

en movimiento. De ahí que éstos de analizan bajo la lógica de la configuración (De la Garza, 2006) que permite dar sentido al análisis de la realidad que se nos presenta. Abonando a la discusión sobre las causas del crecimiento económico de la comunidad, la cooperación, la interacción y la construcción social de los sujetos de la producción (trabajadores, obreros, dueños de las empresas, gerentes, etc.), ya que dichos sujetos se mueven en estas configuraciones, las crean cotidianamente en sus interacciones y éstas a su vez acotan acciones pero no los determinan unívocamente.

Las configuraciones estudiadas presentan tensiones con respecto a las teorías clásicas de trabajo. Donde no se replantea el fenómeno de control de la producción, las relaciones laborales imperantes en la unidad productiva e incluso en la idea de identidad laboral. Los nuevos estudios laborales (De la Garza, 2011) brindan el marco explicativo a estas distinciones. De acuerdo a éstos, se hace necesario distinguir entre el trabajo clásico –en su origen propio de la industria y la gran empresa- y el trabajo no clásico –en el que la dinámica del trabajo se ve mediada por el cliente u otros actores pueden estar involucrados en el propio proceso productivo o distributivo. Dicha distinción remitiría a visibilizar a las nuevas realidades laborales especialmente en contextos atípicos de producción, donde lo esquemas teóricos clásicos de la sociología del trabajo se ven limitados por la realidad.

Relaciones laborales.

Los principios de las relaciones laborales en el trabajo clásico estuvieron se ubican en el trabajo asalariado sin regulación ni protección de los obreros de los siglos XVIII y XIX. A medida que la clase obrera fue definiéndose como Clase (Thompson, 1977), fueron conquistando de la misma manera un cuerpo de leyes y contratos, etc. a partir de éstos comenzaron a estandarizarse las relaciones laborales.

Durante mucho tiempo se consideró que el enfoque de la regulación laboral sólo era pertinente para el trabajo asalariado (De la Garza, 2011) esto por la diferencia que había entre las relaciones laborales entre los trabajadores u obreros con las empresas frente a lo que sucede con el auto empleado. Frente a esta postura, encontramos que a partir de los años 80's se concibe en Latinoamérica un refugio para la población económicamente activa a partir de las Micro Unidades Económicas (Salas, 2002). Se presenta una tensión para definir entonces cómo podemos definir las relaciones laborales en función de los parámetros de los no clásicos del trabajo. En ese sentido y de acuerdo con Durand (2004) las relaciones laborales se entenderán como interacción social, ante la cual, el concepto mismo se amplía para determinar la relación laboral como las relaciones de trabajo que se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en él y que influyen en el desempeño laboral (De la Garza, 2011; 62).

Bajo esa lógica, las relaciones sociales se vuelven parte de la dinámica productiva a partir de interacciones sociales y simbólicas, mostrando a su vez, las construcciones subjetivas, culturales y de identidad en torno al espacio de trabajo. Sobre todo en la dinámica de las comunidades especializadas donde una de sus características es propiamente la construcción de lo laboral en función de las estructuras de relaciones sociales. De tal forma que podemos encontrarnos en situaciones complejas de reglamentación, ya que podremos encontrar en realidades laborales como la nuestra reglamentaciones formales e informales, contradictorias y mediadas por los actores y sus dinámicas particulares. Por tanto, debemos distinguir la influencia material y subjetiva de las estructuras de relaciones sociales por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto al necesario para la reproducción familiar y social.

De acuerdo con Rosales (2005) las estructuras de relaciones sociales están compuestas por la familia nuclear y extensa, los amigos y los conocidos que conforman un entramado social. Dichas estructuras se encuentran más fortalecidas en las comunidades con un sistema de valores homogéneos y forman lo que la autora denomina como características de un distrito industrial, cuestión que comenzaremos a analizar un poco más adelante.

Todas estas categorías se postulan en función de comprender la dinámica productiva de las comunidades especializadas donde se privilegia la función de los sujetos que intervienen en la dinámica productiva de las localidades. Sin embargo, habrá que entenderse que la construcción de controles implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en la estructura de trabajo o fuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados (De la Garza et al, 2008). La posibilidad de entender la dinámica laboral en función de las posibilidades y negociaciones entre sujetos nos dará una explicación de contextos como los que estamos abordando en la presente tesis. La distinción entre el trabajo y no trabajo, con todas sus características, nos abre un panorama para distinguir las dinámicas productivas industrializantes pero que van más allá de la simple concepción de la distinción obrero patronal.

Relaciones laborales en comunidades especializadas

A partir de la lógica del trabajo no clásico, se distinguen tres elementos que difieren de las condiciones del trabajo clásico a decir, la relación laboral, el control sobre el proceso de trabajo y la construcción social de la ocupación. En la primera, entendemos que a partir del trabajo clásico las discrepancias en torno a la relación laboral de los trabajadores. La idea se centra en dos elementos: en la primera afirmamos que la idea de empresario-trabajador queda limitada para comprender las realidades laborales de algunos espacios que pretendemos estudiar. Las dobles jornadas, el trabajo familiar, el cuentapropismo, etc. se presentan muy frecuentemente. En la segunda, entendemos que existe una dinámica de múltiples actividades, donde en un mismo espacio, los mismos sujetos hacen labores de subcontratación, maquila, producción de sus propios productos, etc. lo que induce a la idea de desorden productivo y comercial.

La segunda condición que queda limitada en nuevas realidades es la del control sobre el proceso de trabajo. La idea de control surge con la lógica taylorista de trabajo, donde ésta estructuraba tiempos y movimientos secuenciales para mantener un espacio sumamente controlado en esas variables. Contrariamente la idea de control queda limitada en las nuevas realidades, ya que los procesos de trabajo que analizamos muestran diferencias en la articulación por distintos espacios de la realidad social, es decir, en el taylorismo se mostraba una relación salarial donde había un patrón y trabajadores; en las nuevas condiciones se concibe la idea de trabajo familiar, subcontratación, explotación, autoempleo, etcétera y eso transforma las formas de control y los mecanismos para establecerlos en dichos procesos.

Como último elemento contrastante se encuentra la construcción social de la ocupación, donde se distingue la construcción clásica como los obreros, empleados, supervisores y jefes, gerencia etc. frente a las ocupaciones que van más allá de la lógica taylorista y que distinguen a los cuentapropistas, no asalariados, trabajadores en la familia, subcontratados, entre otros.

Los tres elementos contrastantes entre el trabajo clásico y el no clásico proponen una tensión teórico-empírico que resulta importante rescatar. Si bien es cierto que entendemos la lógica productiva como parte de todo un modelo de industrialización fabril taylorista-fordista, las características de la realidad que analizamos no empatan con los planteamientos teóricos con que se han abordado. A partir de ello se han de replantear los derechos laborales y la seguridad (Gil, 2009), las formas de organización de los trabajadores (Arias, 1997), los procesos de subcontratación (Iranzo y De Paula, 2005) vinculados a la dinámica de los nuevos estudios del trabajo (De la Garza, 2011; De la Garza; Garabito; Hernández; Rodríguez; Olivo, 2011).

De acuerdo con De la Garza (2006) en los países no desarrollados los trabajos no clásicos han sido mayoritarios. Cabe nombrar los estudios de la marginalidad e informalidad (Salas, 2005) que pretendían dar cuenta de “anomalías” donde en una misma realidad laboral, convivían sectores tradicionales con modernos. Desde la lógica del Modelo de Sustitución de Importaciones de puede observar una profundización de la heterogeneidad productiva y fuertes transformaciones de la fuerza de trabajo, se observa la existencia articulada de empresas de distintos tamaños, niveles de productividad y capacidad de acumulación, así como de sectores de trabajadores asalariados y no asalariados (por cuenta propia y no remunerados) que han tenido una importancia significativa con el paso del tiempo. A partir de dichas aproximaciones empíricas se entienden conceptos como los llamados trabajos atípicos, no estructurados, no estándares, no decentes, entre otros. Estos conceptos daban cuenta de las discrepancias teóricas para realidades latinoamericanas cuya peculiaridad radicaría en que estos “nuevos conceptos” se presentaban en contextos que desde tiempo atrás se presentaban en dichas realidades.

La idea de la distinción del trabajo clásico del no clásico implica como ya se dijo, algunas acepciones. Los elementos implican una reconsideración teórica que de cuenta de la dinámica productiva en un sentido industrializador amplio. Si la revolución industrial (con sus modelos tayloristas-fordistas) dio cuenta de teorías del trabajo (sociología industrial) que centraban al obrero en la fábrica, así como sus experiencias de organización, formas de lucha, demandas, derechos e instituciones mediadoras entre las empresas, sindicatos y Estado (Thompson, 1963); desde la segunda parte del siglo XX, muchas economías industrializadas se han convertido en economías de servicios, y en los países del Tercer Mundo los servicios precarios dan ocupación a una parte importante de la mano de obra y representan gran parte del PIB (De la Garza, 2011).

El cambio de la producción a los servicios implica transformaciones teóricas que fueron abordadas por los debates neoshumpeterianos, regulacionistas, de la especialización flexible, entre otros. De ahí que el concepto de trabajo propuesto por De la Garza explica una distinción entre el neoclásico donde sólo el trabajo asalariado se concebía como el único existente, frente al concepto ampliado de trabajo que implica “un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo” (De la Garza, 2005; 12). Así mismo, la distinción entre lo material o inmaterial se vuelve un elemento crucial para comprender las economías de servicios explicados en el párrafo anterior, ya que en estas economías se configurarán actividades difusas y que generan productos intangibles (De la Garza; Garabito; Hernández; Rodríguez; Olivo, 2011).

Ante la distinción de lo tangible e intangible se hace necesario presentar una serie de complicaciones referentes con respecto a las configuraciones productivas como las que queremos abordar. Más allá de buscar características de los modelos tayloristas o fordistas en la industria textil y del vestido en comunidades especializadas, lo que se busca es problematizar la perspectiva que se quiere abordar en dichas comunidades. Se presentan algunos acercamientos.

Desde las configuraciones productivas entendemos que hay servicios en los que una parte tangible (como la ropa), involucra muchas operaciones o fases intermedias intangibles como el diseño, la contabilidad, la comunicación, mercadotecnia, etc. Para el caso de configuraciones productivas que abordamos, entendemos que la lógica industrializadora no sólo remite a la producción de la prenda de vestir (falda, blusa, vestidos, etc.), sino que, en el mismo proceso de producción, se presentan elementos como el diseño, la presentación, los procesos de comercialización como tangibles objetivados de la misma configuración. De esa forma, las capacidades, competencias, incluso la creatividad y la intuición son elementos importantes en las dinámicas productivas que estudiamos y se hacen tangibles a medida que se hacen visibles y necesarios en el proceso. Una entrevistada encargada de diseño comenta: *“nosotros producimos en la medida que la gente nos pide cosas, no tenemos un área de diseño ni especialistas en moda, nosotros producimos de lo que vamos viendo que se vende o lo que nuestros clientes mayoristas necesitan... pero todos hacemos de todo, y si alguien vio algo (refiriéndose a un diseño determinado) y le gusta a mi papá y a mi mamá, pues por ahí nos vamos...”*

De la Garza (2011) distingue también un elemento en la distinción entre la producción y trabajo material (objetivable) e inmaterial (subjetivable), de tal forma que una parte de lo material sería intangible. Como ejemplo propone el diseño de software donde la capacidad del programador para crear un nuevo programa se concibe como un medio de producción. Esta capacidad puede mediarse por las interacciones con miembros de un equipo con líderes de proyecto, es decir, con la capa-

dad de vincularse con la comunidad de programadores que apoyan. Ante esta perspectiva, se hace necesario repensar los conceptos de: tiempo de trabajo, relación laboral, calificación, división del trabajo, identidad de “oficio”, entre otras.

La disyuntiva que se presenta, contrastada con las configuraciones productivas en comunidades especializadas, implica de esa misma manera la distinción de lo objetivable y lo subjetivable. Mientras que la percibimos la prenda o el insumo en el proceso, entendemos que existe una muy fuerte interacción social (productiva) entre los productores de prendas de vestir y se reconfiguran de la misma forma el tiempo de trabajo (ya que las temporadas de las prendas se ven marcadas por la época del año en que se produce, lo que implica descansar –no contratar– a trabajadores en determinados tiempo. Incluso las jornadas laborales se ven aumentadas o disminuidas en función de la premura de entregas). La figura de la “ayuda” entre los miembros familiares o de amistad será de gran importancia en los tiempos de entrega.

Las relaciones laborales por su parte se modifican cuando la producción de una prenda sobrepasa los límites de un solo taller y se ven favorecidos por los vínculos productivos entre talleres buscando la cooperación (en muchos de los casos entre estructuras de relaciones sociales). Otro elemento que se problematiza es el de la calificación, mientras que en los trabajos clásicos se rescataban los conocimientos formales, para las configuraciones productivas o trabajos no clásicos se requieren habilidades cognitivas que no provienen de un resultado lineal del conocimiento formal, sino que hay “saberes” que intervienen en todo momento. Considerando la división del trabajo, se piensa en la posibilidad de estandarización de las operaciones, lo que implicaría remitirnos nuevamente a los procesos tayloristas y fordistas, lo que nos imposibilitaría analizar las dinámicas productivas con características difusas, fusionadas, diversas, plurales, etc. La identidad de “oficio”, por su parte, permite la capacidad cognitiva de saber que el hecho de trabajar no se reduce a la repetición o aplicación de conocimientos escolásticos sino que se requiere de “dosis importantes de imaginación, intuición y

creatividad, no sistematizables ni reductibles a rutinas” (De la Garza, 2011; 50). Bajo ese entendido y a partir de la configuración productiva que se plantea discutir,

En ciertos esquemas productivos es crucial la apropiación del espacio. Algunos autores (De la Garza; Garabito; Hernández; Rodríguez; Olivo, 2011) distinguen cinco clases de servicios: los que se prestan en espacios cerrados y en los que durante la producción no hay contacto con el cliente; servicios que se prestan en espacios abiertos pero sólo para clientes; servicios que se prestan en espacios públicos abiertos a la ciudadanía, pero en un punto fijo; servicios que se prestan en el hogar; servicios que se prestan sin un punto específico en el espacio o móviles (57). Para las configuraciones productivas estudiadas se vuelve sumamente importante las dinámicas en multiplicidad de espacios, tiempos, con interacción con el cliente, o simplemente en puntos fijos o semifijos en espacios abiertos o cerrados. El análisis de multiposibilidades en la configuración hace evidente la necesidad de dar sentido a lo que a simple vista, a la hora de observar la dinámica de las comunidades, se percibe como no lógico o caótico.

El control sobre el trabajo confronta la idea del trabajo taylorizado, muy controlado, frente al trabajo asalariado de oficio o bien el del artesano autoempleado (incluso habría diferencias ante el trabajador futuro en procesos automatizados). De acuerdo con Braverman, la primera idea de control se remitía a la producción capitalista, para explotar al trabajador, el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. De la Garza (2011) argumenta que en ese proceso productivo “se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, el conocimiento, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, control de los sindicatos mismo)” (58). La idea de control clásico es válida en función del poder y la dominación. Si bien es cierto no podemos negar en los espacios que estudiamos la idea de poder en los procesos productivos, incluso de dominación, se hace necesario especificar en

qué tipo de relaciones de producción concreta estamos analizando: de explotación, de autoempleo, familiares, de subcontratación, etc. en cuyos casos la idea de poder tendrá que analizarse en la combinación entre el proceso productivo y la vida social.

De la Garza propone el análisis de tres grandes tipos de trabajo no clásico (2008). El primero analizan espacios fijos y cerrados, con trabajo asalariado o no pero con intervención directa de los clientes. El segundo en lugares fijos o móviles pero en espacios abiertos a las interacciones con sujetos diversos en el territorio. En ambos acercamientos se replantea la idea de control ya que el cliente cuenta también con un control simbólico para que el trabajo se realice en el espacio y tiempo esperados. Para el tercer tipo de trabajo no clásico que se propone, el autor distingue al trabajo que se desarrolla en espacios fijos y cerrados privados, empresariales o autoempleados, espacios que se confunden con los de reproducción. Es el caso del trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes. Lo anterior complejiza la idea de control ya que intervienen presiones de la familia, las interfaces y, a la vez, las contradicciones entre los espacios de trabajo y los de la alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso y diversión. Se hace necesario considerar que existen actores adicionales en la dinámica productiva: los hijos, esposos o familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo.

La última tipología de trabajo no clásico deja notar elementos de reflexión en torno a nuestro objeto de estudio. Se rescata la idea de control del proceso de trabajo pero en función con la re-construcción de los sujetos que intervienen en el mismo. La idea de control clásico se ve reconfigurada cuando se forman a partir de estructuras de relaciones sociales: familia, amigos, conocidos, etc. Sin embargo, dichas relaciones pueden expandirse a los conceptos de patrones, clientes y proveedores en el caso de las comunidades productiva.

Conclusiones.

El análisis de comunidades atípicas, se vuelve necesario para explicar el incremento de la productividad en comunidades que por sus características de mejor desarrollo humano y menores niveles de pobreza, marginación, rezago social y desigualdad se han distinguido de otras cercanas regionalmente.

Por otra parte, las estrategias de los sujetos empresariales ante las circunstancias de la apertura comercial del país, se hacen de manera diferenciada. En ambas poblaciones se hace notar la presencia del mercado textil extranjero, específicamente el chino, sin embargo, se ha evidenciado que los sujetos empresarios villadalgenses han realizado lazos comerciales importantes que les ha permitido vender ropa de dicho país en su mercado local. Por otra parte, algunos de los empresarios sanmiguelenses han redefinido sus configuraciones productivas, de tal suerte que exportan materia prima para ser maquilada en aquel lejano país. Ambas aproximaciones dejan en desventaja al sector textil local, de tal forma que quedan abiertas nuevas incógnitas para estudios posteriores.

Bibliografía.

- Arias, P. y Wilson, F. (1997) *La Aguja y el Surco: Cambio regional, consumo relaciones de género en la Industria de la ropa en México*, Universidad de Guadalajara, Centre for Development Research. México.
- De la Garza, E. (2006) *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. Fondo de Cultura Económica. México.
- De la Garza, E.; Garabito, G.; Hernández, J.; Rodríguez, J. G. (2010) “El trabajo no clásico y la expansión de los conceptos de producción, de control, de relación laboral y de construcción social de la ocupación” En *Hacia un concepto de trabajo ampliado: del trabajo clásico al no clásico*. Enrique De la Garza (comp.) Anthropos, UAM-I.
- De la Garza, E. (2011) *Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial*. Revista Nueva Sociedad, Marzo – Abril 2011. No. 232, Buenos Aires, Argentina.
- Durand, J. (2004) *La chaine invisible*, Seuil, Paris, Francia.
- Gil, L. (2010) *Actuales formas laborales y acción de los trabajadores: un estudio en Villa Hidalgo, Jalisco*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Noviembre 2010.
- Novick, M y J. Carrillo (2006) “Eslabonamientos productivos globales y actores locales: Debates y experiencias en América Latina” en *Teorías sociales y Estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. Anthropos, Vol. 2006, p.21.
- Rosales, R. (2003) “Tlaxcala, ¿un distrito industrial?” En *Sociológica*, año 18, num. 15, enero -abril 2003. Pp. 131-163.
- Salas, C. (2006) “El sector Informal” en *Teorías sociales y estudios del trabajo*. Barcelona. Anthropos.
- Thompson, E.P. (1977) *La formación histórica de la clase obrera*. Editorial Laia, Barcelona España.

El papel del Marketing Digital en la generación de empleo no convencional en Tijuana: Las empresas “sombrija” como solución.

◇ Morgan Medina, Jorge Carlos¹
◇ Mejía Ramírez, Alfredo Mario²

Resumen

A través de empresas, en un formato que se denomina “sombrija”, conformadas en estructuras organizacionales virtuales y donde el papel del Marketing Digital es elemental, se puede atender el creciente fenómeno de desempleo en diversos giros productivos que se realizan en la región, en específico en la ciudad de Tijuana.

El estudio revisa la experiencia en otros países con las empresas sombrilla, las cuales son organizaciones que administran a personal que brinda servicios profesionales a particulares, sin que se integren a la nómina del cliente, sino que la empresa que administra es la encargada de todas las prestaciones, salarios, seguridad social, entre otras funciones.

1 Doctor en Turismo; Universidad Autónoma de Baja California; Subdirector Facultad de Turismo y Mercadotecnia; Profesor-Investigador; jorgemorgan@uabc.edu.mx

2 Maestro en Administración; Universidad Autónoma de Baja California; Profesor de Asignatura; mejia.alfredo@uabc.edu.mx

En este orden de ideas, a raíz de un claro déficit, cualitativo y cuantitativo, en la oferta laboral en Tijuana, se vierte la mirada en la posibilidad de fomentar la generación de empleos mediante la estructuración de la mencionadas empresas sombrilla, a través de la utilización del Marketing Digital como herramienta primordial, como elemento atenuante de la problemática laboral actual.

Palabras clave: Empresas sombrilla, empleo no convencional, generación de empleo, organizaciones virtuales, marketing digital

Introducción

Las estructuras organizacionales virtuales permiten una adaptabilidad para la prestación de servicios de forma alternativa al empleo convencional, sobre esta propuesta estructural descansa el formato de empresas “sombrija”, también conocidas como empresas “paraguas”, las cuales se consolidan como un empleador que ofrece los servicios de profesionales a empresas cliente, quienes, a su vez, les requieren bajo ciertas condiciones limitadas por la lucha diaria que llevan a cabo para subsistir y crecer. Planteado por Retaloz (2012), la empresa sombrilla es un modelo de empresa que alberga dentro de ella distintas unidades de negocio que ingresan al mercado hasta que alcanzan y superan su umbral de rentabilidad para externalizarse, además, involucra un desarrollo de competencias por parte la persona que representa la unidad de negocio.

Las empresas sombrilla permiten que un profesional con ciertas habilidades o tareas específicos pueda prestar sus servicios a terceros recibiendo una remuneración de acuerdo a la labor que realizan, pudiendo un determinado momento, en que su nivel de remuneración por la labor sea sostenible, independizarse de la empresa sombrilla. La empresa sombrilla cobra por sus servicios de administración y cobranza una cuota fija o porcentaje del trabajo realizado.

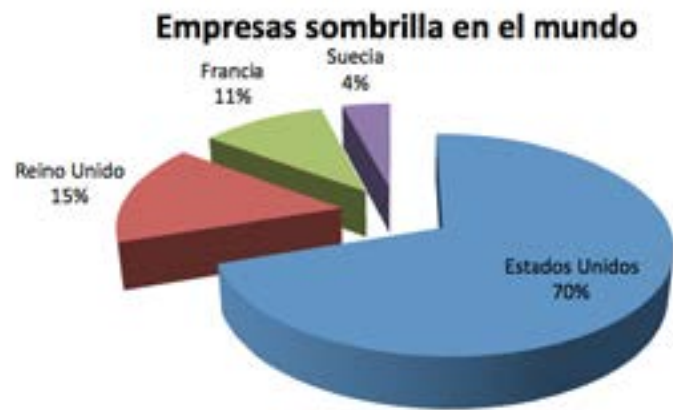
El funcionamiento de la empresa sombrilla según el Grupo Parasol (2013), consiste en que el profesional se registre como empleado de la empresa sombrilla por Internet, provee una lista de sus habilidades, utiliza la plataforma en línea para enviar su reporte de horas de trabajo, y la compañía se encarga de emitir un recibo y cobrar lo que se le debe al profesional, reembolsarle por gastos de labor profesional y liberarle de cuestiones tributarias haciendo las retenciones y deducciones necesarias, al final el profesional recibe sus pagos en su cuenta de banco días después de que la empresa cliente ha pagado.

En países como Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Suecia y Holanda, desde hace más de veinte años, el formato de empresa sombrilla tiene un uso bastante extendido, representando una fuente adicional de ingresos para los profesionistas, y fortaleciéndose cada vez más. Ope



ran en Estados Unidos alrededor de 700 empresas sombrilla en 50 estados, se muestran como un sector de profesionales jóvenes (30 años de edad promedio), las empresas cliente son pequeños negocios con un promedio de 19 empleados, aunque empresas más grandes están aprovechando cada vez más los servicios de la empresa sombrilla (National Association of Professional Employer Organizations, 2013). Por otro lado, se ha estimado que en Europa (Reino Unido, Francia y Suecia) existen 294 empresas sombrilla (Arvas, 2011), basadas en la legislación de IR35 la cual permite beneficios fiscales a contratistas y empleados temporales. En la Figura 1 se puede visualizar la proporción de empresas sombrilla en los países mencionados.

Figura 1: Distribución de empresas sombrilla en el mundo



Fuente: Elaboración propia basándose en National Association of Professional Employer Organizations (2013) y Retaloza Avalos y Ruiz-Roqueñi (2012)

Sin embargo, en México se conoce otra historia: en el modo de outsourcing, también conocido como subcontratación, una empresa ofrece servicios a otra empresa además de administrar la nómina del empleado tercerizado. La diferencia fundamental respecto a las empresas sombrilla radica en que el outsourcing, no necesariamente es de servicios profesionales y no necesariamente busca la rentabilidad y posible independización del profesional, sino todo lo contrario: ha resultado que ciertas empresas se dedican a la simulación pagando a los empleados con menos prestaciones que las obligadas por ley e intentando evadir responsabilidades (Mendoza Escamilla, 2013). Siendo así la perspectiva en México, la posibilidad de fomentar la generación de empleos a través de la estructuración de empresas sombrilla se presenta como

una posible solución al déficit cualitativo y cuantitativo en la oferta laboral en la ciudad de Tijuana, potenciado a través de la utilización del Marketing Digital como herramienta primordial.

El papel del Marketing Digital es elemental en este campo laboral, ya que se puede atender el creciente fenómeno de desempleo en distintos giros que se realizan en la región, para ser específicos, en la ciudad de Tijuana. Una de las principales características de la oferta de los servicios radica en la accesibilidad en cuanto al costo debido a la condición de organización virtual de la empresa sombrilla y a la solicitud de la empresa cliente por actividad de marketing digital.

Acercamiento a la definición de empresas sombrilla como organizaciones virtuales

Las organizaciones virtuales son expresiones del enfoque de redes, tienen pocos empleados en el lugar de trabajo realizando la mayor parte de sus interacciones en línea. Regularmente, una empresa conjunta a personas de manera temporal para desarrollar oportunidades específicas y se desintegra cuando se cumplen los objetivos. Una característica de las empresas que implementan este tipo de organizaciones es que son de integración vertical con la libertad de aceptar grupos interconectados de compañías con fronteras permeables, permitiendo entradas y salidas de información o de elementos (Hernández y Rodríguez, 2006; Chiavenato, 2004).

Estas organizaciones tienen la característica de que se pueden conformar de empresas, individuos o instituciones con un fin y tiempo determinado, enlazadas mediante el empleo de las tecnologías de información, comunicación y colaboración (TICCs), reduciendo costos y facilitando el acceso a recursos por parte de los participantes. Este tipo de organizaciones tienen una amplia capacidad de adaptarse rápidamente al entorno mediante fuerzas de trabajo flexibles respondiendo ágilmente a los cambios en las necesidades de los clientes además de mejorar la eficiencia organizativa (Hernández y Rodríguez, 2006; Chiavenato, 2004).

Por otro lado, este tipo de organizaciones exige un alto nivel de disciplina y de organización en cada una de sus partes, una desventaja es que, en la medida en que se subcontrata, se va entregando la ganancia del valor agregado a los demás, además de que en muchos países en desarrollo no hay esquemas legales o fiscales que faciliten la contratación de trabajadores a distancia, temporales o por horas; contextualizando a México, se han sentado las bases para la prestación de servicios en la modalidad de empresas sombrilla gracias a la reforma al Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 30 de noviembre de 2012 (Diario Oficial de la Federación, 2012, 30 noviembre), a la letra dice:



“Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria”.

Según José Luis Retaloza (Aguado, 2012) la empresa sombrilla, también denominada empresa paraguas, es “un modelo de empresa que acoge dentro de ella distintas unidades de negocio que van funcionando en el mercado hasta que alcanzan su umbral de rentabilidad y se externalizan”.

Las empresas sombrilla no son comunes en todos los países, solamente se identifica su existencia en ciertos países desarrollados como Estados Unidos y algunos de la Unión Europea. En los países en desarrollo no hay referencias sobre un sustento legal o fiscal que respalde la manera de operar de estas empresas, aunque sí hay formatos como el modelo de outsourcing, en el que una empresa prestadora de servicios es contratada por una empresa cliente que requiere sea realizada alguna función por personal externo, ya sea en sus instalaciones o por fuera.

Las empresas sombrilla como fuentes de empleo convencional en los servicios de marketing digital

El modelo de outsourcing se puede considerar como fuente de empleo convencional, ya que solamente se externalizan funciones no primordiales de una empresa, en donde los empleados comúnmente tienen un horario com-

pleto o de medio tiempo y las funciones son, generalmente, delimitadas por la función por la que es contratado el servicio por parte de la empresa cliente, sin que sean profesionales por fuerza. Los servicios de limpieza serían un ejemplo común (Chapman, 2005).

La propuesta de las empresas sombrilla varía en el sentido de que no solamente se terceriza un servicio profesional, sino que permite la adecuación del servicio a la empresa cliente según sus necesidades, mientras que, por otro lado, se promueve la flexibilidad de las funciones contratadas al prestador del servicio.

La flexibilización del servicio tiene su base en la configuración de organizaciones virtuales, gracias a las TICCs, las cuales permiten que un empleado realice su labor en cualquier parte del mundo y en el horario que más convenga; mientras que también puede presentar el valor agregado de la minuciosidad en el control y en la métrica e inmediatez de resultados.

Existen antecedentes de empresas sombrilla en países como Malasia o El Salvador, con el fin de estimular la subcontratación de microempresas por parte de empresas de mayor dimensión, en particular se trabaja con marketing conjunto y como nexo de unión de microempresarios con grandes empresas (Dhevan, 1994, citado en Londoño y Mataix, 2012).

Como tal, no hay estudios en México que determinen la ventaja del formato de empresa sombrilla, siendo la presente investigación un antecedente al estudio de la prestación de servicios en marketing digital como fuente de empleo no convencional, partiendo desde la perspectiva de la demanda por parte de microempresas.

Metodología

Se describen a continuación el material utilizado para la recopilación de datos y las variables que se consideraron para su construcción, el método utilizado y los sujetos participantes del estudio.

Material

El material utilizado en el estudio fue un cuestionario de elaboración propia construido ex profeso, consta de seis bloques de preguntas, con el fin de discriminar las actividades de marketing digital que realizan las microempresas de manera interna o externa y cómo son percibidas según su utilidad, así como las causas por las que sea poco o nulo el uso del marketing digital y si realizarán inversión en tales actividades el siguiente año. Se enlistan a continuación las variables estudiadas:

1. Actividades de marketing digital que realiza la empresa
2. Realiza actividades de marketing digital con personal interno
3. Contrata personal externo para realizar actividades de marketing digital
4. Invertirá el siguiente año en marketing digital
5. Actividades de marketing digital en las que invertirá el siguiente año
6. Causas por las que no realiza actividades de marketing digital
7. Valoración de actividades de marketing digital

Método

Para definir el método se revisó lo expuesto por Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2006, pp. 209-210), y por Gray (citado en Ibáñez Brambila, 1999, pp. 35-36), quienes categorizan los distintos diseños de investigación que se realizan en las ciencias sociales, eligiéndose un diseño exploratorio para indagar acerca de las actividades de Marketing Digital de microempresas en la ciudad de Tijuana y su interés por invertir en las mismas el siguiente año de operaciones.

Sujetos

Los participantes fueron 40 microempresas de la ciudad de Tijuana, de los cuales el 47.5% pertenecían al sector Servicios, un 42.5% pertenecía al sector Comercio, y un 10% no especificó un sector. Los giros de las microempresas resultó ser bastante variable, identificándose en

el sector Servicios dos microempresas de diseño gráfico y dos restaurantes; y en el sector Comercio, tres refaccionarias, dos farmacias y dos comercios de consumibles de impresión.

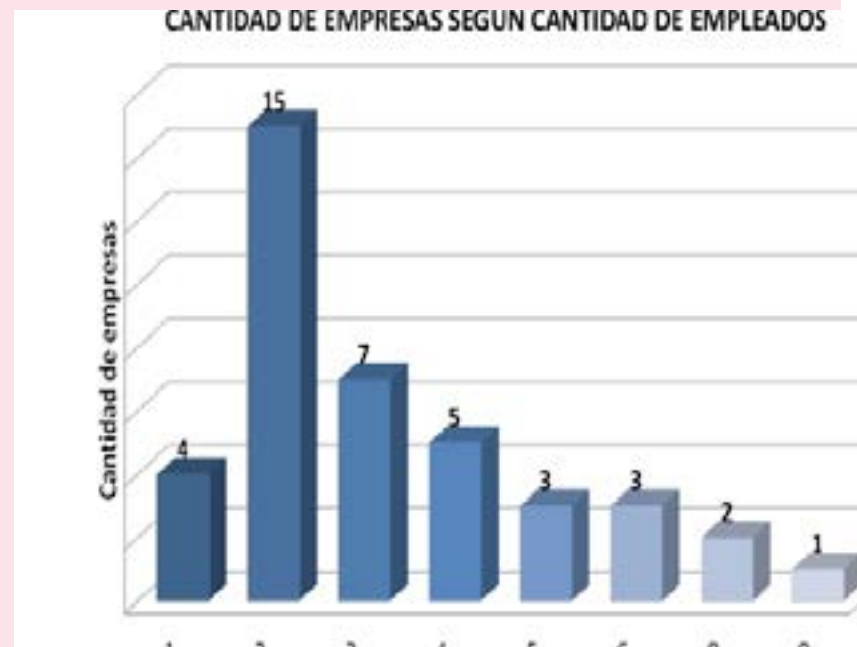
Cuadro 1: Giros de las empresas encuestadas

GIROS DEL SECTOR SERVICIOS		19
Servicios profesionales		4
Servicios de diseño gráfico, personal y arte en general		2
Restaurante		2
Servicios contables		1
Consultorio dental		1
Fotografía comercial		1
Herrería		1
Servicio de fumigaciones		1
Servicios veterinarios		1
Estética		1
Renta de muebles para fiesta		1
Servicios de análisis clínicos		1
Asesoría legal		1
Servicios de agencia de publicidad		1
GIROS DEL SECTOR COMERCIO		17
Refacciones automotrices		3
Farmacia		2
Consumibles de impresión		2
Abarrotes		1
Línea blanca		1
Equipo de refrigeración		1
Agua y hielo		1
Librería		1
Ropa y accesorios		1
Cuadros para decoración y marcos		1
Artículos de segunda		1
Regalos, miscelánea y novedades		1
Compra, venta y reparación de llantas		1
No contestaron		4
TOTAL		40

Fuente: Mejía Ramírez (2013)
El resto de microempresas representó a un

giro cada una, entre los cuales se cuentan: servicios contables, consultorio dental, fotografía comercial, herrería, servicio de fumigaciones, servicios veterinarios, estética, renta de muebles para fiesta, servicios de análisis clínicos, asesoría legal, servicios de agencia de publicidad, compra, venta y reparación de llantas, regalos, miscelánea y novedades, artículos de segunda, cuadros para decoración y marcos, ropa y accesorios, librería, agua y hielo, equipo de refrigeración, línea blanca y abarrotes. En el Cuadro 1 se muestra la relación de giros y la cantidad de empresas encuestadas por cada giro. Una particularidad de los sujetos de estudio es que la variabilidad de los giros resultó similar entre los Servicios y el Comercio: entre el 41 y el 42% de casos de cada sector representaron tres giros en común, respectivamente, lo cual no genera ningún tipo de representatividad para los distintos subgrupos en los que se conforman los giros.

Figura 2: Cantidad de empresas según cantidad de empleados



Una característica de las empresas encuestadas es que la mayoría tenía cinco empleados o menos (77.5%), lo cual destaca que el personal disponible para la división del trabajo es bastante limitado.

Figura 3: Tipo de puesto según si cuenta con estudios profesionales.



Fuente: Mejía Ramírez, 2013.

El 42.5% de los empleados que contestaron la encuesta a nombre de la empresa reportaron ser directivos con estudios profesionales, mientras que el 20% reportaron ser operativos o prestadores de servicios con preparación profesional; por otro lado, 12.5% de los empleados que contestaron resultaron ser directivos sin estudios profesionales y el 15% fueron operativos o prestadores de servicios in estudios profesionales. Un 10% de los encuestados no especificó una variable o la otra.

Resultados:

Los resultados se presentan a continuación siguiendo el criterio de que los mismos son el antecedente a los estudios de factibilidad de la oferta de servicios de marketing digital como empleo no convencional, partiendo desde el ámbito de la demanda por parte de microempresas. Considerándose tal exploración como un ejercicio de investigación aunado a la propuesta de la métrica de variables involucradas en la demanda de servicios de marketing digital, así como en la percepción que se tiene de tal conjunto de actividades por parte de microempresas de la localidad, posteriormente, se tendrán que realizar otros estudios que se enfoquen en la factibilidad de la oferta de servicios de marketing digital bajo el esquema de empresas sombrilla, además de que se

debe fundamentar tal estudio en el marco legal y fiscal aplicable.

Actividades de marketing digital que realizan las microempresas

Por medio del instrumento construido ex profeso se indagó si las microempresas realizaban ciertas actividades de marketing digital, enunciadas por Anetcom (2011), a saber: sitio web, sitio web interactivo, comercio electrónico, blog, optimización y marketing para buscadores, gestión de la reputación online, email marketing, publicidad online, video online, widgets o aplicaciones, comunidad online, fidelización, podcast, redes sociales, marketing relacional, marketing viral, gestión de la relación con los clientes y marketing móvil.

Figura 4: Actividades de marketing digital que realizan las microempresas (porcentaje de respuestas).



Fuente: Trabajo de campo (2012)

De las 40 entidades encuestadas, un total de 26 microempresas reportaron realizar actividades de marketing digital, en la Figura 3 se puede apreciar la proporción de respuestas

dadas por las empresas, entre las cuales se identifican tendencias destacadas: 18 empresas reportaron estar activas en redes sociales, 15 reportaron contar con sitio web, diez reportaron realizar email marketing, otras diez reportaron realizar publicidad online, siete mencionaron gestionar la relación con los clientes (CRM), seis más reportaron realizar comercio electrónico. Respecto al resto de actividades, se considera que no se contabilizaron porcentajes altos como para considerarlas como tendencias.

Personal dedicado al marketing digital y expectativa de inversión al siguiente año

Para efectos de la presentación de resultados, se integraron las variables de si cuenta la empresa con personal interno para el marketing digital, si cuenta con personal externo para tal fin, y si invertirá o no el siguiente año en tales actividades.

Figura 5: Cantidad de empresas según inversión en marketing digital para 2013 y si cuentan con personal interno o externo para tales actividades.



Mientras que la tendencia está orientada a no contar con personal interno ni contratar una agencia externa para la realización de actividades de marketing digital, como lo muestra la Figura 5, es bastante equiparable la cantidad de empresas que invertirán en marketing digital en el próximo año (17 casos), a las 18 empresas que reportaron que no invertirán en marketing digital el siguiente año.

En un primer cuadrante se identifica que las empresas que cuentan con personal interno o externo que invertirán el siguiente año en marketing digital, un 17.5% de los casos, indicaría que obtuvieron buenos resultados y que esperan seguir haciéndolo en el futuro; un segundo cuadrante representa

a las empresas que no cuentan con personal interno ni externo, un 25%, sí invertirán en marketing digital el siguiente año, mostrándose como aquellas entidades que esperan obtener resultados favorables de un conjunto de actividades que no realizaban al momento del estudio; solamente dos empresas, 5%, reportaron que no invertirán el siguiente año en marketing digital aunque cuentan con personal interno o externo para tal fin, sería de interés indagar en futuras investigaciones qué resultados o razonamientos les han llevado a decidir no invertir el siguiente año en una actividad que ya realizaban en el momento del estudio;

Un último cuadrante es conformado por las empresas que no cuentan con personal interno ni externo y que no piensan invertir en marketing digital, un 40% de los casos.

Para fines de este estudio, es necesario resaltar que un mercado potencial para la oferta de servicios de marketing digital debería enfocarse en los cuadrantes dos y cuatro, ambos suman el 65% del grupo estudiado.



Figura 6: Actividades en las que invertirán las empresas en 2013.

En la Figura 6 se puede apreciar que de las 18 microempresas que reportaron que realizarían inversiones en actividades de marketing digital el siguiente año, 15 casos dieron 20 respuestas con las actividades en las que piensan invertir para el año 2013: 40% reportaron que invertirían en el sitio web de la empresa, 25% que lo harían en redes sociales, 10% en comercio electrónico y en publicidad, 5% en marketing relacional, en marketing viral y en sitio web interactivo, respectivamente.

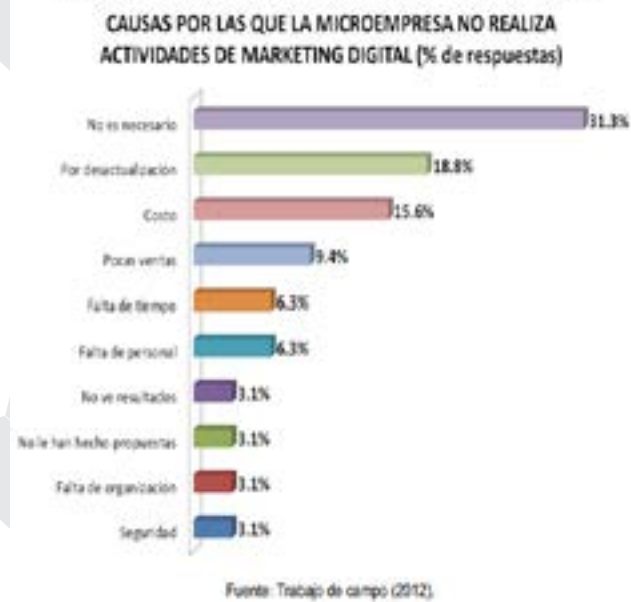
De los 35 casos que contestaron que sí invertirían en marketing digital para el año siguiente del estudio, en cruce con las preguntas acerca de si cuentan con personal interno o externo para tales actividades, se observa lo siguiente: 16 casos respondieron que no cuentan con personal interno ni externo y tampoco piensan invertir en marketing digital; diez casos reportaron que invertirían en marketing digital aunque no cuentan con personal interno o externo para tal fin; siete empresas comentaron que harían inversión en marketing digital y ya cuentan con personal interno o externo para tal rubro; solamente dos empresas mencionaron que no invertirían pero que cuentan con personal para tales actividades.

Causas por las que la microempresa no realiza marketing digital

Un total de 22 microempresas (55% de los casos) dieron su opinión respecto a las causas de por qué no realizaban actividades de marketing digital, una vez obtenidas las respuestas en forma abierta, se enlistaron y se analizaron las categorías de cada causa, posteriormente, se contabilizaron las categorías en las que caía cada causa reportada por los respondientes. De acuerdo a esta categorización se enumeraron las siguientes causas: no es necesario, desactualización, costo, pocas ventas, falta de tiempo, falta de personal, ausencia de resultados, no se le han hecho propuestas, falta de organización, por seguridad.

Figura 7: Causas por las que la microempresa no realiza actividades de marketing digital (% de respuestas).

Figura IV.23: Causas por las que no se realiza marketing digital en las microempresas.



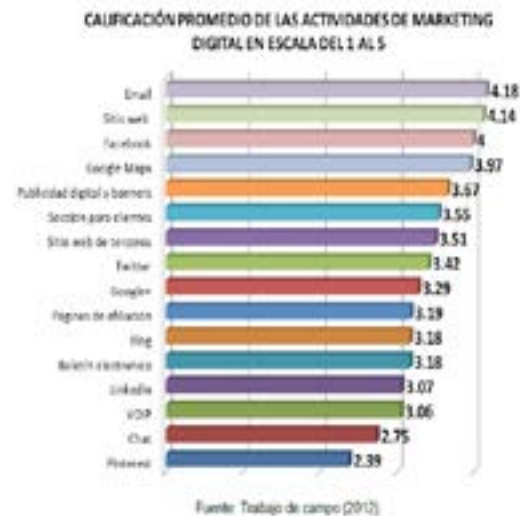
En la Figura 7 se destaca que las principales causas por las que no se llevan a cabo actividades de marketing digital son: diez empresas no lo consideraron necesario por diferentes cuestiones, pero sobre la misma base; mientras que, en segundo lugar, se indicó la falta de actualización, seis casos reportaron que no conocían del tema o que no contaban con personal capacitado o la tecnología adecuada; en tercer lugar se consideró el costo, cinco empresas consideraron que era muy alto o que no estaban dispuestos a pagarlo; esta última categoría sería complemento de la que obtuvo cuarto lugar, ventas disminuidas, tres empresas mencionaron que su situación en cuanto a ingresos era mala; otra de las causas fue la falta de tiempo, en la que coincidieron dos empresas; otras dos mencionaron que no contaban con el personal para llevar a cabo las tareas.

Valoración de las actividades de marketing digital por parte de microempresas

Las distintas actividades de marketing digital fueron calificadas por los encuestados en una escala del uno al cinco, se calcularon los promedios de los casos válidos y se encontró lo siguiente, en la tendencia general: el correo electrónico es el que mejor puntuación tiene, seguido del sitio web, la red social Facebook en tercer lugar, aparecer en Google Maps en la cuarta posición, le sigue publicidad digital y banners, sección especial en el sitio web para gestionar a los clientes está en la sexta posición, aparecer en sitios web de terceros como directorios tiene el lugar siete.

Figura 8: Causas por las que la microempresa no realiza actividades de marketing digital (% de respuestas).

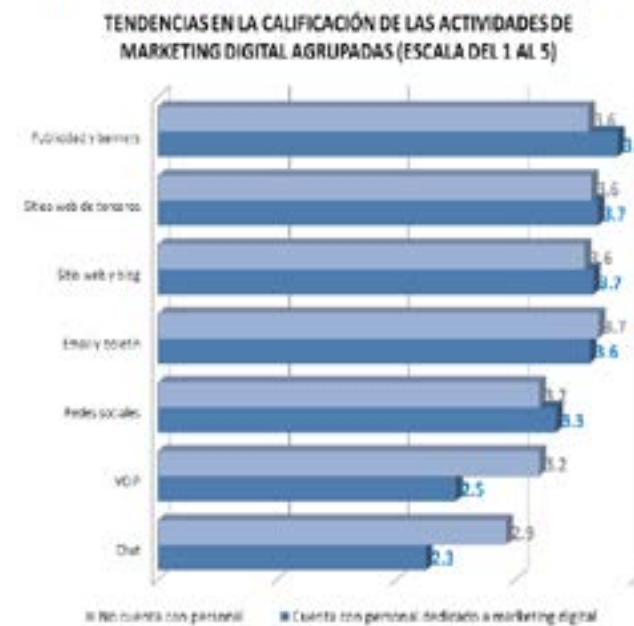
Figura IV.17: Promedio de puntuación de las actividades de marketing digital.



En la Figura 8 se puede apreciar que todas las actividades de marketing digital tienen una calificación de baja a muy alta (arriba de 2 puntos promedio); resalta que por la gran variabilidad de servicios existentes en el medio digital no se estudiaron más que los principales para efectos prácticos, por lo que futuras investigaciones pueden abocarse a estudiar toda la gama de actividades específicas de marketing digital o algunos segmentos o categorías.

Figura 9: Tendencias en la calificación de actividades de marketing digital agrupadas (escala del 1 al 5).

Figura IV.19: Tendencias en la calificación de actividades de marketing digital (agrupadas).



Para el presente estudio se analizaron las calificaciones de las actividades de marketing digital por parte de microempresas y se les categorizó en grupos: publicidad y banners, sitio web de terceros, sitio web y blog, email y boletín, redes sociales, voz por Internet, chat o mensajería instantánea. Se separaron las puntuaciones promedio para cada categoría dependiendo si la microempresa tiene o carece de personal interno o externo para el marketing digital. Para las categorías mejor calificadas (publicidad y banners, sitio web de terceros, sitio web y blogs, email y boletín), las microempresas con y sin personal interno o externo tienen promedios similares, lo cual puede ser indicativo de congruencia en la opinión generalizada respecto a la utilidad de tales categorías de actividades de marketing digital.

Conclusiones:

Respecto a las variables estudiadas se pueden contrastar diferentes perspectivas de aplicación, las cuales se presentan a continuación, además se brinda una conclusión general al finalizar la sección y algunas recomendaciones para futuras investigación.

Se encontró que solo el 22.5% de las empresas encuestadas realizaban actividades de marketing digital con personal interno o externo dedicado a tales tareas, siendo un porcentaje relativamente pequeño, se considera que investigar las causas del uso nulo o deficiente es importante para solventar esta necesidad.

El presente estudio se abocó a realizar una exploración de estas causas, obteniendo respuesta por parte del 55% de las microempresas encuestadas, respecto a lo cual se encontraron diversas razones, varias empresas reportaron varias causas simultáneamente, por ejemplo: una empresa reportó la falta de personal y de capital, otra que el mercado que atiende no está actualizado y que por razones de seguridad, otra mencionó que no lo sabía usar y por economía, otra empresa reportó que no estaba actualizada y que las pocas ventas no justificaban la inversión en tiempo o dinero, una más reportó que era muy moderno y que el negocio no iba bien por lo que el costo era inasequible, otra empresa reportó que no había necesidad y que había poco trabajo además de estar desactualizada al respecto.

Otras empresas reportaron falta de presupuesto, que no lo veían útil, que no daba resultados, que no lo conoce, que no tiene el personal o la organización para eso, o que no contaban con el sistema para llevarlo a cabo, incluso reportaron que el negocio quedó en pausa por motivos personales y que no realizaban marketing digital porque no se les había hecho una propuesta. Las razones expuestas por los sujetos de estudio dan claro ejemplo de los tipos de respuesta que se pueden categorizar para futuras investigaciones acerca de causales por los que no se realizan actividades de marketing digital.

Al categorizar las respuestas múltiples sobre

las causas del uso nulo o deficiente se analizaron los porcentajes; es así que, la principal causa encontrada para el nulo uso de marketing digital, es que las microempresas no consideran necesario el realizar tales actividades (31.3% de las respuestas recibidas), en segundo término se consideró la falta de actualización al respecto (18.8% de las respuestas), luego el costo (15.6%), las pocas ventas (9.4%), falta de tiempo o de personal (6.3%, respectivamente), pocos resultados o nulos, falta de propuestas o de organización, y por seguridad (3.1%, respectivamente). Analizando las categorías de respuestas, se considera que las que pueden ser satisfechas por terceros son: actualización, costo y retorno de inversión, disponibilidad de tiempo y de personal, obtención de resultados, elaboración de propuestas y brindar seguridad.

En el caso particular de que las empresas no consideren necesario invertir en marketing digital se considera que corresponde a una labor de venta de cualquier tercero que quiera ofrecer el servicio. En cuanto a la falta de actualización, quienes ofrezcan el servicio pueden incluir como servicio al cliente cierto nivel de actualización al respecto, a manera de curso, tutorial, informe o en algún otro formato. La cuestión del costo, puede ser considerado por los terceros que ofrezcan el servicio, ofrecer un precio competitivo de acuerdo al mercado o facilidades de pago, a lo cual debe considerarse que algunas microempresas no tienen el flujo de efectivo o el capital disponible para realizar tal inversión, esto solventaría como servicio externo el que las microempresas no cuentan con el tiempo o el personal suficiente. El brindar resultados y generar propuestas, además de la seguridad, deberían ser posturas a considerar en la oferta de servicios de marketing digital.

Las microempresas estudiadas realizan en buena medida ciertas actividades que se consideran dentro del ámbito del marketing digital, un 65% de las empresas encuestadas realizan alguna actividad de marketing digital. Se calcularon las proporciones de las respuestas dadas de manera múltiple, encontrándose como tendencias principales: que se realiza actividad en redes sociales para un 16.4% de los casos que utilizan marketing digital, 13.5% cuentan con sitio web. En segunda instancia resaltan publicidad online, utilizan el email marketing (correo electrónico), como actividades también en tendencia de uso pero no ampliamente realizados. Las siguientes actividades se realizan en propor-

ciones más pequeñas, por lo que no se consideran tendencias: utilizan software para la gestión de la relación con los clientes (CRM, por sus siglas en inglés), realizan comercio electrónico, llevan a cabo marketing relacional, gestión de la reputación online (ORM, por sus siglas en inglés), optimización para buscadores (SEO, por sus siglas en inglés), blog de la empresa, y sitio web interactivo, marketing de buscadores (SEM, por sus siglas en inglés), tienen comunidad online, realizan marketing viral, marketing móvil, llevan a cabo actividades de fidelización, o utilizan widgets o aplicaciones, usan el video en línea o podcast.

Respecto a la futura inversión por parte de las microempresas estudiadas en las actividades de marketing digital, solamente el 45% reportó que sí lo haría en el próximo año del estudio, es decir en el 2013. De los que respondieron afirmativamente, se encontró que preferían invertir en primer lugar en el sitio web de la empresa; en segundo, las redes sociales; comercio electrónico y publicidad online, en tercero; en último lugar, marketing relacional, marketing viral y sitio web interactivo. Se encontró también que 57.5% de las empresas no invertirán en marketing digital, mientras que 42.5% sí lo harán, la mayor proporción de las que no invertirán está del lado de los que no cuentan con personal interno o externo para tales tareas, mientras que la proporción tiende a ser similar entre los que sí invertirán aunque cuenten o no con personal asignado a tales fines.

Entre las actividades de Marketing Digital, es recomendable el uso de portales de videos como YouTube y los esquemas de publicidad que ofrece la compañía Google en general.

También es recomendable que se ofrezcan servicios en relación al sitio web de la empresa, publicidad online, email marketing; mientras que para la gestión de la relación con los clientes, optimización para buscadores, marketing en buscadores, gestión de la reputación online, comunidad online, y demás actividades de marketing digital, se recomienda reforzar la oferta de servicios con valor agregado en la posibilidad de actualización de la empresa en su funcionamiento y utilidad, además del énfasis en los resultados y en el retorno de la inversión.

Los resultados y conclusiones del presente estudio brindan bastante luz sobre el tema de la oferta de servicios de marketing digital a microempresas, en el contexto de la creación de empleo no convencional, se da cuenta de que existe un potencial no explorado y quizás poco explotado que puede beneficiar tanto a microempresas en plena operación, a emprendedores que gusten del tema de marketing digital y que pretendan iniciar su empresa de servicios, tanto a los profesionales relacionados con el marketing digital (diseñadores gráficos, ingenieros en sistemas, licenciados en mercadotecnia, licenciados en comunicación, publicistas, entre otros).

Bibliografía

Anetcom. (2011). *Estrategias de marketing digital para pymes*.

Aguado, R. (2012). *Las “empresas paraguas” podrían generar miles de empleos en España*. Recuperado de <http://www.elcorreo.com>, consultado el 20 de septiembre, 2012.

Arvas, G. (2011). *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job - creation*. Londres: Henley Business School.

Chapman, J. (2005). *Aprenda a externalizar (outsourcing): En una semana*. España: Gestión 2000.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Diario Oficial de la Federación de México. (2012, 30 noviembre). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo [en línea]. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx/>, consultado el 30 de agosto de 2013.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Ibáñez Brambila, B. (1999). *Manual para la elaboración de tesis*. México: Trillas y Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología.

Londoño, J., & Mataix, C. (2012). *Servicios de apoyo a la microempresa en países en desarrollo*. España: Hegoa.

Mendoza Escamilla, V. (2013). 6 claves para el outsourcing en tu empresa. *Forbes México*. Recuperado de <http://www.forbes.com.mx>, consultado el 30 de agosto de 2013.

National Association of Professional Employer Organizations. (2013). NAPEO: Industry Statistics. *NAPEO Website*. Recuperado de <http://www.napeo.org/>, consultado el 6 de enero de 2012.

Parasol Group. (2013). Umbrella company explained. Recuperado de <http://www.parasolgroup.co.uk/>, consultado el 20 de septiembre de 2012.

Retaloza Avalos, J. L. (2012). Las “empresas paraguas” podrían generar miles de empleos en España. *elcorreo.com*. Recuperado de <http://www.elcorreo.com>, consultado el 20 de septiembre de 2012.

Retaloza Avalos, J. L., & Ruiz-Roqueñi, M. (2012). Nuevos modelos de lucha contra el desempleo: las empresas paraguas. *Jueves de la Facultad de Ciencias Empresariales*. La Rioja. Recuperado de <http://www.unirioja.es>, consultado el 20 de septiembre de 2012.

Formas de organización productiva; entre la tradición y la innovación. El caso de las hierberas de Comonfort, Guanajuato.

Gaspar Real Cabello
Ma. Elisa Hernández Sierra

Resumen

En esta ponencia se presenta información de trabajo de campo en donde se muestra la trayectoria y formas de organización laboral de un grupo de mujeres dedicadas a la producción y comercialización de hierbas medicinales así como de otros artículos relacionados con el cuidado de la salud y las prácticas curativas. Estas actividades se han realizado durante generaciones en una porción de la región del Bajío guanajuatense, aunque como estudio de caso nos enfocamos en una familia procedente de Comonfort, (municipio vecino a Celaya), que es representativa del grupo de mujeres que comercializan este tipo de productos en los mercados de la ciudad de Celaya, ubicada a media hora de Comonfort.

Históricamente Celaya se ha caracterizado por su actividad comercial, lo que ha generado una dinámica regional –poco estudiada, creemos-, con comunidades de municipios vecinos, como es el caso de Comonfort y las mujeres dedicadas a la herbolaria.

Concebimos a estas mujeres como empresarias e importantes actores sociales, cuyas actividades comprenden desde las prácticas de recolección de hierbas en el cerro, la producción en el traspatio, la gestoría con proveedores en otros sitios fuera del estado de Guanajuato, (nos referimos al mercado de Sonora en la Ciudad de México), lo que nos muestra su accionar en un entorno más allá de los límites locales. Destaca la organización del trabajo al interior de la unidad doméstica en donde las mujeres mantienen un estatus elevado, habiendo pasado por un proceso de aprendizaje sobre la herbolaria tradicional, que se ha transmitido generacionalmente, así como por un proceso de innovación tanto en la producción y comercialización de hierbas medicinales y artículos relacionados con la salud, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS) y también la creación de redes sociales en el entorno en que se manejan.

Introducción

Las transformaciones que ocurren en los mercados locales y regionales acusan los efectos del sistema global en diversos órdenes en donde se involucran actores locales que participan y dan forma a la dinámica de producción y comercial, como ocurre en el campo de la salud y el uso de la medicina tradicional, en donde ubicamos a las hierberas de Comonfort, Gto. En este municipio, el manejo de elementos de la medicina tradicional es una actividad realizada principalmente por mujeres denominadas “hierberas” durante generaciones, a través de un proceso de organización en relación a la producción, adquisición, compra y venta de hierbas y otros productos relacionados con la salud.

I. Aspectos teóricos y metodológicos

Una parte del trabajo de investigación del que se desprende esta ponencia consiste en conocer las estrategias de adaptación al mercado que este grupo de mujeres han creado en relación con la apropiación de conocimientos para la comercialización de este tipo de productos, así como las relaciones con los intermediarios y proveedores, es decir, todo lo que forma parte de la dinámica de relaciones socio-culturales y económicas, incluyendo la generación de redes y de una cierta identidad y pertenencia.

Las mujeres de Comonfort que se han especializado en la comercialización de hierbas medicinales se trasladan todos los días de la semana a diversos destinos en el Estado de Guanajuato, como San Miguel de Allende, Salamanca y Cortázar, pero el interés particular se centra en conocer la dinámica de quienes se viajan a Celaya, en donde tienen presencia en tres mercados; el “Mercado 5 de Febrero”, el “Mercado “Cañitos” y el “Mercado Morelos”.

Como parte de la dinámica comercial, estas hierberas han creado una serie de estrategias de adaptación y formas de organización social y de organización al interior de las unidades domésticas, entendidas como el ámbito social en donde los individuos unidos o no por lazos familiares de parentesco comparten residencia y se organizan en armonía o conflicto en su vida cotidiana (Oliveira, 1988).

De acuerdo con lo anterior, analizamos cómo la configuración de la estructura de las unidades domésticas por edad y sexo contribuyen con los procesos de organización de trabajo, producción y consumo que se gesta en el interior de la unidad, tal como sucede con los miembros de la familia Casas Carmona, objeto de este estudio, visualizando cómo se han estructurado al interior de la familia conforme a los aspectos referidos.

Resaltamos el tipo de redes en las que toma parte esta familia, como parte de las estrate

gias de adaptación al mercado que generan sus integrantes. Según Lomais (1975), la red está definida por un sistema de intercambio específico que conlleva a una estructura social de mayor complejidad. Esto hace una diferenciación importante sobre dos tipos de redes sociales. En primer lugar se encuentra la red egocéntrica, que se refiere al total de individuos con quienes la unidad doméstica intercambia recíprocamente bienes y servicios. En un segundo orden se sitúa la red exocéntrica donde se presenta el intercambio de todos con todos.

En este sentido, Levanti (2001) señala que las redes juegan un papel fundamental en los procesos de creación de una empresa y son la primera fuente de ayuda del empresario. Las redes son construidas a lo largo de la vida de la empresa y se relacionan con la adquisición del conocimiento para la asistencia técnica, financiera comercial de ésta. Es a través de las redes como se lleva a cabo la incorporación de conocimientos que permiten la operación y desarrollo de las empresas.

Una red social se puede definir como la relación que sostienen dos o más personas con el propósito de ayudarse, realizar negocios o llevar a cabo cualquier actividad relacionada con sus intereses (Basaldúa, 2005). De Gortari (2010) acota que los primeros actores en este tipo de redes son los parientes, amigos y paisanos que apoyan con financiamiento ya veces con conocimientos sobre cómo se puede “echar a andar” el negocio, el capital semilla proviene en su mayoría de las redes de parientes, así como muchas de las ideas y conocimientos sobre varios de los negocios son compartidos entre amigos, a parientes y aun conocidos de los dueños.

Respecto a lo anterior es pertinente el concepto de capital social, según autores como Coleman, Bordieu y Putnam, coincidiendo en aspectos como el considerar que las redes sociales y su densidad juegan un papel central en la creación y mantenimiento del capital social (Forni, et al, 2004), y también con notables diferencias. Bordieu abordó el concepto desde una perspectiva micro, destacando el rol del nombre de miembros de profesiones liberales (médicos y abogados), en donde uti-

lizó este concepto para explicar cómo a partir de la construcción de “relaciones mundanas”, estos profesionistas en un momento dado pueden servirse de ellas para obtener “apoyos” útiles como honorabilidad y respetabilidad, que a menudo es indispensable para atraerse o asegurarse la confianza de la buena sociedad (Ramírez Plascencia, 2005).

Tomando como base el concepto de capital social, Putnam (1993) utilizó un enfoque macro para explicar el por qué se pueden encontrar gobiernos exitosos en regiones no tan dotadas socioeconómicamente, y gobiernos cuyo desempeño es menos eficiente, pero incrustados en sociedades relativamente más ricas que otras. Asimismo, Coleman (2000) destaca que el capital social se ve afectado si no es objeto de un constante mantenimiento.

De acuerdo a lo arriba planteado, en este trabajo aplicamos el concepto de capital social para analizar el proceso de creación y reproducción de una empresa familiar en el ramo de la comercialización de hierbas y otros productos de la salud, indagando en aspectos tales como su inserción en el mercado local y regional, a partir del enfoque de capital social a nivel micro, lo que no significa pasar por alto las manifestaciones que pudieran evidenciar la presencia de un capital social más alineado con lo planteado por Putnam o Coleman.

Concebimos el capital social como un recurso individual o colectivo que genera y se acumula en las redes sociales, y que permite obtener un beneficio a partir de su desarrollo y aprovechamiento, entendiendo las redes sociales como campos sociales constituidos por relaciones entre personas. Siguiendo a Lomnitz (1975), las redes sociales se constituyen a partir de relaciones de intercambio recíproco de bienes y servicios, son conjuntos de individuos entre los cuales se produce con cierta regularidad una categoría de eventos de intercambio. La conformación de redes sociales depende de diferentes factores que regulan la intensidad de dicho intercambio, entre ellos la distancia física, la distancia económica (la cual influye en el nivel de simetría del intercambio) y la distancia psicológica (determinada por la confianza y la disposición para entablar y sostener una relación de intercambio recíproco).

Considerando que el capital social puede ser de naturaleza individual o colectiva, que se va generando en un primer momento a partir de las relaciones que se establecen entre personas, Lomnitz (Idem, p. 141), agrega que las redes sociales pueden ser de dos tipos:

a) Egocéntricas, conformadas por el conjunto de relaciones centradas en un individuo determinado, constituidas a partir del conjunto de individuos con quienes ego intercambia recíprocamente bienes y servicios.

b) Exocéntricas, conformadas a partir de un grupo social, sea un grupo de parientes o de vecinos unidos por una relación de cooperación, caracterizada por el intercambio de todos con todos, en base a un principio de reciprocidad generalizada en donde no existen personas que centralicen las funciones de intercambio. El hecho básico de la existencia de una red es el intercambio de favores y es en función de su intensidad que éstas se conforman y se disuelven.

En este tenor, se plantea que las mujeres objeto de este estudio han conseguido mantener prácticas y conocimientos relacionados con la herbolaria a partir de su posicionamiento social en esta actividad productiva y comercial, central para el sostenimiento y reproducción social de la familia. Estos conocimientos y prácticas comerciales han sido desarrollados a través de aprendizajes que se han transmitido generacionalmente por lo menos desde mediados del siglo XX, como se muestra en el discurso oral de los miembros de familias entrevistadas, adecuando innovaciones acordes con las transformaciones del entorno.

Proponemos que es a partir de estrategias que relacionan actividades tradicionales con nuevas tecnologías y nuevos conocimientos, así como de establecer relaciones socio-culturales (redes) como se ha construido un sentido de identidad y pertenencia gremial, apropiándose de diversos espacios comerciales. En la adaptación y adopción de tecnología existen mecanismos a través de los cuales fluyen elementos tanto materiales como intangibles; tanto información como habilidades, experiencias, saberes y conocimientos que detectan los actores involucrados en la concepción de

los artefactos tecnológicos, pero también los que están ligados a los procesos productivos. El proceso interno de aprendizaje en las empresas puede tener varias funciones, no se da en el vacío sino a través de la circulación de saberes y de mantener relaciones activas con el exterior. A partir de ello se va construyendo un universo de referencias con el exterior, se va consolidando universo de referencias con el exterior a través de la articulación con la tecnología, primero, y después con el financiamiento, (De Gortari, 2010:309).

Ante la especialización hallada entre las mujeres dedicadas a la venta de plantas medicinales se ha optado por tomar como estudio de caso la familia Casas Carmona, la cual ejemplifica la transmisión de conocimientos tradicionales y la manera en que se generan estrategias de adecuación y adaptación a través de aprendizajes sobre nuevas tecnologías en información y comunicación, manejo de redes económicas y sociales, gestión e innovación, aspectos que caracterizan a este grupo de mujeres emprendedoras.

Estas mujeres empresarias son originarias del barrio de San Agustín, ubicado en la periferia del municipio de Comonfort. Entre las actividades que llevan a cabo destaca la herbolaria, que comprende desde prácticas de recolección de hierbas en el cerro, producción en el

traspatio, gestoría con proveedores, así como compra en el mercado de Sonora en la Ciudad de México y de abastos en Celaya.

A través de este caso de estudio se observa cómo es que la venta de hierbas es el principal aporte económico para el sostenimiento de esta familias, a la par que mantiene los conocimientos asociados a los usos y propiedades de las hierbas, reproduciendo esta tradición generacionalmente y adicionando nuevos elementos de carácter cultural a sus prácticas, relacionados con nuevas estrategias de comercialización y posicionamiento dentro del mercado.

En el caso de la familia Casas Carmona, un punto a resaltar es la adaptación al mercado, en donde han generado diversas estrategias y relaciones comerciales importantes, es así que también se indaga acerca de la transformación de roles de género relacionadas con la producción y reproducción doméstica Asimismo, se muestra en qué medida las innovaciones en la venta de las hierbas integra nuevas tecnologías en información y permite la continuidad de esta actividad económica de la Familia Casas Carmona.

II. Cambios en el entorno de Comonfort y transformaciones socioculturales; antecedentes de las mujeres comerciantes

En referencia las transformaciones ocurridas en Comonfort y su entorno desde mediados de los años cincuenta del S. XX, se recopilan testimonios orales que muestran la existencia de mujeres emprendedoras, dedicadas a la comercialización de hierbas en un ámbito ecológico-cultural caracterizado por elementos que determinaban otra forma de vida, otras maneras de organizar las actividades económicas, con una base predominantemente rural:

"...Todo estaba bien verde desde la calle nueva hasta La Palma, había puras huertas todas tenían sus pozos, el agua estaba encimita a seis metros, ahora está muy abajo, cada pozo

tenía unas ruedas y estas daban vuelta para sacar el agua, utilizaban un botecito largo con una cadena de cada lado y lo atoraban para que el bote al llegar vaciara el agua al caño y corriera el agua para el regadío que echaban los señores, no había motores el agua estaba encima, cuando estuvo más abajo el agua, usaban "la guanba" de madera, era un palo que le atravesaban a un bote y le ponían un mecate y atrás una piedra la bajaban y llenaban el bote, lo subían lleno de agua, se empezó a perder el espejo del agua en los sesenta, en la Comunidad de Ojo de Agua había manantiales, se llenaba el tajo y el arroyo llevaba agua diario porque en Comonfort llovía mucho" (Don Francisco Bárcenas, 2013).

II.1. Innovaciones tecnológicas en el transporte y su influencia en las actividades comerciales

En este apartado se destaca la manufactura artesanal de camiones de carga en Comonfort y su contribución en los cambios ocurridos en la dinámica local y regional a través de la circulación de mercancías de origen agropecuario. Se puede inferir que la población dedicada al comercio era un sector importante en Comonfort, tanto que se justificó la manufactura artesanal de camiones (hechizos) para transportar mercancías y gente, así como de los primeros empresarios transportistas. Se presentan enseguida testimonios orales de habitantes locales que dan cuenta de esa etapa (mediados del S. XX).

"Anteriormente la gente se iba a Escobedo en burro, el camión empezó a entrar en 1959 antes batallaban porque la gente salía del barrio bien cargada y caminaba hacia la carretera que era de terracería por el camino real, mucho después echaron el asfalto, las señoras salían una que otra, empezaron más a salir cuando entro el camión...hay quienes recuerdan a don Pablo Casas salir a pie del barrio de San Agustín" (Don Francisco Bárcenas, 2013)

A finales de los años cincuenta (1955-1958), los señores Faustino, Pedro Leal, Ismael González,

Tomas y Jesús Flores, Felipe Hernández Torres fueron quienes tuvieron los primeros camiones que salían de Comonfort a Celaya, estos eran manufacturados de manera artesanal por don Juan Sánchez, después se estableció otro taller, propiedad de don Tomas Méndez donde se también se hacían este tipo de camiones.

En la década siguiente (1965-66, aprox.) se adquirieron vehículos modernos, ya estaban todos tapados y con ventanillas, "...ya se les podían quitar las mancuernas para ponerle más carga, después compraron los carros trompudos y posteriormente la agencia Ford y Chevrolet..." a crédito pagaron el camión, según el sobrino de don Pedro Leal quien también fue "colilla" durante su niñez y después ascendió a chofer y posteriormente entro a laborar a la empresa Flecha Amarilla. Varios de quienes iniciaron de ayudantes en los primeros camiones después trabajaron como choferes de la Flecha Amarilla, recuerdan que el iniciador de esta empresa fue don José Cruz originario de Comonfort, quien también tuvo camiones "hechizos" fabricados en los talleres de don Tomás Méndez y Sánchez.

"...Ya estando en Celaya hacíamos la primera bajada en el mercado de Morelos y en tres guerras se estacionaba el camión frente al Sanatorio Celaya, por ahí pasaba la Flecha de Oro, los verdes, después la parada fue afuera del templo de Carmen, más adelante en la calle Obregón..."

"...No había carro a Escobedo, se iba caminando o tomaban el tren de pasajeros de regreso a Comonfort, en burro o caballo. El tren tenía cuatro pasadas; la primera a la 1:40 hrs. iba a México, con parada en Querétaro y pueblos de Hidalgo, otra a las 3 de la tarde, y la última a las 5 de la tarde con destino a Laredo y Monterrey, las mujeres vendedoras esperaban el tren en Escobedo, llevaban fruta, comida gorditas, tacos sudados, aguacates, varas con limas, duraznos, esto era en 1940, ellas esperaban que el tren hiciera su parada en Escobedo, se subían y comenzaban a vender lo que llevaban a los pasajeros..." (menciona el Sr. Roberto Leal sobrino de Don Pedro Leal).

"...También salían del barrio de San Agustín hom-

bres que trabajaban en la fábrica de Soria, ellos se iba a pie o en bicicleta, cuando yo estaba niño. Las vendedoras eran personas de la mediana edad. Recuerdo que eran pocas las jóvenes que veía, los maridos acompañaban a las mujeres a llevar sus cosas al camión y nosotros recibíamos y las echábamos arriba para después amarrarlo en la parte de arriba del camión..." (menciona Don Francisco Bárcenas).

Los días sábados algunas mujeres iban a Celaya a comprar en donde ahora es el mercado de abastos, compraban cerca del tianguis, y en el mercado Morelos pasando el boulevard, para vender el domingo en el mercado que se hacía afuera del templo de San Francisco en Comonfort, Don Pedro Leal menciona que:

"...cargábamos verduras como; papas, chiles, cebollas, papas y también por el petróleo que cargábamos en tambos de 200 litros, para acomodarlos le quitábamos las tablas a las bancas del camión, éste era para don Ventura quien vivía en San Agustín, don Fortino en la calle Juárez, el señor de la tienda de "La Covacha", el de "La Rosa", el señor Ramos Olalde quien vivía en la calle de Ocampo eran cinco o seis personas, en muchas casa no había luz y usaban aparato..."

El día domingo, "la jaula", -sobrenombre que le puso la gente al camión "hechizo"-, llevaba a las mujeres a Escobedo y Celaya y otra a la comunidad de Rinconcillo, los Leal tenían dos jaulas, duraban todo un día para ir y venir a Celaya, comenta Roberto Leal. Por su parte, don Francisco Bárcenas recuerda que los domingos la gente tenía que subirse al carro ya que arrancaba, y don Pedro Leal, dueño del camión decía:- "vámonos, y nadie dice vámonos más que yo", los que se quedaban se tenían que esperar a la siguiente vuelta...

II.2. Reminiscencias de un día cualquiera... el recorrido de ida y vuelta

Don Alberto Bárcenas, quien tenía entre seis y ocho años en ese tiempo era “colilla” del chofer del camión al que le pusieron “la jaula”, sobre su experiencia menciona que:

“Me levantaba a las tres de la mañana y a las cuatro empezábamos a sacar a la gente del barrio de San Agustín y de La Palma, la parada comenzaba en donde hoy está ubicada la escuela primaria de La Palma, el viaje era de Comonfort-Celaya, la jaula iba cargada de zanahoria, jícama, lima, durazno, hierbas, molcajetes, cantaros de pulque, de regreso la gente se venían en cualquier transporte...”

...Las mujeres (comerciantes) primero iban a Escobedo y Celaya, después se empezaron a extenderse a Cortázar, Salamanca e Irapuato, se llenaba el autobús, era pura mujer no llevaban niños y señores unos tres iban a trabajar de obreros, pura señora grande 40, 50 ó 60 años unas dos chamacas veinte o veinticinco años, el camión se llenaba, iban hasta 30 o 40 personas adentro del camión, más las que se iban en la canastilla junto a la mercancía...

...arriba del camión había canastillas en donde echaban las canastas de carrizo o “recauderas”, zanahoria en costales de cáñamo, la lima en cajas o arpillas, “yerbitas”, quiote y chayotes cocidos en cubetas, aguamiel, jícama, molcajetes, cantaros de pulque todo para vender, de eso se mantenían, el camión llevaba carga todos los días y se llenaba el camión y la canastilla de la parte superior de la jaula. ...algunas se bajaban en Escobedo otras hasta Celaya en el mercado Morelos, ahí tenían puestos y vendían sobre la planchas sobre el paseo del mercado, antes solo había una sola nave no estaban los puestos que ahora están era una calle libre...”

“El viaje duraba todo el día, era puro camino de terracería, la carretera que conocemos no estaba, el recorrido se hacía por el camino real, en lo que hoy es la calle Juárez y Prolongación de Juárez (Comonfort), pasaban hacia Escobedo y cruzaban por el rancho de Guadalupe, pasaban a un lado de San Juan de la Vega y Tenería del Santuario, también a un lado de la Hacienda de Praderas. Celaya era un lugar chico, un poco más grande que Comonfort, las calles principales era la Insurgentes y la Merced eran calles más anchas, había puras callecitas, el pueblo de Celaya abarcaba de la vía a la entrada, después se extendió a colonia como los Laureles y otras colonias pegadas a las vías del tren, anteriormente todo eso era área de sembradío y huizachales acá por el río Laja”. (Don Francisco Bárcenas, 2013).

III. La Familia Casas, su ascendencia otomí y su trayectoria empresarial

Don Pablo Casas es originario del barrio de San Agustín, sus papas hablaban otomí pero él no lo habla, no tuvo hermanos, fue hijo único, procreó un total de 23 hijos de los cuales murieron doce;

“Yo escuche hablar a mi abuela en otomí pero no le entendía, de los años sesenta para atrás hablaban otomí aquí y utilizaban hierbas para curarse decía mi mamá que me curaba con jaltomate amargoso que traía del arenal, cuando me dolía la panza, ella nos curaba con hierbas, el médico se usó cuando ya estábamos grandes, dicen mis abuelos que las gentes eran muy pobres aquí...”

“...Mi abuela vivía en La Palma y nosotros en San Agustín, mi mamá era originaria de La palma y mi papa de San Nicolás, en la casa de mis abuelos tenían una capilla chiquita con santitos, un cuadro con imágenes, cruces, porque la gente acostumbraba tener su capilla, mi abuelo tenía su concepción y “Santo Cristo Santiaguito”, ahí nosotros acostumbrábamos acostar el niño Dios y reunirnos el fin de año y hacer velación en la noche, toda la familia iba a la capilla, también lo hacían los Mexicanos, los Florencio porque todas las familias tenían sus capillas...”

Doña Dolores Casas hija de Don Pablo Casas, recuerda haber visto de niña las capillas y “los calvaritos” en las huertas de las casas ubicadas en el barrio, dice que utilizaban un saumador le echaban brasas, romero, copal y en el calvarito tenían un cristo, en la capilla a los santitos. Acerca de su familia don Pablo Casas comenta que;

“Mi abuelita Lucia, que vivía en el barrio de la Palma, hacía doce cuarterones de tortillas y las cargaba en un bote, se iba a vender a la casa redonda en donde vivían los ferrocarrileros, en Empalme Escobedo, recuerdo que me iba descalzo a las tres o cuatro de la mañana al molino, tenía como doce años (de edad), diario hacía como doce o trece cuarterones, íbamos al molino de la hermana del Colunga, Doña Inés. La molinera me abrazaba y me decía:- ¡ay! llego don Pablito... ¡esa mujer era muy antojadaj, en ese entonces tenía como doce años...”

Según don Pablo, su abuela terminaba de hacer las tortillas como a las diez de la mañana, el ayuda acomodarla en el tazcal que se llevaba a Escobedo, en ese entonces, no había camión se iban a pie, burro ó caballo, me daba para gastar yo me quedaba en La Palma con mi abuelita a dormir...”

Siguiendo el relato de don Pablo, la familia Casas también se dedicaba a labores del campo pues tenían tierras; “... y mi abuelo tenía huerta entonces...

es... comenzaron a llevar misperos a Celaya, aguacate, limas, granadas, de esto hace unos sesenta años, después se incorporaron mis hermanas más grandes ellas, junto con mi mamá conocían el uso de las plantas...”

Cuando Don Pablo Casas empezó a ir a comerciar a Cortázar ya estaba casado y tenía tres hijos, en ese entonces también doña Ceferina Mexicano e hija iban a vender al mercado de Cortázar, y después comenzaron a ir Salamanca, llevaban aguacate, limas, durazno, limón y limón real, tunas, no tenían un local, vendían sobre la banquetas, afuera de las casas, en las calles o a las orillas del centro, en las colonias de Cortázar, “vendíamos re bién”.

En el barrio de San Agustín había muchas huertas y con la gente del barrio se adquirían los productos que se llevaban vender; sus hijos se dedicaban a sacar jícama en la Nochebuena o cortaban lima. En su huerta sembraban hierbabuena, manzanilla, toronjiles, ruda, ajos y cebolla, lima, durazno, aguacate. En su actividad comercial incluían otros productos; “...llevábamos a vender las limas, aguacates, misperos, duraznos, jícama, zanahoria, hierbas como hierbabuena, toronjiles, albahaca, romero, mastranto, manrubio, copal, manzanilla y otras, así como trastes, molcajetes, metates, canastas ahí no había de eso, todo eso vendíamos...”

III.1. La dinámica actual; proveedores y distribuidores

Actualmente la familia Casas Carmona adquiere una parte de las plantas que mercadea en el Mercado de Sonora, en el DF., otra parte las siembra en huertas, también llegan proveedores llegan a ofrecerles desde hace tiempo. La procedencia de los lugares en donde se adquieren las distintas plantas es como sigue:

Los azahares llegan de San Luis Potosí, en costales, son de naranja o de limón, del estado de Michoacán les traen hierbas como el cachalalate para té, quemaduras o hacer para el pelo revuelto en shampu; del estado de Guerrero proviene la planta de “ni” y es para atender la diabetes, así como la cáscara de mangle proviene de manglares de las costas, este se adquiere por costales, (de 15 a 20 costales) y todos llegan a hacer trato directo con Doña Lola.

La familia Casas Carmona acude dos veces por año al mercado de Sonora, donde consiguen productos como palo de lima, cancerina, gobernadora, menta, cachalalate, pócimas para preparados de diferentes tés, esto se compra por costales. También cuentan con proveedores quienes traen directamente la mercancía, además de una persona procedente de Valle de Santiago quien viaja cada semana a la ciudad de México y les surte lo que necesiten por kilos.

Las hierbas frescas que vende doña Lola las adquiere en la central de abastos de Celaya a donde acude tres veces de manojos grandes de toronjiles, mejorana, hierbabuena, etc. A su vez, sus proveedores se surten en el mercado de Sonora. Son pocas las hierbas de la región que venden. También consiguen plantas de los invernaderos en Silao y Villagrán, Gto de donde adquieren plantas de aguacate, durazno, plantas decorativas como la “pata de elefante” que a veces adquieren en Atlacomulco, estado de México, en donde cuentan con proveedores que son productores directos.

En lo que respecta a medicamentos envasados en caja, cuentan con distribuidores de la Cd. de México e Irapuato; cuentan con un distribuidor del DF que les surte de gotas, extractos, shampus, tintes naturales para el cabello, asimismo laboratorios de Guadalajara les surten de “enegrin”, mientras que en Celaya adquieren pomadas en la tienda de “La Azteca”, también compran aquí shampus de la marca Natasha Nicolle, y en la tienda “Sol y Luna” adquieren las cajas para extractos de medicina alternativa.

Asimismo, cuentan con un distribuidor de Guadalajara, quien maneja toda la línea de medicamentos por catálogo, cada medio año compran entre diez mil y veinte mil pesos de productos, los pedidos se hacen por teléfono y el envío de la mercancía es a través de paquetería, previo depósito a una cuenta

bancaria. Usualmente compran a crédito que en promedio es de entre cinco mil o seis mil pesos cada quince días.

Las integrantes de esta familia a lo largo del tiempo han venido incorporando diversas formas de innovación tecnológica, de acuerdo a una lógica relacionada con la transformación del contexto local, regional y global. Lucía Carmona Casas, hija de Doña Lola Casas, actualmente radica en la ciudad de Atlanta, Georgia, USA. Desde hace seis meses, abrió un local en esa ciudad en donde vende productos para la salud, abre su negocio tres días a la semana, de 8:00am a 8:00 pm. Consigue los productos a través de intermediarios vía internet y recibe los pedidos por medio de paquetería.

Otra hija de doña Lola, Norma Casas Carmona, se traslada todos los días a Salamanca a las seis de la mañana, hace una escala en Celaya en el mercado de abastos en donde compra, algunas de las hierbas que lleva a vender, se transportan en una camioneta tipo pick up propia en donde llevan su mercancía, el horario de regreso es entre 6 y 7 de la tarde, de domingo a domingo.

CONCLUSIONES

A través de este estudio de caso encontramos que en torno a la herbolaria se teje una compleja red de interacciones en donde sobresalen las mujeres emprendedoras que han mantenido durante generaciones esta actividad, adecuándose a las condiciones cambiantes del entorno global, regional y local a partir de estrategias empresariales que incluyen la organización y cooperación familiar, la exploración de nuevos mercados y nuevas tecnologías en información y comunicación, la adquisición de nuevos conocimientos y la ampliación de sus contactos comerciales.

El comercio ha sido una actividad relevante para los habitantes del municipio de Comonfort y del Barrio de San Agustín de donde es originaria la Familia Carmona Casas cuyos integrantes de la familia Carmona Casas han generado una serie de relaciones de apoyo entre ellas, pero también se han vinculado con proveedores directos e indirectos. Asimismo, han reproducido los saberes del uso y comercialización de las hierbas a partir de más de cuatro generaciones.

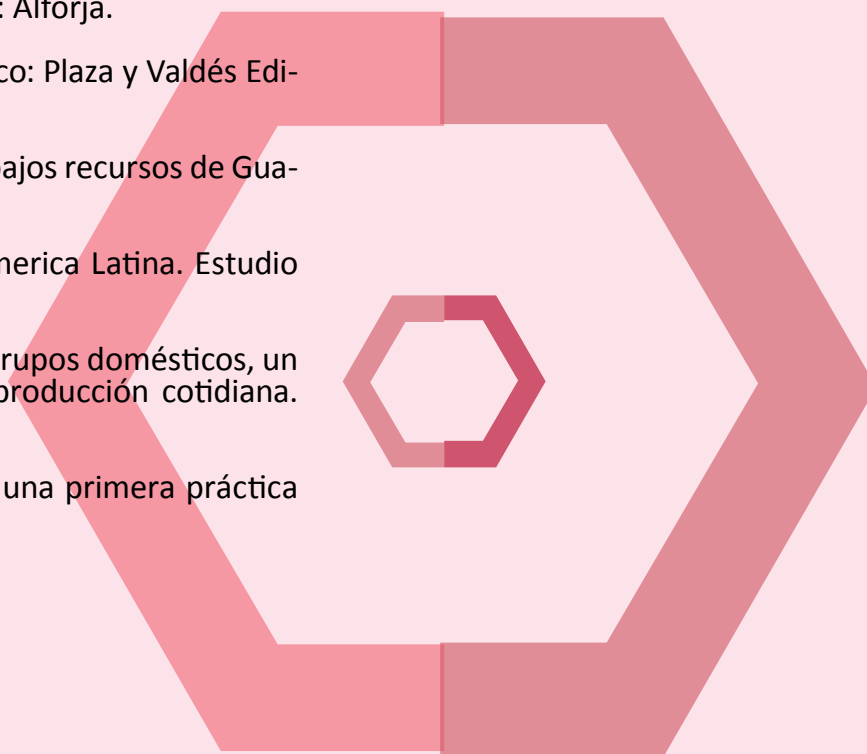
La tecnología se visualiza desde la implementación de los medios de comunicación y transporte, aparejados con el mejoramiento de caminos y la construcción de la carretera Comonfort–Celaya, hasta la introducción del primer carro “hechizo” al Barrio de San Agustín, así como la transformación de este medio de transporte a lo largo de los años.

Podemos decir que la familia Carmona Casas ha empleado diversas estrategias instrumentadas a lo largo de varias generaciones, dependiendo del espacio y del tiempo; tanto en las que se hace uso de los saberes aprendidos durante varias generaciones, las cuales conforman el capital cultural con que cuentan. Otras, tienen que ver con las redes que han creado a través de contactos con proveedores y que son parte del capital social de que disponen, o sea, los recursos que se tienen para llevar a cabo relaciones comerciales.

En tercer lugar, sin ser menos relevantes, están las estrategias de innovación tecnológica en donde las integrantes de la familia han adoptado y se han adaptado a los recursos que han ido surgiendo a lo largo del tiempo, como es el caso del transporte, primero, y actualmente las tecnologías en información y comunicación que han facilitado la adquisición de nuevos conocimientos, acceso a mercados, proveedores e intermediarios, y todo lo que implica el uso del internet para mantener viva esta actividad.

Bibliografía

- Adler de Lominzt, Larissa, L. (1975). Como sobreviven los Marginados. México: Siglo XXI.
- Antillón, N. (2002). Cómo hacemos para construir conocimiento a través de la sistematización. México: IMDEC.
- Avila, H. S. (2005). Lo urbano-rural nuevas expresiones territoriales? México: UNAM.
- Basaldúa, Manuel (2005). Los empresarios de la compañía industrial cerillera de SanJuan del Río: antropología de la industria cerillera. México: Universidad Iberoamericana.
- Becker, H. S. (1975). Observación Social y estudios de casos Sociales. España.
- Canclini, N. G. (2001). La Globalización Imaginada. México: Páidos.
- Chayanov, A.V. (1985). La organización de la unidad económica campesina. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- De Gortari Rebeca, S. M. (2010). Aprendizaje e Innovación en Microempresas Rurales Coords. México: UNAM,UV.
- De la Peña, Ricardo de la Peña. (1997). Como hacercarse a la Sociologia. México: Limusa.
- Geertz, C. (1992). La descripción densa. España: Gedisa.
- Giménez, G. (2007). Territorio, cultura e identidades. México: CONACULTA.
- Gutiérrez, D. Juan Manuel. (1995). Teoría de la observación. España.
- Jara, O. (1997). Para sistematizar experiencias. México: Alforja.
- Jimenez, I. (2005). Ensayos sobre Pierre Bordieu. México: Plaza y Valdés Editores S.A. de C.V.
- M, D. I. (1986). Los recursos de la pobreza, familias de bajos recursos de Guadalajara México. México: CIESA.
- Molyneux, M. (2003). Movimientos de mujeres en America Latina. Estudio teórico comparado. España: Catedra.
- Oliveira Orlinda. (1988). Acerca de los estudios de los grupos domésticos, un enfoque sociodemográfico: grupos domésticos y reproducción cotidiana. México: COLMEX.
- Palerm, Viqueira Jacinta. (2008). Guía y lecturas para una primera práctica de campo. Querétaro, México: UAQ.
- Pérez, M. L. (2010). Empresa y Familia en México. Una visión desde la Antropología. México: UIA.
- Real, Cabello Gaspar. (2002). "Las teorías de la globalización y el sistema mundial". AURIGA, pag 181-198.
- Rocha, M. G. (1986). Los recursos de la pobreza, familia de bajos ingresos de Guadalajara México. México: CIESA.
- Tarrés, (. L. (2008). Observar, escuchar y comprender, sobre la tradición cualitativa en la investigación social. México: Miguel Angel Porrúa.
- Verde, H. V. (2008). Sistematización de experiencias. Perú: ADESO.



La reforma laboral en el contexto de la especialización flexible y el modelo financiero mundial: Implicaciones en la fuerza laboral mexicana

📍 Jorge Vázquez Sánchez¹

📍 Maricruz Martínez Rojas²

Resumen

Recientemente se ha aprobado una reforma laboral en nuestro país, la cual forma parte de un paquete de iniciativas del nuevo gobierno, que se conciben como “necesarias” para reformar la estructura económica y social. Las así llamadas reformas estructurales constituyen la principal estrategia del modelo neoliberal para restablecer una senda sostenida de desarrollo económico y social, dicha estrategia es favorecida desde las organizaciones multinacionales del sistema mundial capitalista, entre ellas, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Desde los años ochenta dichas reformas estructurales se han estado implementado por los gobiernos mexicanos en turno, particularmente se han flexibilizado las relaciones laborales y se han reconfigurado los procesos productivos con el fin de adaptar a las empresas al nuevo modelo competitivo internacional de especialización flexible, caracterizado por una producción altamente diferenciada, tecnologizada y de bajo costo. Sin embargo, después de treinta años de política neoliberal, las condiciones económicas y sociales de la fuerza laboral y sus familias se han deteriorado dramáticamente, caracterizándose por desempleo, informalidad laboral, bajas remuneraciones, desprotección social e incertidumbre económica y social.

¹ Dr. en Finanzas Publicas, Profesor Investigador (PI) adscrito a la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, línea de investigación “modelo económico y desarrollo económico y social”, e-mail jorgevasan23@hotmail.com.

² Tesista de la Lic. en Finanzas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

En diversos documentos de la OCDE se diagnóstica que las rigideces en el mercado laboral son el factor que obstaculiza el incremento de la productividad, el crecimiento económico y el bienestar social y se recomienda profundizar la reforma laboral. Las estadísticas sobre resultados económicos del modelo permiten dudar sobre el diagnóstico de la OCDE. Entonces ¿Cuál es la contribución de las reformas estructurales en general y de la reforma laboral en particular en la que están interesados las élites del capitalismo internacional. El objetivo de este trabajo es dar respuesta a esta pregunta.

Palabras clave: neoliberal, reformas, especialización flexible, flexibilización.

1. Las fases del modelo neoliberal: estabilización y reformas

El modelo neoliberal instrumentado en México en el período 1982-2012 ha pasado por varias fases, una caracterización de estas se presenta en la tabla 1:

Tabla 1. Fases del modelo neoliberal en México, 1982-2012

Fase	Periodo	Apoyo del FMI/Tesoro (E.U)
El lastre de la deuda externa y estabilización ortodoxa	1982-1987	Préstamos del FMI condicionados a plan de estabilización y reformas estructurales. Plan Baker

Estabilización heterodoxa, negociación de la deuda externa y ciclo de expansión financiera/ crisis	1988-1995	Plan Brady Apoyo del tesoro norteamericano en la crisis de tesobonos
Estabilización	1996-2000	
Consolidación de la estabilidad macrofinanciera	2001-2007	
Crisis financiera y recesión económica	2008-2009	Convenio swap de monedas por 30000 mdd
Fortaleza macrofinanciera y estancamiento económico	2010-2012	Vigencia del convenio swap de monedas por 30000 mdd

Fuente: elaboración propia

En 1982 estalla en nuestro país una crisis de deuda externa, la cronología de esta crisis se presenta en la tabla 2:

Tabla 2. Cronología de la crisis de deuda externa de México

Fase	Período
1982	El 20 de agosto de 1982 las autoridades mexicanas declaran en Nueva York moratoria de pagos en su deuda externa.
1982-1985	El Fondo Monetario Internacional coordina nuevos préstamos obligados condicionados a estabilización y reformas estructurales
1985-1988	Plan Baker: recursos frescos condicionados a reformas estructurales más profundas
1988	En el marco del Plan Brady, las autoridades mexicanas presentan a los acreedores bancarios un plan para intercambiar su cartera de deuda por bonos nuevos.
1990	En el marco del Plan Brady se firma un acuerdo de reducción de la deuda externa con la banca comercial internacional

Fuente: elaboración propia.

Acompañando a la crisis de deuda se desarrolla una situación caracterizada el derrumbe del peso mexicano, crisis económica y un fuerte proceso inflacionario. Así, durante el período 1982-1987 se pone en práctica un plan de estabilización ortodoxo privilegiando el saneamiento fiscal primario y la generación de un excedente comercial para cumplir con el servicio de la deuda externa. La estabilización no tuvo éxito, y si en cambio un alto costo social en términos de crecimiento económico, salarios reales y desempleo.

La segunda fase abarca prácticamente el período de gobierno de Carlos Salinas de Gortari, desde el inicio se pone en práctica un plan de estabilización heterodoxo para enfrentar la inflación inercial, también se considera la renegociación de la deuda como un asunto prioritario, Hernández (2003: 108-111) refiere

diversos autores que han enfatizado sus argumentos sobre las restricciones y distorsiones que impone la carga de la deuda, argumentos que en su momento fundamentaron el Plan Brady con el que se negoció de manera definitiva la deuda de México y de otros países de América Latina¹.

La negociación del endeudamiento externo en el marco del Plan Brady logró reducir la carga que significaba² (véase en el gráfico 1):

De acuerdo con el Gráfico 1, la deuda reestructurada representó en 1990 el 11.8 por ciento del PIB, porcentaje que fue reduciéndose paulatinamente³ hasta llegar a prácticamente cero en el año 2003.

En esta segunda fase, además del control de la inflación y la renegociación de la deuda externa, se pusieron en marcha las reformas estructurales que configuraron un modelo de economía de mercado, integrado al exterior, comercial y financieramente. La implementación de este modelo el cual sustituye al sustitutivo de importaciones, se reconoce explícitamente en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1993.

Las llamadas reformas de primera generación se implementaron fundamentalmente en el período que va de 1988 a 1994 y fueron las siguientes: la reforma tributaria, las privatizaciones, la liberalización del comercio exterior, la desregulación, y la liberalización financiera, tanto interna como externa. Las dos primeras fueron consistentes con el objetivo de sanear las finanzas gubernamentales, en cambio, las restantes reformas se contrapusieron al objetivo de estabilización macroeconómica⁴ (Clavija y Valdivieso, 2000: 15).

El paquete de estabilización y reforma estructural que se aplica desde 1987 requería una liberalización financiera profunda. Uno de los primeros pasos en la materia fue el desarrollo de un mercado de valores públicos que fondeara la deuda pública⁵. En la tabla 3 se presentan los instrumentos de deuda pública emitidos con ese fin:

1 Reinhart y Rogoff (2011:97-98) concluyen que en las década de los ochenta y noventa se dio un ciclo de crisis de endeudamiento de los países emergentes.

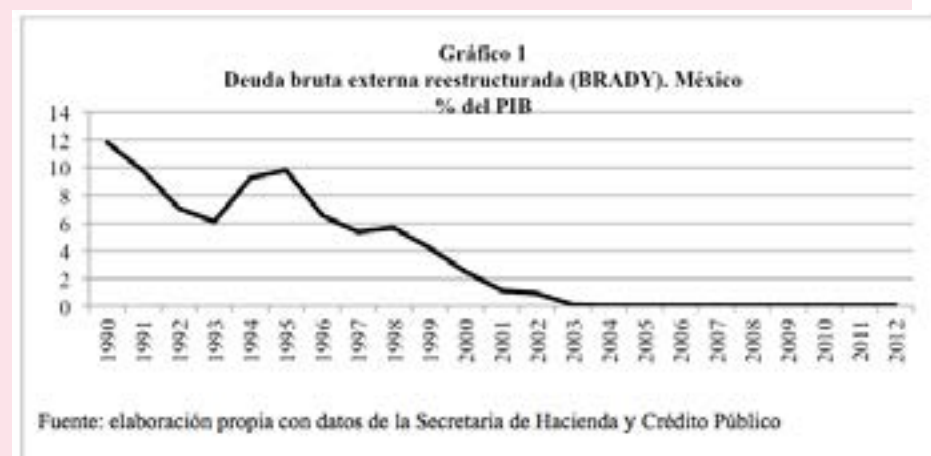
2 Según datos de Hernández (2003:152), el monto renegociado ascendió a 48231 mdd, de los que se descontaron 7190 mdd del principal y las transferencias al exterior se redujeron en un promedio de 4071 mdd anuales entre 1990 y 1994.

3 En 1994 y 1995 el porcentaje de la deuda reestructurada nuevamente observó un pico como resultado de la recesión económica de esos años.

4 Para una buena revisión de las reformas estructurales y la política de estabilización en México puede consultarse a: Clavijo, Fernando y Susana Valdivieso (2000), *Reformas estructurales y política macroeconómica: el caso de México 1982-1999*

5 Hasta 1987 la deuda interna gubernamental se contrataba con la banca comercial y con el Banco de México, el cual carecía de autonomía.

Tabla 3. Instrumentos de deuda interna, México, 1978-1991.



Fuente: Información tomada de Hernández (2003:160).

La estrategia gubernamental de fondearse en el mercado doméstico a la postre llevó, en los años 1994- 1995, a una crisis de deuda interna en la que México estuvo al borde del impago a acreedores extranjeros hasta que el FMI y el Tesoro de los Estados Unidos entraron al rescate, de cualquier manera la crisis implicó un derrumbe monetario¹ y una recesión económica profunda.

Hernández (2003:299-301) hace referencia a diversas explicaciones sobre las causas de la crisis: Dornbusch y Werner (1994) la atribuyen a una política cambiaria equivocada; Obstfeld y Rogoff (1995) la atribuyen a la falta de credibilidad en el mantenimiento de la banda cambiaria; Calvo y Mendoza (1996) señalan que se trató de un nuevo tipo de crisis de balanza de pagos; Sachs, Tornell y Velasco (1995, 1996) la atribuyen a un cambio drástico de expectativas en una situación de equilibrios múltiples; Kole y Kehoe (1996) la describen como una crisis de expectativas autovalidadas, en la que el repudio era un comportamiento gubernamental óptimo; Gil Díaz y Carstens (1996) argumentan que fue consecuencia de choques políticos transitorios; Fernández (2005: 5) señala que para algunos la crisis se debió a una mala estructura de deuda pública; Marshall (2011:13) refiere que entre las explicaciones de la crisis está aquella que la atribuye al “error de diciembre” de 1994 de devaluar al peso mexicano; otra explicación enfatiza que la apertura de la economía mexicana a los flujos de capital financiero nacional creó las condiciones de la crisis, Marshall mismo argumenta que la crisis de 1994-1995 se debió a la crisis bancaria en la que desembocó un ciclo de expansión crediticia alentado por la reforma financiera de 1989 y los pro-

¹ Reinhart (2011: 33) define un derrumbe monetario como “una depreciación anual por encima del 15%.

cesos de privatización de empresas, especialmente los bancos mexicanos², esta expansión crediticia fue alimentada por los flujos externos, al respecto Reinhart y Rogoff (2011:46) refieren “A principios de la década de 1990, los acreedores internacionales inundaron de dinero a la región de Latinoamérica, que apenas salía de una década de impago y estancamiento. El crédito había sido canalizado sobre todo por medio de bonos y no a través de la banca, lo que llevó a pensar que las deudas serían invulnerables a una renegociación³”.

La crisis de 1994, en la cual apareció como una debilidad la gran proporción de deuda de corto plazo indizada al tipo de cambio, motivó a los gobernantes mexicanos a reconfigurar su composición hacia deuda en moneda nacional de largo plazo. Este es el primer cambio que puede ser señalado en la política de deuda desde el año 1994: el del desarrollo de una tendencia hacia el predominio del endeudamiento interno comparado con el endeudamiento externo, al respecto puede verse el gráfico 2

La siguiente tabla permite ver el desarrollo del mercado para instrumentos de deuda interna gubernamental a partir de 1995:

Tabla 4. Política de deuda interna, México, 1995-2012

Instrumento	Características	Plazo	Fecha de introducción
CETES	Se vende a descuento	Menor a un año	1978
BONDES	Se negocia a descuento; rendimiento revisable de acuerdo a CETE a 28 días	1 a 2 años	1988
PAGAFES	Indizado al dólar controlado; tasa en dólares	28 días	1988
AJUSTABONO	Indizado a la inflación; 15% real	3 a 5 años	1990
TESOBONOS	Indizado al dólar libre; tasa en dólares	30-91 días	1991

Fuente: tabla elaborada con base en información presentada en Lomelí (2013). *Información tomada de Fernández (2005:16).

² En un año, de junio 1991 a julio 1992 se privatizaron 18 instituciones. Marshall (2011:89) citando a Mackey (1990:55), en un entorno altamente especulativo, según Mackey (1999:55) citado por Marshall (2011: 85) “los compradores de los bancos mexicanos en el periodo de privatización de 1991-1992 estaban principalmente relacionados a grupos industriales en donde las casas de bolsa transfirieron sus operaciones al grupo financiero y el grupo financiero compró el banco”, pero aún más, en varios casos la compra se hizo con préstamos de otras instituciones bancarias (Mackey,1999:55)

³ En las crisis de los años ochenta los países deudores orillaron a los bancos a reprogramar la deuda, con una deuda diluida entre un amplio número de titulares de bonos sería casi imposible una estrategia de “dejar de pagar para renegociar”.

Algunos aspectos relevantes de la política de deuda pública que pueden extraerse del cuadro son las siguientes:

1. La deuda interna se ha nominado y liquidado exclusivamente en moneda nacional, lo cual ha permitido eliminar el riesgo cambiario directo sobre la deuda;
2. Se ha tenido como propósito claro la emisión de deuda a plazos cada vez más largos;
3. También se ha aplicado una política de fijación de la tasa de rendimiento a niveles coherentes con la inflación a la baja como mecanismo para dar certidumbre y estabilidad respecto al flujo necesario para cubrir el servicio de la deuda;
4. El diseño de instrumentos de deuda y su emisión se ha orientado a proteger a los inversionistas de la inflación cuando no a procurarles rendimientos reales positivos;
5. El desarrollo de los instrumentos de deuda ha sido una herramienta para fomentar la amplitud y la profundidad del mercado de deuda, así como mejorar los mecanismos de mercado.

En concreto, la política de deuda pública privilegia la deuda interna sobre la cual se logró la reducción del plazo promedio de vencimiento¹, así como la reducción del costo financiero de acuerdo a la tendencia de reducción de la inflación².

En materia de deuda externa el gobierno mexicano se orientó a retirar anticipadamente bonos Brady mexicanos³, préstamos⁴ y bonos soberanos; sustituir deuda externa por interna⁵;

1 El plazo promedio ponderado de vencimiento de los títulos públicos se alargó de 292 días en 1994 a 2751 días en 2012.

2 El bono a 30 años emitido en 2012 tiene un cupón de 7.75 por ciento anual⁴

3 En 2000, 2001, 2002 y 2003 se amortizaron anticipadamente Bonos Brady y en el último de los años mencionados se terminó de liquidar el total de dichos instrumentos emitidos en 1990 cuando se renegó la deuda mexicana.

4 En 2004 se amortizaron anticipadamente 11 préstamos contratados con el Banco Interamericano de Desarrollo, 13 con Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), y 2 con el Fondo internacional de Desarrollo Agrícola.

5 Por ejemplo, en 2006 se colocaron Bonos D por un monto de 135 051 millones de pesos, dinero con el cual el Gobierno Federal adquirió 12451 millones de dólares de la reserva internacional del Banco de México para amortizar bonos soberanos y créditos con el BIRF. En 2007 se intercambiaron Bonos Globales

refinanciar la deuda para mejorar el perfil de vencimiento⁶; fortalecer los bonos de referencia y ampliar y diversificar la base de inversionistas⁷; aumentar el financiamiento a través de los Organismos Financieros Internacionales (OFIS)⁸ y reducir la deuda consolidada con el Banco de México (Lomelí, 2013); partir de la emisión del 26 de febrero de 2003 se ha incorporado a los contratos una Clausula de Coordinación de Acción Colectiva para facilitar la renegociación de la deuda, en caso necesario (Fernandez, 2003:17).

Así entonces, después de la crisis 1994-1995 hasta 2008, los gobiernos mexicanos en turno se aplicaron en reducir la carga de la deuda, pasando esta del 38.60 como porcentaje del PIB en 1995 a 21.40 en 2008, pero de ese año en adelante a aumentado hacia 34.40 por ciento en 2012, de cualquier manera ese porcentaje está por abajo del alcanzado en los años ochenta.

Otro gran cambio ha sido en la estructura de la deuda, de 1995 a 2008 la deuda externa se ha reducido continuamente pasando del 31.2 por ciento de la deuda bruta total en 1995 al 23.60 por ciento en 2008, sin embargo, a partir de ese año ha vuelto a crecer, hasta representar el 29 por ciento de la deuda total (véase el gráfico 3). En términos de porcentaje del PIB, la deuda externa ha pasado de representar el 31.2 en 1995 al 5 por ciento en 2007 y al 10.2 por ciento en 2008 (véase el gráfico 2).

Parece ser que el manejo de la deuda entre 1995 y 2007 ha sido apropiado: se ha reducido la carga de la deuda total sobre la economía,

UMS por Bonos M denominados en pesos. En 2010 se emitieron warrants por 2000 mdd que al vencer permitirán intercambiar Bonos UMS por Bonos en pesos a tasa fija (bonos M).

6 En agosto de 2012, se hizo un intercambio de Bonos Globales (UMS) con vencimientos en 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020, 2022, 2026, 2031, 2033, 2034 y 2040 por la reapertura de los UMS con vencimiento en 2022, 2044 y 2110 por un monto total de 2200.6 mdd. En esta operación se incluyó un bono a 100 años en la canasta de productos elegibles por los inversionistas.

7 En 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 se han emitido bonos en mercados internacionales de capital, entre ellos los denominados Bonos Samurái en el mercado japonés.

8 La deuda bruta ante los OFIS pasó de 10673 mdd al cierre de 2008 a 17144 mdd al cierre de 2009.

se redujo la participación del endeudamiento externo en la deuda total así como su proporción respecto al PIB, de tal manera que se eliminó la posibilidad de caer en una crisis de deuda externa. Por su parte, aún cuando la participación de la deuda interna en la deuda total ha aumentado, este tipo de deuda está nominada y es liquidable en pesos a tasa fija, asimismo, es una deuda predominantemente de largo plazo. A partir de 2008 la deuda total como proporción del PIB aumenta hasta alcanzar el 34.30 por ciento y a pesar de que también aumenta la deuda externa, esta representa sólo el 10 por ciento del PIB (véase el gráfico 2).

Reinhart y Rogoff (2011: 48) acuñan el concepto de intolerancia a la deuda “..puede definirse como la enorme presión que muchos mercados emergentes experimentan al alcanzar niveles de deuda externa que desde la perspectiva de los países desarrollados parecería sencillo manejar...Al final el impago suele ocurrir a niveles de deuda muy por debajo de 60% respecto al PIB, el estándar consignado en el tratado de Maastricht (el tratado de la Unión europea) con el fin de proteger el sistema del euro frente a cualquier impago público”. En su exhaustivo estudio histórico Reinhart y Rogoff (2001: 52) llegan a la siguiente conclusión “..sin tomar en cuenta factores específicos de intolerancia a la deuda para cada país, es posible apreciar que cuando los niveles de deuda externa de los mercados emergentes se encuentran por encima de 30-35% del PNB los riesgos de un problema crediticio se incrementan de forma significativa”.

La instrumentación de una política de deuda apropiada después de la crisis de 1994 ha sido una herramienta muy importante para restablecer y consolidar la confianza de los mercados internacionales de capitales y poder insertar al país al proceso de globalización financiera.

Así entonces, el modelo neoliberal se ha instrumentado por doble vía, la estabilización interna y la sustentabilidad financiera. A pesar de ello, en momentos críticos, como en la renegociación de la deuda externa en 1989/1990, la crisis de deuda interna de 1994 y la crisis de 2008, ha sido imprescindible el apoyo del FMI y/o del Tesoro norteamericano para evitar la

ruptura del modelo económico.

1. El modelo competitivo mundial de especialización flexible y la flexibilización de las relaciones laborales en México.

A partir de los setenta, en el mundo, el entorno competitivo de la producción en masa cambió ante la presencia de nuevos escenarios y fenómenos, entre ellos, el resurgimiento económico de los países asiáticos, la globalización, la revolución tecnológica de las comunicaciones y la información, así como la privatización y desregulación de las economías.

En gran medida el nuevo modus operandi de la competencia recibió inspiración del modelo japonés que llevó a ese país a convertirse en una potencia mundial después que había sido derrotado en la segunda guerra. Dicho modelo superó al fordismo /taylorismo en los siguientes aspectos:

- Requirió la flexibilización laboral y la rotación de los puestos de trabajo;
- Fomentó el trabajo en equipo y la identificación transclase entre jefe y subalterno;
- Instrumentó el sistema *just in time* que permitió prescindir de la bodega y eliminar los altos costos de almacenamiento;
- Se sustentó en la reducción de los costos de planta y del precio al consumidor, estimulando el consumo.

El modelo japonés postuló una visión de impulso de la demanda estratificada, altamente tecnologizada, a partir de la reducción de costos de producción y de los precios al consumidor, este ha sido el paradigma dominante desde entonces en el ámbito empresarial. Dicho modelo fue exitoso en el contexto de una economía dinámica orientada a las exportaciones

El modelo japonés se concretizó muy particularmente en el toyotismo, modelo configurado a partir de las innovaciones del ingeniero Ohno en la empresa automotriz Toyota:

- Se produce a partir de los pedidos hechos a la fábrica (demanda), que ponen en marcha la producción.
- La eficacia del método japonés está dado por los llamados “cinco ceros”: cero error, cero avería (rotura de una máquina), cero demora, cero papel (disminución de la burocracia de supervisión y planeamiento) y cero existencias (significa no inmovilizar capital en stock y depósito, es decir, sólo producir lo que ya está vendido, no almacenar ni producir en serie como en el fordismo).
- La fabricación de productos muy diferenciados y variados en bajas cantidades.
- Un modelo de fábrica mínima, con un personal reducido y flexible.
- Un trabajador multifuncional que maneje simultáneamente varias máquinas diferentes.
- La adaptación de la producción a la cantidad que efectivamente se vende: producir lo justo y lo necesario.
- La automatización, que introduce mecanismos que permiten el paro automático de máquinas defectuosas, para evitar desperdicios y fallos.

El nuevos modus operandi de la competencia en los mercados se ha denominado *especialización flexible*, haciendo referencia a un nuevo ambiente en el que las empresas ya no pueden ser exitosas sobre la base de productos genéricos, sino sobre la base de líneas de productos orientadas a diferentes grupos de consumidores, para cuya producción se requiere de sistemas inteligentes de trabajo y maquinaria que sean flexibles para responder con la rapidez y la eficiencia necesarias a los requerimientos de los consumidores.

- La flexibilización puede ser enfocada desde dos perspectivas: la flexibilización de los mercados laborales y la flexibilización de la fuerza laboral en el proceso productivo.
- La flexibilización del mercado laboral pone el acento en la eliminación de las rigideces tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, así como en la determinación de los salarios. Las políticas de flexibilización se mueven en el nivel de los sistemas de relaciones industriales, es decir, en el de las instituciones, normas y sujetos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo, tocando aspectos como las leyes laborales, la contratación colectiva y sindicalización, Seguridad Social y Justicia Laboral, sindicatos, empresarios y gobierno (De la garza, nd:2). Esta postura es impulsada por los gobiernos, las instituciones financieras internacionales y las organizaciones patronales.

- Por su parte, la nueva perspectiva japonesa de la gerencia (el toyotismo) pone el énfasis en las formas de organización y gestión de la mano de obra, en esta perspectiva, la flexibilidad sería funcional y salarial. Funcionalmente la organización del trabajo sería polivalente, con movilidad entre puestos, categorías, departamentos y turnos, en el marco de una cultura laboral de identificación con la organización, incluyendo en ella al sindicalismo. Por su parte el salario queda vinculado al desempeño. Esta postura es impulsada por las gerencias de las empresas en el marco de políticas de flexibilización del mercado de trabajo.

El postfordismo plantea la flexibilidad en la organización y uso del trabajo pero concertada entre gerencia y sindicato, además plantea una reforma del sistema de relaciones industriales y no solo su desregulación, dicha reforma estaría orientada a la creación de instituciones que regulen las relaciones entre capital y trabajo en un contexto de mercados abiertos. Esta postura es impulsada por académicos de las tradiciones marxista, keynesiana, institucionalista (de la Garza, n.d: 2-4).

La flexibilidad del mercado de trabajo puede enfocarse revisando las transformaciones en la legislación laboral y la contratación colectiva que son las dos fuentes principales de rigideces en el sistema de relaciones industriales. De 1983 a la fecha las relaciones laborales e industriales en México han pasado por tres etapas:

- a). Flexibilización de facto. A partir de 1983 el gobierno federal pone en practica una política de congelamiento y topes a los salarios para controlar la inflación, después flexibiliza unilateralmente los contratos colectivos de empresas estatales para reestructúralas y privatizarlas¹, entre ellas se encuentran empresas de los sectores de aviación, petróleo, siderurgia, teléfonos, automotriz, más tarde la STPS interviene directamente en la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo (Zapata, n.d.:3,8); la flexibilización significó unilateralidad del *management* en las decisiones de producción: la flexibilidad fue numérica y funcional pero no salarial (de la Garza: 26 a 31). Desde finales de 1987, en el contexto de la firma del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) el 15 de diciembre, la reforma laboral entró en la agenda política del país² (Zapata n.d.:2). Las organizaciones sindicales tuteladas por el esta

¹ Zapata(n.d.:8) refiere que en 1986, la liquidación de empresas como la Fundidora de Hierro y acero de Monterrey o la Renault de Ciudad Sahagún, así como la declaratoria de quiebra de Aeroméxico, se realizaron sin que los contratos colectivos fueran respetados, en particular en relación con la cláusulas de indemnización por años de servicio.

² En 1988 el entonces candidato del PRI a la Presidencia de la República Carlos Salinas de Gortari prometió una nueva legislación laboral apropiada para el siglo XXI, propósito frustrado ante la oposición de la CTM a perder su monopolio de agremiación y su papel en la flexibilización de las relaciones laborales.

do asumieron una estrategia adaptativa conservadora en la que apoyaron las reformas y la flexibilización de los contratos colectivos a cambio de conservar los viejos mecanismos sindicales y su vinculación al estado, en tanto el sindicalismo independiente estuvo al margen de la transición, sin la fuerza ni la visión para reivindicar demandas (Benzunzany von Bulow,1997: 195, 207).

Hacia adelante, una vez que la estabilización y la reforma estructural de la economía mexicana avanza “..el corporativismo tradicional estaría evolucionando de la subordinación al estado a otra hacia la empresa, convalidando las unilaterales estrategias de competitividad adoptadas por éstas..” (Benzunzan y von Bulow,1997: 197).

Desde 1988 la reforma laboral pasó sin éxito diversos escenarios, entre ellos, una Comisión Revisora de la Ley Federal del Trabajo en abril 1989 integrada por representaciones del gobierno, los empresarios y los sindicatos y un Foro en la Cámara de Diputados en agosto del mismo año. En 1989 la COPARMEX presenta su propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo.

b) La concertación (1992-1994). Se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPyC) el 25 de mayo de 1992, que sin embargo quedó sólo como un documento declarativo que debía particularizarse en cada empresa (Benzunzan y von Bulow,1997: 208-209, 214). El gobierno impulsa convenios de productividad incluyendo esquemas de bonos en una nueva concepción del salario variable. En el discurso se reconoce la crisis del corporativismo, se habla de la necesidad de un nuevo sindicalismo y las empresas reconocen la lucha por la competitividad (De la garza, n.d.:30)

c) Avance y limitaciones de la flexibilización (1995-2011). Se da un relajamiento en la estrategia de convenios y bonos de productividad debido a la crisis que deprimió su valor real. En 1995-1996 se hacen negociaciones por la nueva cultura laboral la cual plantea la cooperación entre empresas y sindicatos para la competitividad. En julio de 1995 el Partido Acción Nacional presenta su propuesta de Reforma a la Ley Federal del trabajo en el senado.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000 las prioridades del gobierno se orientaban hacia la flexibilización de los contratos laborales sin hacer mención explícita a la necesidad de democratizar las relaciones laborales y modificar el régimen sindical, de esta manera el Presidente Ernesto Zedillo puso en situación de espera el avance de la reforma laboral (Zapata, n.d.: 4, Benzunzan y von Bulow,1997: 210).

El Presidente Fox, a través de la STPS mantuvo una alianza con el aparato sindical corporativo (Zapata,n.d.:4) que impidió cualquier intento de reformar la ley Federal del Trabajo.

Desempeño económico de México y reforma laboral.

Como hemos visto el modelo de mercado implementado ha tenido relativo éxito en la integración comercial y financiera del país con los Estados Unidos, sin embargo, ha fracasado en establecer una senda de crecimiento económico alto y sostenido (véase la tabla 5)

Tabla 5. Crecimiento del PIB real, 1995 a 2012.

año	PIB	año	PIB	año	PIB
1995	-6.20	2001	-1.00	2007	3.30
1996	5.50	2002	0.10	2008	1.20
1997	7.30	2003	1.30	2009	-6.00
1998	5.00	2004	4.10	2010	5.30
1999	3.60	2005	3.20	2011	3.90
2000	6.00	2006	5.20	2012	3.90
Promedio	3.53	Promedio	2.15	Promedio	1.93

Fuente: Elaboración propia con base en datos del PIB trimestral real (variación anual acumulada) publicados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)

Si analizamos el PIB real per cápita los datos también sugieren el fracaso del modelo neoliberal. En el periodo que va de 1980 a 2011 el PIB real per cápita no sólo no ha aumentado sino que se ha derrumbado en relación con el período previo que va de 1960 a 1980 (véase la tabla 6).

Tabla 6. Crecimiento Anual Promedio del PIB Real per Cápita, 1960-2011. México

Periodo	PIB Real total	PIB real per cápita
1960-1980	105.6	3.7
1980-2000	17.2	0.8
2000-2011	10.4	0.9

Fuente: Fondo Monetario Internacional (2012)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a la cual México se integró el 18 de mayo de 1994, reconoce que el desempeño de la productividad ha sido decepcionante en la última década (2000-2010), la productividad multifactorial ha tenido un crecimiento negativo y la productividad laboral exhibe niveles muy bajos niveles en dicho período. Según esta organización, la brecha de México con los países de la OCDE en materia de PIB percapita se deriva de sus bajos niveles de productividad laboral.

La incapacidad para generar suficientes puestos de trabajo ha orillado a más de la mitad de PEA a autoemplearse en actividades informales, las cuales, por supuesto son actividades con una baja productividad laboral. En la tabla 7 puede observarse la importancia cuantitativa del contingente laboral en la informalidad.

Tabla 7. Tasa de empleo de trabajadores formales e informales desde la crisis

Porcentaje de la PEA (15-64 años)

Periodo	Total	Formal	Informal
Anterior a la crisis	61.3	23.6	37.7
Máximo durante la crisis	59.7	22.2	37.5
T2 2012	61.3	22.7	38.6

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación.

La OCDE reconoce que informalidad es un factor que impone altos costos de bienestar al trabajador y sus familias, también empata deficientemente la oferta y la demanda en el mercado de trabajo y afecta negativamente la productividad y el crecimiento económico.

Según estimaciones de la OCDE un conjunto de reformas moderadas elevaría el potencial de crecimiento de México a cerca del 3.5% anual a mediano plazo, en tanto que con un conjunto de reformas ambiciosas, las tasas de crecimiento podrían elevarse aún más, hasta una tasa que se aproximaría al 4% anual.

El informe denominado Going for Growth de la OCDE, permite identificar y priorizar las reformas estructurales con beneficios de largo plazo para impulsar el PIB per cápita. Tales prioridades en el proceso de reformas tienen como prerequisites la sustentabilidad macroeconómica y fiscal. Dicho informe plantea cinco prioridades clave:

- Elevar el aprovechamiento educativo
- Eliminar las rigideces institucionales en el mercado laboral.
- Eliminar las barreras de entrada y a la competencia
- Eliminar las restricciones sobre la inversión extranjera directa
- Mejorar el estado de derecho

Siendo Presidente electo Peña Nieto (2012-2018), incluyó en su agenda, durante una visita a París, un seminario con expertos de la OCDE, asimismo, firmó el Acuerdo de Colaboración Estratégica entre México y la OCDE¹. Para dar inicio a este acuerdo, el Secretario General de la OCDE Ángel Gurría, entregó, al presidente electo, Enrique Peña Nieto, el documento "México: Mejores Políticas para un Desarrollo Incluyente"²

En el documento titulado *Perspectivas OCDE: México, Reformas para el Cambio, publicado en enero de 2012*, se reconoce que la ley laboral mexicana es obsoleta, pues data de 1960, lo cual le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento, se señalan razones para una profunda reforma laboral, entre ellas, se mencionan:

- Mejorar la baja productividad laboral
- Impulsar el empleo de los jóvenes
- Incorporación de las mujeres y las personas con capacidades diferentes a las actividades económicas del país
- Combatir el trabajo infantil
- Incentivar el trabajo formal

La OCDE señala en este documento que ha recomendado y apoyado el diseño y promoción de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, teniendo como antecedentes las propuestas de reforma presentada ante el congreso en 2010 y 2011.

1 Ricardo Moller Shuster. El papel de la OCDE en las Reformas estructurales de México (2ª de 2 partes). Informador.com.mx, jueves 14 de marzo de 2013. <http://opinion.informador.com.mx/Columnas/2013/03/14/el-papel-de-la-ocde-en-las-reformas-estructurales-en-mexico-2%C2%AA-de-2-partes/>. Consultado el 22 de abril de 2013.

2 Acuerdo Marco para la Colaboración estratégica entre México y la OCDE. <http://www.oecd.org/centrodemexico/acuerdo-marco-paralacolaboracionestrategicaentremexicoylaocde.htm>. Consultado el 22 de abril de 2013.

En el documento titulado Mejores políticas para un desarrollo incluyente, de septiembre de 2012, se especifican con mucha claridad las recomendaciones clave de la OCDE:

- Aumentar los incentivos para el empleo formal, integrando de manera más efectiva los diversos sistemas de atención de la salud y haciendo que el componente subsidiado del Seguro Popular dependa del ingreso de las personas. Ampliar la cobertura de la seguridad social y el acceso a servicios tales como vivienda y guarderías.
- Fortalecer las medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social, como parte de una estrategia integral para alentar a los trabajadores informales a registrar sus actividades.
- Simplificar el régimen tributario, que no ofrece incentivos para contratar trabajadores poco calificados. El gobierno también podría considerar la posibilidad de volver obligatorias las aportaciones a la seguridad social de los trabajadores independientes, especialmente en el caso de quienes tienen ingresos superiores a cierto nivel.
- Promover los contratos temporales y de tiempo parcial para alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, asegurándose al mismo tiempo de que cuenten con garantías y protección.
- Adoptar nuevas formas de capacitación laboral, como los contratos de aprendizaje.
- Fomentar los periodos de prueba, siempre que éstos busquen facilitar la conversión de los contratos temporales en contratos de más largo plazo y eviten los abusos.
- Poner en marcha una reforma laboral integral y equilibrada, la cual debe contemplar: reducir el costo de la contratación y el despido de los trabajadores (sobre todo los de poca antigüedad), facilitar el uso de contratos temporales sin que por ello deje de cumplirse la legislación de protección del empleo, aumentar la libertad de los sindicatos y mejorar la representación de los trabajadores en los contratos colectivos, y crear un plan eficaz de protección para los trabajadores en caso de desempleo.

Entre las reformas importantes recomendadas por la OCDE se incluye la reforma laboral. Al final de su mandato el Presidente Felipe Calderón envió al Congreso, en calidad de Iniciativa preferente³, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, dicha iniciativa fue finalmente aprobada por ambas cámaras⁴. El decreto contiene varias reformas, a continuación se describen las más importantes:

Tabla 8. Principales aspectos de la Reforma Laboral (2012) en México

Medida	Aspectos importantes	Contenido
I. Equilibrio laboral y social	Trabajo digno y decente	Para la discriminación, proporciones acerca al seguridad social, permitir recibir un salario remuneración, multa, capacitación, asistencia, condiciones laborales de seguridad y salud. Incorpora los conceptos de temporales y asalariado.
II. Relaciones laborales	En reglas de voluntariedad. Esta regulación aplica a la cobertura de los grupos empresariales, tanto para la subcontratación interna como a la externa, así como a la cobertura de los paquetes de compensación, incluyendo seguros, bonos, intereses y de seguridad social. Comercio por temporadas	En revisiones y define la forma de voluntariedad. El contrato está obligado a cumplir con las disposiciones aplicadas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Se prohíbe la contratación de trabajadores de la empresa contratante, sus sucesores con el fin de disminuir derechos laborales. de 30 días o hasta 90 días, según corresponda.
	Contratos a prueba o para capacitación	de 30 días o hasta 90 días, según corresponda.
	Movilidad de capacitación	de 30 días o hasta 90 días, según corresponda.
	Suspensión y rescisión de la relación de trabajo	Por contingencia médica, con intervención de 1 día IMSS, hasta por 90 días. Se agrava el caso de rescisión IMSS, establece la forma de rescisión, prohíbe el resciso al trabajador si la forma de rescisión y el costo.
III. Condiciones de trabajo	Libertad de trabajo	de 30 días, hasta 90 días, según corresponda.
	Salario por hora	Declaración laboral.
	Flexibilidad organizativa y voluntariedad a la productividad	Declaración laboral.
	Aumento la independencia de los sindicatos	
	6 semanas de licencia con pago de sueldo en caso de accidente	
	7 días de permiso con pago de sueldo por enfermedad o accidente	
	Aumento de indemnización por causa de fallecimiento de un trabajador	
IV. Trabajos especiales		

Fuente: elaborado con base: Deloitte. Boletín 39/2012. Reformas a la Ley federal del Trabajo aprobadas por el Congreso de la Unión.

Conclusión

La instrumentación de un modelo de mercado en México ha atravesado por varias fases, la continuidad entre ellas han sido los esfuerzos por estabilizar al país y reformar sus estructuras económicas, sus discontinuidades han sido la recurrencia de crisis financieras y recesiones.

Podemos decir que se ha tenido algún éxito en materia de estabilización macroeconómica y restablecimiento de la confianza de los mercados de capitales internacionales, no sin el apoyo del FMI y el tesoro norteamericano en situaciones de crisis. En este sentido ha sido un modelo que ha encajado bien en el modelo especulativo de las finanzas internacionales.

En la esfera productiva, la inserción de México en la globalización le ha demandado las transformaciones necesarias para adaptarse al nuevo modelo competitivo mundial de especialización flexible, en este escenario puede entenderse el proceso de facto de flexibilización laboral que se ha operado en México desde 1983 y la reforma laboral del 2012.

Sin embargo, la inserción de México al modelo competitivo y las finanzas mundiales han descansado en el deterioro de las vías por las cuales se accede al bienestar, a saber, el crecimiento económico, la generación de empleos, las remuneraciones, la seguridad laboral y la protección social.

Sin embargo, el nuevo gobierno mexicano ha revitalizado el enfoque de la estabilidad y las reformas estructurales, esta vez con la supervisión de la OCDE; en particular la reforma laboral se plantea como vía para elevar la productividad, el crecimiento económico y el producto per cápita.

3 La iniciativa perdió el carácter de preferente al haberse agotado la discusión en ambas cámaras.

4 El pleno de la cámara de Diputados la aprobó el 28 de septiembre, por el Senado el 23 de octubre

Bibliografía

Libros y artículos en revistas impresas.

Alzaga, Oscar (2006), "La política laboral en México y la pretendida reforma laboral", *ALEGATOS* 62, México, Enero-Abril, México: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), págs. 141-158.

Benzunzan, Graciela y Marisa von Bulow (1997), "La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México", *PERFILES LATINOAMERICANOS* 11, diciembre, México: FLACSO, págs. 185-229.

Clavijo, Fernando y Susana Valdivieso (2000), *Reformas estructurales y política macroeconómica: el caso de México 1982-1999*, Serie Reformas Económicas No. 67, Mayo, México: CEPAL.

De la Garza, Toledo Enrique y Julio César Neffa (compiladores). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*, Buenos Aires: CLACSO, 2010.

De Oliveira, Orlandina (2006), *Jóvenes y Precariedad Laboral en México*, *Papeles de población*, vol.12, núm.49, julio-septiembre, págs. 37-73. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Fernández, Ruiz Jorge (2005), "La deuda pública en México: su evolución desde la crisis de 1994-1995", *Foro Internacional*, vol. XLV, Núm.2, abril-junio, México: El Colegio de México, páginas 272-292.

Hernández, Trillo Fausto (2003), *La economía de la deuda. Lecciones desde México*, México: Fondo de Cultura Económica.

Lomelí, García Paulina (2013), *Finanzas públicas sanas en los gobiernos panistas*. Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., Documento de Trabajo No. 487 (Mayo), México.

Mackey, Michael (1999), *Informe de Michael W. Mackey en la Evaluación Integral de las Operaciones y Funciones del Fondo Bancario de Protección al Ahorro "FOBAPROA" y la Calidad de Supervisión de los Programas del FOBAPROA de 1995 a 1998*.

Marshall, Wesley C. (2011), *México desbancado*. México: Porrúa.

OCDE (2012), *Getting It Right. Una agenda estratégica para las reformas en México*, OECD Publishing.

Puyana Alicia y José A. Romero (2010). "La economía mexicana después de dos décadas de reformas económicas", en Mercado, Alfonso y José Romero, *Las reformas estructurales en México*. El Colegio de México, México, págs. 19 a 72.

Reinhart, Carmen M. y Kenneth S. Rogoff (2011), *Esta vez es distinto: ocho siglos de necesidad financiera*. México: Fondo de Cultura Económica.

Bibliografía disponible en internet

Acuerdo Marco para la Colaboración estratégica entre México y la OCDE. <http://www.oecd.org/centrodemexico/acuerdomarcoparalacolaboracionestrategicaentremexicoylaocde.htm>. Consultado el 22 de abril de 2013.

De la Garza, Toledo Enrique. *La flexibilidad del trabajo en México*. Consultado el 13/VIII/2013 desde <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

Deloitte. Boletín 39/2012. *Reformas a la Ley federal del Trabajo aprobadas por el Congreso de la Unión*. [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Mexico/Local%20Assets/Documents/mx\(es-mx\)Flash_Fiscal39_2012.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Mexico/Local%20Assets/Documents/mx(es-mx)Flash_Fiscal39_2012.pdf). Fecha de consulta: 15 de abril de 2013.

Muto, Ichiyo, *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Antídoto, Bs. As., 1996. <http://es.scribd.com/doc/17362870/Muto-Ichiyo-Toyotismo-Lucha-de-clases-e-innovacion-tecnologica-en-Japon>. Consultado el 30 de abril de 2013.

Moller, Shuster Ricardo. *El papel de la OCDE en las Reformas estructurales de México (2ª de 2 partes)*. *Informador.com.mx*, jueves 14 de marzo de 2013. <http://opinion.informador.com.mx/Columnas/2013/03/14/el-papel-de-la-ocde-en-las-reformas-estructurales-en-mexico-2%C2%AA-de-2-partes/>. Consultado el 22 de abril de 2013.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Perspectivas OCDE: México, Reformas para el Cambio*. Enero de 2012. <http://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf>. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2013.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). MEXICO. *Mejores políticas para un desarrollo incluyente*. Serie "Mejores Políticas", Septiembre, 2012. <http://www.oecd.org/mexico/Mexico%202012%20FINALES%20SEP%20eBook.pdf>. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2013.

"Requerimientos Financieros del Sector Público y sus Saldo Históricos. Metodología" (n.d.). Extraída el 28/VII/2013, desde página web de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas_Oportunas_Finanzas_Publicas/Informacion_mensual/Metodologia/eo_am401.pdf.

Zapata, Francisco (n.d.), *La negociación a las reformas a la Ley Federal del Trabajo (1989-2005)*. Consultado el 13 de agosto de 2013 desde <http://www.critica-azcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/Zapata%20LFT.pdf>



Estudio de la salud mental laboral en personal de enfermería pediátrica oncológica del instituto nacional de pediatría (inp).

- ◊ **Ma. Teresa Gutiérrez Alanis¹,**
- ◊ **Laura Patricia Moreno Cruz²,**
- ◊ **Perla Xochitl Garcia Hernandez³,**
- ◊ **Estefania Espitia Morelos⁴,**
- ◊ **Sarai García Mendoza⁵,**
- ◊ **Valeria Martínez Bañuelos⁶,**
- ◊ **Itzel Páez Sánchez⁷,**
- ◊ **Ríos Piñarrieta Ana Verona⁸**

¹ Maestría. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Personal Académico de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. Salud mental, Estrés, Burnout, Depresión, Evaluación Neuropsicológica del daño cerebral. teregut2003@yahoo.com.mx

² Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. lauramoreno@usstick.com

³ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. perlax10@gmail.com

⁴ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. estefania333@hotmail.com

⁵ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. ezl_sarai@hotmail.com

⁶ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. valeriamartinezbanuelos@gmail.com

⁷ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. enana_rules@live.com.mx

⁸ Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante de posgrado de la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo. im_free_08@hotmail.com

Resumen.

El estudiar la salud mental de los trabajadores sanitarios, con la finalidad de instrumentar medidas correctivas y/o preventivas, representa ventajas a todos niveles. Para las instituciones se esperaría un decremento de los daños laborales y económicos derivados de la presencia de trastornos mentales en estos profesionales; para la sociedad, se reflejaría en una mejor calidad en el servicio y atención de las necesidades del paciente y su familia y, por supuesto, para los propios trabajadores representaría el contar con soluciones viables a su problemática, avaladas institucionalmente, lo que evitaría el sufrimiento silencioso de miles de personas. En el caso de la atención al paciente pediátrico, se agudiza el daño emocional en el personal de salud, pues se involucran más con los niños y les resulta más doloroso e inmanejable la enfermedad, el sufrimiento y la eventual muerte. **OBJETIVO:** Detectar padecimientos que afectan la salud mental del personal de enfermería del INP, derivados de su proceso de trabajo. **METODOLOGIA:** Estudio transversal descriptivo. Muestreo no probabilístico. Aplicación guía observación proceso de trabajo y escalas autoaplicadas. **RESULTADOS:** Muestra de 26 enfermeras (os), 23 mujeres y 3 hombres; promedio de edad de 34.30 años; 27% con carrera técnica y 73% con licenciatura o posgrado. Antigüedad laboral en el hospital de 16.88 años. Ausentismo laboral 77%. Reportan estar expuestos a no contar con los materiales suficientes para realizar su trabajo, 100%, lugar caluroso, 96%, poca ventilación, 88%, instalaciones inadecuadas, 54%, y carecer del equipo 92%, y no tener el personal suficiente para la demanda de atención 92%, entre otros. Al respecto de los padecimientos en estudio, encontramos que no presentan ni rasgos depresivos, ni reportan consumo problemático de tabaco o alcohol. Sin embargo un 31% presenta un Agotamiento Emocional (AE) alto y un 23% uno moderado, esta condición es parte de la triada de síntomas del Síndrome de Burnout, es donde se expresan los estragos del estrés laboral crónico y puede acompañarse de dolencias físicas. El AE alto se relacionó con sobrecarga de trabajo, personal insuficiente, alto control de calidad, realizar esfuerzo físico y permanecer de pie,

considerar al trabajo peligroso, nocivo a la salud por manipulación de sustancias tóxicas y riesgos biológicos.

Palabras clave: enfermeras, oncología, pediatría, salud mental, determinantes laborales.

Introducción

En el campo de aplicación de la salud laboral se considera que los colectivos de trabajadores tienen perfiles de salud-enfermedad particulares, pues están expuestos a factores potencialmente nocivos derivados de su proceso de trabajo, expresados en riesgos y exigencias (Noriega, M., 1989 y Noriega et al, 2001).

Es conocido que los profesionales de la salud son un grupo que presentan una gama de trastornos físicos y mentales característicos, debido a un trabajo exigente y con una alta implicación emocional. Es de ahí la importancia de hacer una evaluación de los trastornos mentales y factores de riesgo asociados a ellos, presentes en el personal de enfermería especializado en la atención de niños con cáncer. La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas las circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal (OMS, 2011). El interés creciente por la prevalencia de enfermedad mental, como problema de salud pública en el mundo, es derivado de lo costoso que resulta este tipo de problemáticas, pues generan ausentismo, accidentes, errores y baja productividad en los trabajadores y aumenta las primas de seguro y la demanda por los servicios médicos (Cámara, G., 2012)

Se ha observado que en los últimos años el sector salud en México presenta carencias estructurales enormes, que se traducen en bajos presupuestos para aplicarse a la atención médica de la población. Resultando de ello son los bajos salarios, los recursos humanos insuficientes, los materiales de curación y equipos escasos, las sobrecargas de trabajo frecuentes, son la constante en los centros de salud. Para plantear un marco contextual a la problemática de salud en el personal de enfermería especialista en oncología, tenemos que en un estudio realizado en México con enfermeras del Instituto Nacional de Cancerología (Gutiérrez, T., 2006) se menciona que en la encuesta del British Medical Journal, el 41% de los profesionales de la salud se declararon infelices en su trabajo y el 16%, muy infeliz. Las razones referidas con más frecuencia fueron, por orden, la sobrecarga de trabajo, el bajo salario, la falta de apoyo por parte de las instituciones, la pérdida de control sobre la propia actividad profesional y el sentimiento de estar solos ante una sociedad que ha perdido la capacidad de enfrentarse al dolor, a la enfermedad y a la muerte.

No es una casualidad que el trabajador sanitario esté expuesto de tal manera, puesto que las condiciones actuales del sector salud revelan

carencias estructurales enormes, que se traducen en bajos presupuestos para aplicarse a la atención médica de la población. De ahí que, los bajos salarios, los recursos humanos insuficientes, los materiales de curación y equipos escasos, las sobrecargas de trabajo frecuentes, son la constante en los centros de salud. En el caso del personal de enfermería el propio proceso de trabajo y exposiciones derivadas de ello determina en gran medida el daño a la salud en estos trabajadores (Burotto, 1991).

Un cálculo aproximado daría una proporción de 161 pacientes por cada profesional sanitario de instituciones públicas en México, conforme a la demanda de atención potencial para dar la cobertura necesaria. Acerca de la infraestructura para hacerle frente, tenemos que proporcionalmente, la demanda de atención médica por cada 100,000 habitantes de población potencial es: por cama censable de 1300 pacientes, por consultorio de 1800, por médico de 857 y por enfermera de 592 personas (citado en Gutiérrez, T., 2006).

Algunos estudios han demostrado diversos problemas de salud y laborales en el personal sanitario, como por ejemplo; enfermedades musculo-esqueléticas, burnout, depresión, ausentismo, entre otros. (Tomás-Sábado, et al, 2010). Estudios llevados a cabo en muestras similares han demostrado que el trabajo en cuidados paliativos es una fuente potencial de burnout por sus características. (Martínez, 2009). Otros estudios muestran lo determinante del proceso de trabajo en enfermería como una fuente potencial de daño en el personal (O'Kelly, 2002 y San José, 2002). Tal es el caso del estudio realizado en el Instituto Nacional de Cancerología (Gutiérrez, T., 2006) donde se encontró que aproximadamente 60% presentan sintomatología moderada y alta del síndrome de burnout. El síndrome como tal se verificó en el 8%. Las variables laborales fueron el puesto con AE ($X^2=9.82$ $p<0.04$) y el área de trabajo con Despersonalización (DP) ($X^2=18.56$ $p<0.005$); de las institucionales, instalaciones inadecuadas con DP ($X^2=6.18$ $p<0.04$). Exigencias correlacionaron con AE, sobrecarga ($X^2=14.26$ $p<0.0008$) y jornada extensa ($X^2=7.47$ $p<0.02$) entre otras.

JUSTIFICACION:

El estudiar la salud mental de los trabajadores sanitarios, con la finalidad de instrumentar medidas correctivas y/o preventivas, representa ventajas a todos niveles. Para las instituciones se esperaría un decremento de los daños laborales y económicos derivados de la presencia de trastornos mentales en estos profesionales; para la sociedad, se reflejaría en una mejor calidad en el servicio y atención de las necesidades del paciente y su familia y, por supuesto, para los propios trabajadores representaría el contar con soluciones viables a su problemática, avaladas institucionalmente, lo que evitaría el sufrimiento silencioso de miles de personas. En el caso de la atención al paciente pediátrico, se agudiza el daño emocional en el personal de salud, pues se involucran más con los niños y les resulta más doloroso e inmanejable la enfermedad, el sufrimiento y la eventual muerte. Además del característico síndrome de burnout, que mina la salud física y mental de la enfermera, afecta su desempeño y el servicio que presta, el personal de enfermería puede ser propenso a padecer trastornos afectivos como la depresión o la ansiedad asimismo se presenta con frecuencia el consumo de sustancias como paliativos a las condiciones estresantes. (Antunes Pousa, 2007, Chacón M., 2006, Chacón y Grau, 2006, Moreno-Jiménez, 2003, Garibay, 1998, entre otros).

En un estudio del impacto de la enfermedad crónica en México (Lozano et al. 2007) afirman que los padecimientos mentales constituyen una de las principales causas de pérdida de años de vida saludable (AVISAs) en el personal de la salud. En México la prevalencia global de padecimientos mentales es de 25% y la pérdida de AVISAs por este tipo de trastornos en nuestro país es de 9.0 (10.4 en el medio rural y 7.9 en el medio urbano).² Resulta paradójico que, a pesar de su importancia, los indicadores relativos a la salud mental sean variables poco utilizadas para definir las condiciones generales de salud de dicha población.

Esta situación se explica parcialmente si se toma en cuenta que la salud mental ha sido por mucho tiempo artificialmente escindida

de la salud física, lo cual ha repercutido en el desplazamiento de información sistematizada sobre los padecimientos mentales. Esta laguna de conocimientos es aún más acentuada en el medio rural.

En el medio rural mexicano, el número de AVISAs, el peso de la enfermedad y las muertes de la población son mayores que en el medio urbano, debido principalmente a estilos de vida poco saludables, matizados por la pobreza, el desaliento y las múltiples limitaciones que enfrentan los pobladores rurales de nuestro país, incluyendo a personas que trabajan en el sistema de salud. De forma similar, la escasa presencia de servicios especializados en salud mental en ese medio incide en que los habitantes de áreas rurales, que presentan sintomatología mental aislada o cuadros clínicos claros, no reciban tratamiento profesional alguno para solucionar este tipo de padecimientos.

Estudios realizados en la OCDE (op.cit.) muestran que en países latinoamericanos, uno de cada diez trabajadores en el sector salud padece alguna enfermedad mental, lo cual alerta sobre la incidencia de los problemas mentales en la productividad y las dificultades del sistema para detectarlos.

Por lo tanto el propósito del presente estudio fue detectar los padecimientos que afectan la salud mental del personal de enfermería del INP, derivados de su proceso de trabajo.

METODOLOGIA:

Objetivo

Detectar la presencia de padecimientos como la depresión, el consumo de sustancias y el burnout, que afectan la salud mental de una muestra del personal de enfermería especializado en oncología del INP, derivados de su proceso de trabajo.

Tipo de estudio

Es un estudio Descriptivo, por la naturaleza de

las variables en estudio y es también un estudio Transversal, de acuerdo con el modo de medir o detectar los trastornos en un momento dado. Dentro de los estudios epidemiológicos es del tipo Encuesta donde se hace un análisis retrospectivo, no hay criterios específicos de inclusión, se mide transversalmente y las variables de exposición están fuera de control del investigador

Muestra

Muestreo no probabilístico-intencional del personal de enfermería del área de oncología del INP de los turnos matutino y vespertino. Muestra de 26 enfermeras (os), 23 mujeres y 3 hombres; promedio de edad de 34.30 años; 27% con carrera técnica y 73% con licenciatura o posgrado. Antigüedad laboral en el hospital de 16.88 años. Ausentismo laboral 77%.

Escenario

El presente estudio se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Pediatría, específicamente en el tercer piso del Instituto, que corresponde al área de oncología.

La historia del Instituto, refiere que se fundó el 6 de noviembre de 1970, bajo el nombre de Hospital Infantil de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). Nació con la encomienda de otorgar servicios de atención médica pediátrica especializada, realizar investigación científica en las distintas áreas de la pediatría y formar recursos humanos especializados.

El 19 de abril de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto Presidencial mediante el cual se creaba el Instituto Nacional de Pediatría, considerando que su calidad asistencial, docente y de investigación hizo conveniente que gozara de autonomía, estructurándolo como organismo público des

centralizado bajo la coordinación de la Secretaría de Salud en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con asignación de personalidad jurídica, patrimonio e infraestructura propias, reforzando desde entonces el deber ser de la institución: Proporcionar atención médica infantil especializada; efectuar investigaciones clínicas y básicas en las distintas disciplinas que componen la Pediatría, en las que imparta atención médica; impartir enseñanza para la formación de recursos humanos en las disciplinas de la Pediatría; contribuir a la difusión del conocimiento en las diversas disciplinas relacionadas; actuar como organismo de consulta en Pediatría para otros organismos; prestar la asesoría que el Sector Salud le solicite; y apoyar programas de salud pública.

Según cifras del propio Instituto, tomadas de la información publicada en la página institucional (<http://www.pediatria.gob.mx/>), existen problemas con el ausentismo, con unas 4926 faltas como ausentismo programado y 6566 como no programado de julio a diciembre del último. Sobre todo este último se considera un problema por la dificultad para cubrir las ausencias de imprevisto sin demérito del servicio.

Se han detectado otros problemas como espacios insuficientes para capacitación, sistema no claro para ascensos en trabajo y carencia de un modelo de atención propio del cuidado al paciente, riesgos durante la práctica.

Algunos de los problemas detectados que pueden repercutir en el cuidado del paciente son:

Sobrecarga de trabajo distribución inadecuada del personal, falta de motivación y reconocimiento poca cooperación interna, problemas con la comunicación para trabajar en equipo. Reportan material y equipo insuficiente, falta de personal, falta de capacitación, refieren un clima organizacional cargado de estrés, una estructura organizacional de las áreas deficiente, ausencia de planes de trabajo por servicio, comunicación fallida con otras áreas y entre colegas, fallas en jefes.

Instrumentos y materiales

1. Guía de observación del proceso de trabajo
2. Encuesta individual (adaptado con reactivos del PROESSAT)
3. Maslach Burnout Inventory MBI (versión española)
4. Test De Fagerström. Consumo de Tabaco.
5. Test Audit Dependencia Alcohólica.
6. Inventario de Depresión de Beck.

Es importante destacar que los trastornos que se exploraron se determinaron después de la entrevista con el informante clave. Quien con base en experiencias previas (algunos casos de enfermeras con depresión, intento suicida, abandono del trabajo por causas emocionales, etc.) supuso que pudieran estar presentes en esta muestra.

Procedimiento

El estudio incluyó dos fases en la recolección de datos: primero, la aplicación de la guía de observación del proceso de trabajo, con un recorri-

do por las instalaciones y un informante clave y la segunda fase donde se aplicaron los cuestionarios a los participantes en su lugar de trabajo dentro de la jornada.

Primero, se realizó la evaluación de los aspectos relativos al proceso de trabajo y el recorrido por las instalaciones del tercer piso del Instituto Nacional de Pediatría el día 1 de marzo de 2013 (recorrido por las instalaciones y entrevista con informante clave) se obtuvo información de los accidentes, enfermedades y factores de riesgo para el personal. Posteriormente, la aplicación de los cuadernillos de pruebas con la valoración del burnout, depresión, consumo de alcohol y tabaco, se llevó a cabo del 11 al 27 de marzo de 2013, que consistió en la evaluación del personal en un horario de 14:00 a 15:30 hrs. Este proceso se prolongó hasta el 10 de abril en la recopilación de las encuestas rezagadas. Se presentan los resultados de manera grupal para guardar la confidencialidad de los participantes

RESULTADOS:

Cualitativos:

En cuanto a los aspectos cualitativos observados, que se recabaron de la aplicación de la Guía de observación del PT y el recorrido con un informante clave, se obtuvo que en cada habitación/área se asignan dos enfermeras que están a cargo de hasta 6 pacientes aproximadamente. Es un área de trabajo muy calurosa y el sistema de aire acondicionado no funciona, en temporada de calor la temperatura se percibe hasta 5 grados adicionales a la temperatura ambiente.

En la parte de atrás de la estación de enfermeras, en un área reducida y no aislada, se preparan los medicamentos destinados a las quimioterapias de los pacientes, en dicho lugar solo ingresa una enfermera, la cual se encarga de preparar los tratamientos de todos los niños.

Se observó que la totalidad de la jornada laboral las enfermeras permanecen de pie y no cuentan con un área de descanso donde puedan guardar sus cosas personales, tienen prohibido ingerir alimentos y bebidas, lo cual

representa un problema dado el alto calor ambiental en el que se encuentran trabajando. El personal de enfermería del área es muy joven y en su mayoría del sexo femenino y manifiestan que uno de los mayores problemas es la falta de equipo y de personal. La relación entre sus pares es buena, pero algunas de ellas mostraron ciertos roces por cuestiones de trabajo que pueden causar molestias para unas u otras, mientras que la relación con la jefa es buena.

Se nos informó que han habido accidentes por un manejo imprudencial de las sustancias propias de la quimioterapia, el motivo aparente fue el desconocimiento de la enfermera acerca del adecuado manejo de las sustancias. Otros posibles accidentes son los pinchazos o resbalones. Acerca de los problemas de salud, presentan algunos problemas inmunológicos, respiratorio, músculo-esqueléticos. En cuanto a la salud mental, estrés, ansiedad, depresión que en algún caso obligó a abandonar el trabajo a una enfermera y en otros casos ha habido intentos suicidas en el personal del área.

Se nos informó que es un área de trabajo con gran tensión pues requiere mucho involucramiento afectivo con los pacientes y sus familias, atender sus demandas y preocupaciones.

Cuantitativos:

Ahora se reportan los resultados cuantitativos producto de la aplicación de los cuestionarios, de ahí se obtiene que al respecto de los aspectos relativos a los medios de trabajo, los riesgos, reportan no contar con los materiales suficientes para realizar su trabajo, 100%, estar expuestos a lugar caluroso, 96%, poca ventilación, 88%, instalaciones inadecuadas, 54%, y carecer del equipo 92%, y no tener el personal suficiente para la demanda de atención 92%, entre otros (ver Tabla 1).

RIESGO	EXPUESTOS	PORCENTAJE
Calor	25	96%
Frio	8	31%
Cambios bruscos de temperatura	13	50%
Falta de ventilación	23	88%
Humedad	5	20%
Poca iluminación	5	19%
Mucha iluminación (deslumbramiento)	2	8%
Ruido	2	8%
Vibraciones	4	16%
Sustancias químicas	3	12%
Riesgos biológicos	3	12%
Sustancias tóxicas	3	12%
Instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo	14	54%
Equipo insuficiente para realizar su trabajo	24	92%
Materiales escasos o insuficientes para realizar su trabajo	26	100%
Falta de apoyos tecnológicos para la realización de su trabajo	21	81%
Cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones	24	92%
Poca oportunidad de progresar económica y jerárquicamente	11	42%

Tabla 1. Resultados de los riesgos laborales a los que está expuesta la muestra en estudio. N=26.

Fuente: Estudio de salud ocupacional, personal de enfermería, oncología, INP, México, 2013

De los factores potencialmente nocivos, derivados de la propia actividad, de la manera como se organiza y se divide el trabajo, es decir exigencias, tenemos que el 92% reportan tener una sobrecarga de trabajo frecuente, que realizan su trabajo de pie durante toda a jornada 92%, que su salario es insuficiente 54%, que se les exige un alto control de calidad 73% y que realizan un trabajo peligroso 76% y que puede dañar su salud 73%, entre otras (ver Tabla 2).

Tabla 2. Resultados de las exigencias laborales y organizacionales a las que está expuesta la muestra en estudio. N=26.

EXIGENCIA	EXPUESTOS	PORCENTAJE
Una jornada semanal mayor de 48 horas.	2	8%
Realizar trabajos pendientes en horas, días de descanso o vacaciones.	3	12%
Rotación de turnos	1	4%
Trabajo nocturno	0	0%
Soportar una supervisión estricta.	8	31%
Sobrecargas de trabajo frecuentes	24	92%
Salario insuficiente para cubrir lo necesario	14	54%
Un estricto control de calidad	19	73%
Estar sin comunicación con sus compañeros	6	23%
Poco o malo apoyo de sus compañeros	10	38%
Poco o malo apoyo de superiores	11	42%
Trabajar en un espacio reducido	11	42%
Estar fijo en su lugar de trabajo	7	27%
Realizar un trabajo aburrido	1	4%
Realizar un trabajo peligroso	20	76%
Ejecutar un trabajo denigrante	1	4%
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe	3	12%
Realizar un trabajo que ocasiona daño a su salud	19	73%
Levantar objetos/pacientes desde el nivel del piso	13	50%
Levantar objetos/pacientes desde alturas que están entre rodillas y pecho	17	65%
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	15	57%
Realizar movimientos repetitivos de las manos o abrir excesivamente los dedos o torcerlos	11	42%
Realizar movimientos de rotación de la cintura	16	62%
Al realizar su trabajo los hombros están tensos	12	46%
Torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar	6	23%
Realizar movimientos repetidos como para atornillar o enroscar	15	58%
Permanecer de pie para trabajar	24	92%

Fuente: Estudio de salud ocupacional, personal de enfermería, oncología, INP, México, 2013

En cuanto a los padecimientos en estudio, se obtuvo que la presencia de rasgos depresivos, el consumo de tabaco y alcohol no son un problema en esta población, según sus propias respuestas.

Por otro lado, en cuanto a la presencia del síndrome de burnout tenemos que, las subescalas de despersonalización DP y falta de realización personal FRP se mantienen en niveles de bajos a moderados, pero la subescala de agotamiento emocional AE, resultó con puntuaciones altas en ocho casos, ésta es de las tres dimensiones del síndrome la que explora la sintomatología asociada a la resistencia física y mental frente a una condición de estrés crónico, que lleva a un estado de agotamiento.

Esta condición de AE nos indica que, una vez agotados los recursos de la persona para lidiar eficiente y saludablemente con el estrés, cae en un estado de agotamiento generalizado que puede ser precursor de enfermedades diversas. Lo que es la muestra de que el lidiar con estresores laborales crónicos, ha rebasado a la persona en sus recursos para afrontarlos y acaba enfermándola.

Se afirma que las causas o determinantes, de este cuadro son atribuibles a las variables organizacionales o de las derivadas del tipo de proceso de trabajo que desempeñan y que las características o recursos personales son sólo mediadores del impacto que puedan tener estos estresores sobre la salud del trabajador, no son

causa son, ya sea facilitadores o protectores frente a la exposición laboral. En la Gráfica 1, observamos que además de los ocho casos de AE alto (31%), también se presenta un 23% de la muestra con puntajes moderados.

Gráfica 1. Agotamiento Emocional AE, niveles de gravedad. N=26.

Fuente: Estudio de salud ocupacional, personal de enfermería, oncología, INP, México, 2013

Para poder determinar un posible grupo de riesgo se analizaron cualitativamente, las características o factores a los que están expuestos los ocho casos (31%) de AE alto. El tamaño de la muestra en estudio no permitió realizar un análisis estadístico estable, pero con base en las respuestas dadas y su distribución, se encontró que un 23% de la muestra presenta un agotamiento emocional moderado y un 31% uno grave. Del grupo de agotamiento emocional grave, con ocho casos, encontramos que las enfermeras que lo conforman tienen en promedio 33 años de edad, una escolaridad de Licenciatura o Posgrado, la antigüedad promedio en el Hospital es de 8 años además reportan haber faltado en el año un promedio de cinco veces.

En cuanto a los aspectos del proceso de trabajo y organizacionales, en estos ocho casos, todas reportan trabajar en unas instalaciones inadecuadas, en un espacio reducido, con escasos de equipo, materiales y tecnología. Refieren que hay un ambiente caluroso, con poca ventilación y ruido.

De las características de la actividad que realizan, dicen estar expuestas a sobrecarga de trabajo frecuente, pues consideran que no hay el personal suficiente para realizar las tareas, realizan una actividad que les exige observar un alto control de calidad, que les demanda realizar esfuerzo físico como levantar o movilizar al paciente, estar en posiciones forzadas, realizar movimientos de rotación de cintura y manuales repetidamente y permanecer de pie toda la jornada, por lo que consideran a su trabajo como peligroso y nocivo a su salud pues se exponen a manipular sustancias tóxicas y riesgos biológicos sin las debidas medidas de seguridad y con los protocolos indicados para

el manejo (Derio, L., 1997, Chacón, M., 1995, Tamayo, S/F).

CONCLUSIONES:

La salud de los trabajadores es un tema que se soslaya en aras de otros asuntos, aparentemente, más importantes en el ámbito laboral, como la productividad, la competitividad, la calidad, etc. En el sector de los servicios de salud, se subordina principalmente a la salud del paciente, como si el trabajador, en su caso, médico, enfermera, trabajador social o psicólogo, pudieran despojarse de su dimensión de ser humano y no fueran susceptibles de padecer algún trastorno vinculado con el ejercicio de su profesión. Trastornos que están vinculados exacta y directamente con su trabajo, con las tareas que realizan, con los materiales o instrumentos que utilizan y con la implicación personal (afectiva, cognitiva, económica, etc.) que establecen en la relación permanentemente con los pacientes y sus familias.

A pesar de que el total de la muestra estaban expuestos a las variables organizacionales y del proceso de trabajo típicas de esta profesión, que han sido reportadas en la literatura como agentes nocivos a la salud mental, se observa a un grupo de trabajadores saludables, en general. Las enfermeras no reportan rasgos ni de depresión patológica, ni de alcoholismo o tabaquismo que sean un problema de consideración.

En suma, más de la mitad del personal, reporta la presencia de sintomatología relativa al estrés (pues presentan agotamiento emocional, moderado el 23% y alto el 31%). Lo que perfila una problemática en curso en este personal, los aspectos relacionados con estos síntomas son diversos y se refieren al desempeño de la propia actividad y a las condiciones laborales y ambientales en que la desarrollan.

Si bien es una muestra de personas jóvenes y con pocos años de antigüedad laboral que no presenta una problemática grave en cuanto a salud mental, si se empieza a perfilar una tendencia que muestra los estragos del estrés. Es destacable que, a pesar de que la muestra

es pequeña, se observa el impacto del factor tiempo en su salud, pues las trabajadoras con mayor tiempo en la profesión, muestran indicios que las pueden llevar a desarrollar burnout. Lo que hace probable que a mayor antigüedad en el puesto los problemas de salud se pueden ir agravando. La prevención es el factor clave que nos permitirá contar con un plan de acción para intervenir tempranamente y evitar y/o aminorar el nivel de estrés en el personal.

Por lo tanto, para posteriores estudios se recomienda llevar a cabo comparaciones entre grupos con mayor y menor antigüedad para que se logre detectar con mejor claridad los resultados y evitar resultados sesgados.

Se observó que las condiciones para el manejo de fármacos no era el adecuado. El manejo de fármacos de uso oncológico se ha demostrado, aun cuando se administren a dosis terapéuticas, poseen efectos mutagénicos, carcinogénicos, teratogénicos, entre otros (citado en Tamayo y Mora S/F). Por lo que las normas de seguridad deben cumplirse a cabalidad para evitar y/o minimizar los riesgos que conlleva la manipulación de estos medicamentos, estandarizar su preparación, administración y manejo final. Es un problema que se aborda con capacitación e instalaciones adecuadas

Por último, de lo expresado por el personal de enfermería se deriva la necesidad de reforzar (o generar) redes de apoyo social al interior; que su trabajo sea valorado y reconocido por sus pares y por sus superiores y que se fomente la colaboración, permitiendo generar igualdad y estabilidad en los puestos de trabajo.

De acuerdo con lo anterior se recomendó atender diferencialmente a las enfermeras de acuerdo con la presencia o no de trastornos: Grupo 1: Personas que no presentan sintomatología alguna, brindarles información, impresa y en conferencias, acerca de los posibles trastornos mentales que pueden padecer como profesionales de la salud

Grupo 2: personal que presenta sintomatología moderada, darles una atención encaminada a mejorar su manejo del estrés, mejorar estrategias de afrontamiento de estrés, generar

grupos de discusión y apoyo entre pares, cursos de organización del tiempo y las tareas y Grupo 3: son casos detectados que ya presentan los estragos del estrés crónico en su salud y estado de ánimo, darles la atención médica, si es el caso, y la psicoterapia indicada para corregir esta condición.

Acciones adicionales, preventivas pueden ser: Establecer un sistema de vigilancia de la salud mental de este personal, mediante actividades y evaluaciones periódicas de seguimiento. Promover actividades recreativas que les permitan relajarse, socializar e integrarse como grupo.

Bibliografía

Antunes Pousa, Faria, D y Chaves Maia, E. (2007) Ansiedades y sentimientos de los profesionales de enfermería en situaciones de terminalidad en oncología. *Rev Latinoam Enfermagem*, noviembre-diciembre; 15(6). Recuperado en: www.eerp.usp.br/rlae

Burotto, M. et al. (1991). *Manual de enfermería oncológica pediátrica*. Editorial médica panamericana: España.

Cámara, G. (2012) *Costo Social de los Trastornos mentales*. Voz Pro Salud Mental. México. Recuperado de: <http://www.vozprosaludmental.org.mx/SOCIALCOSTOFMENTALDIS.pdf>

Chacón, M. (1995). *Formación de Recursos Humanos en Enfermería. Proyecciones de la Enfermería Oncológica*. Ponencia al I Encuentro de Enfermería Oncológica: La Habana.

Chacón Roger, M; Grau Abalo, J; Massip Pérez, C; Infante Ochoa, I; Grau Abalo, R; Abadal; Y (2006) *El Control del Síndrome de Desgaste Profesional o Burnout en Enfermería Oncológica: Una experiencia de Intervención*. TERAPIA PSICOLÓGICA, Vol. 24, Nº 1, 39-53.

Chacon M, Abalo J, Guerra M. E., Massip C. (2006) *Afrontamientos y emociones en profesionales de enfermería oncológica con síndrome de desgaste profesional*. *Psicología y salud*, julio-diciembre, año/vol. 16, numero 002. Universidad Veracruzana Xalapa, México pp 115-128

Derio, L. et al. (1997). *Manejo de drogas antineoplásicas en el sistema público*. *Revista Chilena de Cancerología y Hematología*, 7(4): 257.

Garibay García B (1998) *El papel de la depresión y la ansiedad en el consumo de tabaco en una muestra de enfermeras de un hospital de urgencias de la Ciudad de México*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Facultad de Psicología. UNAM.

Gutiérrez A. y Martínez A. (2006). *Burnout en enfermeras oncológicas Mexicanas*. *Salud de los Trabajadores*, 14 (1), 19-30.

Lozano, R., Franco-Medina, F., Solís, P. (2007) *El peso de la enfermedad crónica en México*. *Salud Pública Méx.* 2007; Vol. 49(sup 1):283-287

Martínez, M., Centeno, C., Sanz-Rubiales, A., Del Valle, M.L. (2009) *Estudio sobre el Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería de Cuidados Paliativos del País Vasco*. *Revista Médica de la Universidad de Navarra*. Vol. 53, No. 1. Pág. 3-8.

Moreno-Jiménez B, Garrosa E., Rodríguez R, Morante M. E. (2003) *El desgaste profesional o burnout en los profesionales de oncología*. *Boletín de Psicología*, No. 79, Noviembre 2003, 7-20

Noriega, M., et al. (2001). *Evaluación y Seguimiento e la Salud de los Trabajadores*. Serie Académicos CBS. México: Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco. División CBS.

Noriega M. (1989) *El trabajo sus riesgos y la salud*. En *Defensa de la salud en el trabajo*, SITUAM, México.

OIT (2001) *Salud Mental*. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Cap. 5. OMS (2011) publicado 2011-10-26 16:26:54. Recuperado martes, 30 de abril de 2013 09:26:38 p.m. <http://search.implicit.com/SearchTheWeb/v4/3082/homepage/Default.aspx>,

O'Kelly, P. (2002): *El rol de la enfermería oncológica ante el cáncer*. I Congreso Nacional de la Sociedad Española de Psico-Oncología. Valencia, 24-26 de Enero.

San José, L. y De Paz, F. (2002). *Cuidados Paliativos, abordaje de los profesionales de la enfermería*. Fundación Europea de Estudios Sanitarios.

Tomás-Sábado, J; Monforte Royo, C; Pérez Bartolomé, M; Maynegre Santaulària, M; Alsina Rodríguez, M; Quinta Barbero, R; Granell Navas, S (2010) *Tabaquismo, depresión y riesgo suicida en profesionales de enfermería de atención primaria*. Recuperado en: <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/998/1/21c0f345070.pdf>

Tamayo Patricia Cecilia y Mora Lozano Martha Cecilia (S/F) *GUÍA DE ENFERMERÍA PARA LA MANIPULACIÓN DE MEDICAMENTOS CITOSTÁTICOS*. *Revista de Enfermería Colombia*, recuperado 1º mayo 2013, 15:00 horas. www.encolombia.com/medicina/enfermeria/nuestro_departamento.html

Los académicos de la UNAM: división del trabajo, poder y subjetividad en la era neoliberal (1982-2012)

Yuri Jiménez Nájera¹

Resumen:

El objetivo de la investigación fue analizar, desde la perspectiva constructivista-estructuralista de Pierre Bourdieu, la participación de los trabajadores académicos de la UNAM en la estructuración-reestructuración del campo universitario -particularmente en el periodo 1982-2012-, mediante su trabajo y otras formas de participación (política, sindical, etc.) en la vida institucional, desde distintas posiciones estructurales objetivas (dominantes y dominadas) y tomas de posición subjetivas (ortodoxas y heterodoxas) en el campo; posiciones determinadas por las distintas estructuras universitarias (estructuras de distribución del trabajo académico -división del trabajo-, del poder universitario -estructura de "órganos de gobierno"-, del capital simbólico -prestigio académico/intelectual-); y tomas de posición definidas por los sujetos académicos a partir de sus propias creencias e intereses (o habitus); posiciones y tomas de posición en lucha permanente por la distribución de recursos y por la definición del orden universitario.

¹ Doctor en Ciencias Políticas y Sociales. Profesor Titular en la Universidad Pedagógica Nacional (Unidad Ajusco). Líneas de investigación: Trabajadores de la educación. Sindicalismo universitario. Sindicalismo magisterial (SNTE). yurij@upn.mx

La metodología utilizada fue cuantitativa y cualitativa, fundada en fuentes histórico-documentales y estadísticas, entrevistas cualitativas semiestructuradas y observaciones de campo, con base en las cuales se reconstruyó la estructura y dinámica del campo, y algunas representaciones y prácticas de los académicos.

Los resultados de la investigación demuestran que la participación de los académicos en la configuración del orden institucional ha sido determinante en la historia universitaria (1910-2012) {desde el periodo fundacional estatal-autoritario (1910-1917) hasta los periodos neoliberal-autoritario (1983-1999/2000) y de la recuperación académico-institucional (2000-2012) -estos últimos abordados en el estudio-}, particularmente en la definición y redefinición de las estructuras del trabajo, del poder y del capital simbólico universitario.

Las estructuras del trabajo académico construidas, producto de la confluencia/confrontación de distintos agentes-fuerzas (internos y externos), se subdividen en múltiples niveles y subcampos polarizados: nivel macroinstitucional (ciencias naturales vs. ciencias sociales, docencia vs. investigación, etc.), nivel meso-institucional (Escuelas, Facultades, Institutos, Centros) y nivel microinstitucional (departamentos, laboratorios, academias, etc.), cada nivel y subcampo con su propia lógica interna, en función de la injerencia de los agentes-fuerzas intervinientes y de sus preferencias conservadoras o transformadoras.

Sobre la base de las estructuras de trabajo, se configuran las fuerzas políticas dominantes, intermedias y dominadas, las cuales definen una estructura de gobierno específica (macro-meso-micro institucional: Consejos, Colegios, Directores, etc.) en cada periodo, con base en la correlación de fuerzas existente. Estructura de gobierno que opera como estructura de control del mismo trabajo. Asimismo, sobre la estructura del trabajo se erige una estructura de distribución desigual de capital simbólico (y de otras especies de capital) entre los distintos agentes, niveles y subcampos universitarios.

La estructura y lógica de funcionamiento de la UNAM obedecen a la confrontación entre los detentadores de capital-poder académico y de capital-poder burocrático, capitales producto del mismo trabajo invertido por los agentes académicos en sus carreras académicas y/o burocráticas.

Respecto a la participación de los académicos en la definición del orden institucional, esta tiende a aglutinarse en torno a tres polos diferenciados: los heterodoxos (defensores de la autonomía, la democracia participativa y la transformación del orden); los ortodoxos (defensores de la heteronomía, el orden universitario y una demo



cracia representativa subordinada al poder burocrático); los indolentes (indiferencia multiforme y escepticismo). Palabras clave: Trabajo académico. Participación académica. Campo universitario. Capital-poder académico.

Introducción

Los trabajadores académicos de la Universidad Nacional han intervenido desde siempre en la configuración y reconfiguración del orden institucional establecido, desde distintas posiciones y tomas de posición dentro del campo universitario, ya sea desde posiciones de dirección o desde sus lugares de trabajo, asumiendo posturas conservadoras o renovadoras respecto al orden institucional.

En los últimos tiempos, en la llamada era neoliberal (1982-2012), los distintos sectores académicos de la UNAM se han confrontado, desde distintas concepciones, en torno a la definición del orden académico-político y del orden académico-laboral, resultando de este proceso la reconfiguración del régimen político y laboral vigente en la institución.

Perspectiva: constructivismo-estructuralista y trabajo (habitus, campo, trabajo, capital y poder)

La perspectiva constructivista-estructuralista acuñada por Pierre Bourdieu se propone superar los ilusorios dilemas/obstáculos de las ciencias sociales (“las falsas antinomias de las ciencias sociales”), plasmados en una serie interminable de conceptos aparentemente irreconciliables (los consabidos “paired concepts”): individuo/sociedad, macro/micro, objeto/sujeto, estructura/agente, sistema/sujeto, materialismo/idealismo, colectivo/individual, etc., parejas conceptuales que, a pesar de sus aportaciones al conocimiento, se han convertido en verdaderos “obstáculos epistemológicos” para las disciplinas sociales, generando una serie de falsos problemas y debates infructuosos, (cfr. Bourdieu, 1993: 129; 2000a: 71 ss.); dicha perspectiva sintética y omnicompreensiva se plantea la necesidad de reunificar a las disciplinas sociales y a sus distintas perspectivas a través de la fusión epistemológica y metodológica de los estructuralismos y sus aportaciones con los constructivismos microsociológicos y sus contribuciones, buscando sobrepasar sus limitantes, en una “ruptura epistemológica” con tales antinomias.

Para superar dichas contradicciones y obstáculos, el “estructuralismo constructivista” o “constructivismo social”¹ desarrolla de manera articulada la teoría y la investigación empírica del habitus y de los campos, las cuales, desde un enfoque crítico y complementario micro-macrosociológico, plantean la relación dialéctica entre las estructuras objetivas de relaciones sociales establecidas en un espacio-tiempo determinado (los campos de relaciones sociales -“la historia objetivada”-) y la percepción-acción de los agentes sociales (los habitus -“la historia incorporada”- o “estructuras mentales” resultantes de la socialización-inculcación-interiorización), en la medida en que dichas estructuras sociales objetivas determinan a los agentes (orientan y condicionan sus prácticas y representaciones colectivas) y, simultáneamente, los agentes determinan (construyen, reproducen y transforman) a dichas estructuras, en una relación compleja dialéctica micro social-macro social (la articulación compleja habitus D campo social) (Bourdieu, 1991, 2002a, 2005).

El habitus, en un plano microsociológico (constructivismo), es una categoría compleja con varios atributos: en síntesis, el habitus es un sistema duradero de disposiciones para representarse el mundo social y actuar en él de una forma regular (produciéndolo-reproduciéndolo-transformándolo) por parte de uno o varios agentes históricos (Bourdieu, 1991: 92), es el “principio generador y unificador del conjunto de las prácticas y de las ideologías características de un grupo de agentes” (Bourdieu, 1983: 22), es el conjunto de “estructuras cognitivas” producidas socialmente (y productoras sociales) que “organizan la visión del mundo social” y que autolimitan las prácticas de los agentes involucrados en un mismo espacio social como un “sentido de los límites” (o “sentido práctico”) aceptado en principio por los mismos agentes (Bourdieu, 2002a: 481-494). Simultáneamente, además de la función reproductora del habitus como sentido práctico interiorizado, éste puede tener también una función creativa y transformadora (Giménez, 2005: 83), a partir de la introducción de la noción de estrategia 2 {“conjunto de prácticas”, conscientes o inconscientes, mediante las cuales los agentes luchan por alcanzar, mantener o transformar su posición social en la estructura de relaciones sociales³}. Así, las “estrategias de construcción” de la realidad seguidas por los agentes pueden ser “estrategias de reproducción” o “estrategias de reconversión” <“cambiar para conservar”> (Bourdieu, 2002a: 122 ss.,

¹ El *constructivismo social* tiene varias vertientes (Bourdieu, 1993: 127 ss.) (Corcuff, 1995) (Giménez, 1997; 2005: 80) (De la Garza, 1992) (Zemelman, 1987). Incluso el mismo Max Weber (1984) puede considerarse uno de sus fundadores, al considerar al “sentido mentado” de la acción social y a los tipos de creencias (los motivos) orientadoras de la acción (Ritzer, 2001: 263-316).

² La noción de estrategia es utilizada por Bourdieu (1993: 67-82) en contraposición con las teorías explicativas de carácter normativo que pretenden explicar la acción social a partir de las “reglas” o normas sociales, al ser presentada como ruptura con el objetivismo estructuralista, que funda su explicación (reduccionista) de las prácticas sociales a partir del cumplimiento y aplicación de reglas impuestas a los actores, explicación normativa suscrita también por las teorías funcionalistas.

³ “Las estrategias de reproducción, conjunto de prácticas fenomenalmente muy diferentes, por medio de las cuales los individuos o las familias tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o a aumentar su patrimonio, y correlativamente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase, constituyen un sistema que, al ser producto de un mismo principio unificador y generador [el habitus], funciona y se transforma como tal sistema” (Bourdieu, 2002a: 122).

156), “estrategias de conservación” de los grupos dominantes o “estrategias de subversión” de los grupos dominados (Bourdieu, 1990: 136-138, 216-217). En síntesis, el habitus es un sistema de creencias sobre el mundo y de formas de participación en su construcción, reproducción y renovación.

Los campos sociales, en un plano macrosocial (estructuralismo), son espacios estructurados de relaciones sociales¹ con su propia especificidad y una relativa autonomía respecto a su entorno (vg. campo universitario, cultural, científico, económico, político, estatal, etc.), son macro-construcciones sociales con propiedades específicas: un origen histórico-estructural específico, una estructura objetiva de posiciones y una lógica interna particulares, la configuración de un orden interno legítimo (el “estado de cosas”), clases de agentes especializados involucrados y adaptados a la vida interna del campo relacional colocados en distintas posiciones estructurales (dominantes, intermedias, dominadas), un determinado tipo de capital-poder propio del campo y en disputa permanente entre sus agentes (quienes luchan por su obtención y acumulación) y cuya posesión-acumulación determina la estratificación de posiciones estructurales dentro del campo, formas de articulación particulares con el exterior, así como un proceso de desarrollo histórico propio (Jiménez, 2010: 44-52). Los campos no son construcciones teóricas arbitrarias, de modo que no toda agrupación social es un campo, sino sólo aquellas que cumplan con las propiedades señaladas.

Desde esta perspectiva micro-constructivista/macro-estructuralista, el trabajo, el capital y el poder están íntimamente articulados entre sí dentro de todo campo relacional de la realidad social, dado que el trabajo produce al capital y el capital genera poder para los agentes poseedores de dicho capital, considerando que el capital para Bourdieu es el conjunto de propiedades objetivadas e incorporadas (el habitus), materiales e inmateriales, poseídas por determinadas clases de agentes y valoradas socialmente dentro de un campo social específico, “propiedades actuantes”, “propiedades diferenciadoras” y “propiedades pertinentes” que funcionan como un “capital específico” en un campo particular (Bourdieu, 1990: 281-282; 2002a: 105). Capital específico que representa un poder social articulador de la estructura y la lógica específicas de un campo relacional, de manera que la lógica establecida de cada campo determina las propiedades que tienen valor y que funcionan como capital específico, lo que suscita, entre otras cosas, que en cada campo se imponga a los agentes, como requerimiento, “la especie de capital que se necesita para participar” en el mismo (Bourdieu, 2002a: 17 ss., 84 ss., 100 ss.; 2002b:

¹ Para Bourdieu, el objeto de estudio de la sociología son las relaciones sociales contextualizadas, por lo que define a la disciplina como una “sociología relacional”.

48-49), es decir que el capital se traduce en poder reconocido socialmente (poder relacional) dentro de un espacio colectivo. Asimismo, el capital, desde una perspectiva sociológica relacional que trasciende al enfoque económico sustancialista, es una “relación social” y una “energía social” que se produce, reproduce, acumula y tiene sus efectos en el mismo espacio en el que se genera (Bourdieu, 2002a: 112), como un producto socio-histórico. “El capital es trabajo acumulado”, y su apropiación, acumulación y concentración implica “la apropiación de energía social en forma de trabajo vivo o de trabajo cosificado” -recuperando sin lugar a dudas a Marx-, es decir trabajo interiorizado (habitus) o trabajo objetivado. El capital es trabajo y, también, “producto del trabajo” de los agentes sociales, por lo tanto las distintas “formas específicas de capital” son el producto de distintas “formas específicas de trabajo” en sus respectivos ámbitos de competencia, de manera que los agentes, en función de sus intereses específicos en un campo (cultural, científico, universitario, etc.), invierten en sus ámbitos de participación tiempo, trabajo, dinero, etc., invierten “formas específicas de trabajo orientadas hacia la conservación o el aumento de formas específicas de capital” (Bourdieu, 2002b: 16), considerando que “hay tantas formas de trabajo como de campos” (Bourdieu, 1993: 108); por consiguiente se puede hablar de “un trabajo de apropiación” (Bourdieu, 2002a: 98), un “tiempo de trabajo” y un “trabajo necesario” (Bourdieu, 2000b: 159) durante los diferentes procesos de apropiación y acumulación de formas de capital (Bourdieu, 2000b: 142-143). En conclusión, el capital es trabajo y poder a la vez, es un “conjunto de recursos y poderes efectivamente utilizables” por los agentes en una esfera social determinada (Bourdieu, 2002a: 113), a su vez, el trabajo es el creador de las distintas especies de capital-poder vigentes en un campo.

En el caso particular del campo de las instituciones de educación superior (CIES) y del campo universitario (CU) -abordados por Bourdieu en su famoso texto: *Homo academicus* (1984/2008)-, ambos son construidos fundamentalmente (aunque no exclusivamente) por sus propios trabajadores académicos (administrativos y estudiantes), los cuales intervienen en su configuración, desde sus propios habitus académicos (conocimientos disciplinarios,

creencias, prácticas académicas) y tipos de capital-poder acumulados (académico, científico, intelectual, burocrático), a través de su trabajo especializado y su participación institucional en la toma de decisiones y en la definición del orden interno establecido, lo cual incluye su injerencia en la determinación de las estructuras y las lógicas universitarias (división del trabajo, distribución del poder, repartición del capital económico, distribución del capital cultural o del capital simbólico, la "lucha entre las Facultades", la disputa docentes vs. investigadores, etc.), así como, por ende, en la determinación del desarrollo histórico del CIES y del CU. Colocados en determinadas posiciones estructurales dentro del CIES y el CU, en función del capital poseído, los académicos también tienden a tomar posición frente al orden interno prevaleciente, unos asumiendo posturas conservadoras (los "ortodoxos") y otros posturas transformadoras (los "heterodoxos") (Bourdieu, 1984/2008) (Jiménez, 2010).

La construcción inicial del campo universitario: los académicos en la Universidad Nacional

La Universidad Nacional de México surge en septiembre de 1910, con 1,969 alumnos y 378 profesores,¹ como una universidad heterónoma "de Estado", a instancias del gobierno dictatorial del general Porfirio Díaz, el cual tenía amplia injerencia en su vida interna, la que es formada inicialmente por académicos de distintas escuelas nacionales² (Poder Ejecutivo, 1920), de modo que la primera división del trabajo académico se da entre escuelas disciplinario-profesionales; su nacimiento ocurre en el marco de un ambiente social revolucionario contra la dictadura decimonónica imperante (se inaugura dos meses antes del inicio de la Revolución Mexicana). La nueva institución se caracteriza por tener una estructura de toma de decisiones vertical y espacios de participa-

1 Fuente: *Población escolar de 1924 a 2011*, http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php, consultada el 24 de diciembre de 2011.

2 Escuelas Nacional Preparatoria, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes -Arquitectura- y de Altos Estudios -creada paralelamente y dividida en tres secciones: Humanidades, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

ción restringidos, estructura que se traduce en un régimen de relaciones académico-laborales de tipo burocrático-unilateral (la bilateralidad no existía, dando pie a la indefensión de los académicos de la época frente a los abusos de autoridad) y estatista (poder concentrado en la burocracia estatal), ya que prácticamente todas las decisiones universitarias tenían que pasar por la supervisión y 'autorización' del poder burocrático estatal ("Presidente de la República", "Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes"), como el hecho de que dicho poder se había reservado las atribuciones de aprobar, en última instancia, las resoluciones académico-laborales del Consejo Universitario, admitir nuevo personal académico, aprobar nuevas cátedras y otorgar por decreto y de manera discrecional el grado de doctor, como muestra de los excesos del poder de la dictadura (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1910). El campo universitario se caracteriza por tener una estructura de dominación burocrático-estatista, dado el intervencionismo gubernamental en la vida universitaria y la debilidad de los órganos colegiados universitarios (Consejo Universitario, Juntas de profesores y Asamblea de profesores), los cuales estaban subordinados al poder burocrático interno y externo, colocando en una situación de sometimiento a los grupos académicos, incluso respecto a su participación en la regulación de su propio trabajo, elementos que confluyen en la conformación de un orden académico-político-laboral burocrático-autoritario estatizado dentro del CU, el cual se prolongará, con algunos ajustes, hasta 1929 (Jiménez, 2010: 154-166). La imposición de un orden burocrático-autoritario no impide que diversas voces académicas reivindiquen recurrentemente la autonomía universitaria como una necesidad imprescindible (como resultado de la creencia en una utopía posible en aquel momento).

Entre 1929 y 1945 la universidad y sus académicos ingresan a una nueva etapa (en 1928 había 933 académicos y 8,590 estudiantes; en 1945 había 3,421 académicos y 21,394 alumnos en total)³, al imponérsele a la institución la autonomía sin financiamiento público por parte de la burocracia estatal (en respuesta a

3 *Cfr. Población escolar de 1924 a 2013*, http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php, consultada el 24 de agosto de 2013, (ver: Jiménez, 2010: 459-463).

las demandas del movimiento estudiantil democratizador de la época), la cual intenta desentenderse de ella, lo que genera una situación inédita para sus agentes al interior del CU, caracterizada por la instauración de un nuevo orden institucional autónomo y democrático en condiciones de precariedad económica, con una disminución gradual de la intromisión de la burocracia estatal en la vida universitaria. La estructura de poder universitaria construida de manera autónoma era encabezada por el consejo universitario (en el que académicos y estudiantes eran mayoría absoluta) y las academias paritarias profesoraes-estudiantiles, como las instancias superiores cuyas resoluciones eran obligatorias para todos (CU, 1939) (CU, 1943), incluyendo el rector y los directores, los cuales eran revocables, órganos de decisión en los cuales el sector académico tenía una importante participación, bastante mayor que en el pasado (influyen en la creación de varios institutos⁴, participan en la orientación de las actividades universitarias -docencia, investigación, difusión-, intervienen en la selección-admisión-contratación de personal académico, diseñan los planes curriculares y proyectos académicos propios sin la fiscalización burocrática del pasado, redefinen la organización del trabajo, establecen nuevas condiciones laborales, e incluso tenían el derecho de vetar las resoluciones de los Directores y de revocar su mandato). La división del trabajo, por su parte, se complejiza paulatinamente conforme crece la universidad, basada en Facultades y Escuelas concentradas en la docencia e Institutos y Centros concentrados en la investigación científica (de 13 Facultades y Escuelas y 2 Institutos en 1929, se pasa a 15 Facultades y Escuelas y 11 Institutos de investigación y un Centro de investigación).⁵ En síntesis, se configura un nuevo régimen de relaciones académico-laborales de tipo colegiado o democrático-participativo, basado en mecanismos de decisión democráticos, mediante un debate regulado entre las distintas instancias colegiadas e individuales (CU, febrero de 1934) (CU, mayo de 1934), configurándose un orden académico-político-laboral democrático-participativo. Podría decirse que en este periodo el poder académico se fortalece frente al poder burocrático estatal, el cual disminuye su intervencionismo.

Durante estos largos periodos de configuración y reconfiguración del campo universitario, los académicos amplían e intensifican su participación político-institucional dentro del campo (al igual que los estudiantes), lo que les permite incidir directamente en la redefinición del orden institucional, asimismo, toman el control de su trabajo (el cual tiende a diversificarse y complejizarse) y de manera mucho más autónoma redefinen colegiadamente sus nuevas condiciones académico-laborales (por ej.: se reglamentan las condiciones de trabajo de las distintas categorías de profesores que configuran la carrera académica, en proceso de consolidación y estabilización, creándose por primera vez la figura del "profesor universitario de carrera" dedicado de tiempo completo a las labores universitarias (CU, noviembre de 1943)).

4 En 1930 se crea el Instituto de Investigaciones Sociales -el primer instituto creado desde dentro de la universidad, dado que los Institutos de Biología y Geología habían sido transferidos del exterior-. En 1933 se crea, desde dentro, el Instituto de Ciencias Geográficas y en 1938 el Instituto de Física (IIS, 1990: 4-5).

5 A la mitad del periodo, en 1934-1938, la organización del trabajo académico se dividía en Facultades, Escuelas e Institutos de investigación: Facultad de Filosofía y Bellas Artes, Facultad de Ciencias, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Médicas y Biológicas; Escuela Nacional Preparatoria y 13 Escuelas de Facultad (cada Facultad comprendía varias escuelas); Instituto de Biología, Instituto de Geología, Instituto de Investigaciones Sociales, Instituto de Ciencias Geográficas, Instituto de Física, así como el Observatorio Astronómico (Jiménez, 2010).

El régimen corporativo tradicional: una construcción social

histórica

Después de la crisis del orden autónomo-precario del periodo anterior, propiciada por la burocracia estatal al negarle inicialmente el financiamiento público a la institución -el cual se restablece gradualmente a partir de 1937-, y al tratar de restablecer su influencia en la institución mediante el establecimiento de una alianza del gobierno federal con grupos universitarios "liberales" neoconservadores, en 1945 se inaugura un nuevo periodo para la universidad (el de la autonomía corporativa-burocrática 1), caracterizado por la instauración de nuevas reglas del juego en el campo, configurándose gradualmente un nuevo orden institucional legítimo, con un nuevo régimen académico-laboral y académico-político, nuevo orden en el que el poder burocrático universitario se recoloca en una posición dominante (al concentrar la administración de los recursos financieros y materiales o capital-poder económico universitario y el capital-poder político universitario en prácticamente todas las instancias de toma de decisiones -los "órganos de gobierno" universitarios-), con el apoyo de la burocracia estatal corporativa, la

1 El corporativismo universitario, construido y reproducido por las burocracias estatal y universitaria-heterónoma, se caracteriza por un pacto entre ambas fuerzas dominantes, en el que la universidad es controlada por ambas burocracias en función de sus propios intereses (incluso legalmente se define a la UNAM como una "corporación pública" en la Ley Orgánica de 1945), prevaleciendo los de la burocracia estatal, de modo tal que la institución debe supeditar sus intereses a las políticas estatales y a cambio de la satisfacción negociada de sus propios intereses (vg. el financiamiento público) brinda su apoyo político al Estado (es decir al proyecto político de la burocracia estatal en el poder), relación Estado-Universidad que se traduce, entre otras cosas en: derecho de admisión a la administración pública para una élite (la burocracia universitaria), colaboración entre universidad y dependencias estatales, manipulación, delegación de tareas del estado a la universidad, etc. (De la Garza, 1988, 1992) (Baca *et al.*, 2004).

que promueve la promulgación de la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México (Presidencia de la República, 1945)², diseñada por la burocracia universitaria que toma en sus manos la dirección de la institución, desplazando a los académicos y a los estudiantes (Ordorika, 2006: 82-99) (Jiménez, 2010: 184-197).

Específicamente, la estructura de poder académico-político centraliza la toma de decisiones en la burocracia universitaria: Rectoría, la Junta de Gobierno (junta de notables erigida en "el gran elector" de los puestos clave de dirección, en la que se garantiza la representatividad de los grupos académicos dominantes: Derecho, Medicina, Filosofía, Ingeniería, Química), el Patronato y los Directores de Facultades, Escuelas, Institutos y Centros, la cual asume el pleno control de todos los órganos colegiados reconocidos legalmente, particularmente del Consejo Universitario, en el que se otorga a sí misma la mayoría con prácticamente la mitad de los votos (en el periodo anterior sólo tenía el 23% de votos), mientras que el sector académico prácticamente conserva su proporcionalidad, al pasar del 30% al 27%, mientras que el sector estudiantil ve disminuir su participación considerablemente del 45% al 25% (ver Esquema 1); los Consejos Técnicos de Facultades y Escuelas son presididos por los Directores respectivos y los académicos son mayoría en los mismos, y los Consejos Técnicos de Investigación Científica y de Humanidades son formados sólo por las autoridades universitarias sin ninguna representación de académicos y estudiantes, cabe hacer notar que las academias paritarias desaparecen en el nuevo orden universitario burocrático-autoritario y corporativo (Ordorika, 2006) (Jiménez, 2010).

Como resultado de la concentración del poder en la élite burocrática universitaria, el orden académico laboral es redefinido parcialmente por el poder burocrático y sus aliados (los grupos académicos ortodoxos: Derecho, Medicina, Ingeniería, Contaduría y Química) (Or-

2 La Ley Orgánica de 1945 fue emitida por el poder ejecutivo y el poder legislativo, dominados por el Partido de la Revolución Mexicana (antes Partido Nacional Revolucionario <1929-1938>, después Partido Revolucionario Institucional <1946-?>), durante el proceso de configuración del corporativismo postrevolucionario en México.

dorika, 2006), régimen académico-laboral que no podía ser inferior al alcanzado hasta 1943 por el sector 'de carrera', a riesgo de perder legitimidad (poder político) ante el gremio; régimen en el que se mantiene la estructura jerárquica de categorías académicas para el profesorado de carrera (Profesores adjuntos. Profesores auxiliares. Profesores de planta. Profesores titulares. Profesores de tiempo completo -a partir de 1947-. Profesores eméritos.), pero simplificando los requisitos para acceder a ellas, y en el que el poder burocrático retoma en sus manos varias atribuciones tales como la selección³ y promoción⁴ del personal académico, atribuciones controladas a partir de 1945 por los directores y/o los Consejos Técnicos, incluyéndose, en caso de impugnación, a la rectoría y a la mismísima Junta de Gobierno para su resolución "definitiva", del mismo modo, se establecen nuevos lineamientos obligatorios para regular el tiempo de trabajo de todas las categorías -reduciéndose tres horas de docencia obligatoria a todas las categorías, excepto el caso de los profesores eméritos, quienes tenían el derecho de distribuir autónomamente todo su tiempo laboral- y se establece una relación de subordinación burocrática del académico respecto a los directores en lo que se refiere a sus actividades, por lo que dicho orden laboral se puede catalogar como burocrático-unilateral (ante la ausencia de la contratación colectiva bilateral).

Asimismo, como parte del 'nuevo' orden académico y laboral unilateral, se mantiene la forma de contratación individualizada por "prestación de servicios"⁵, se amplía el año sa-

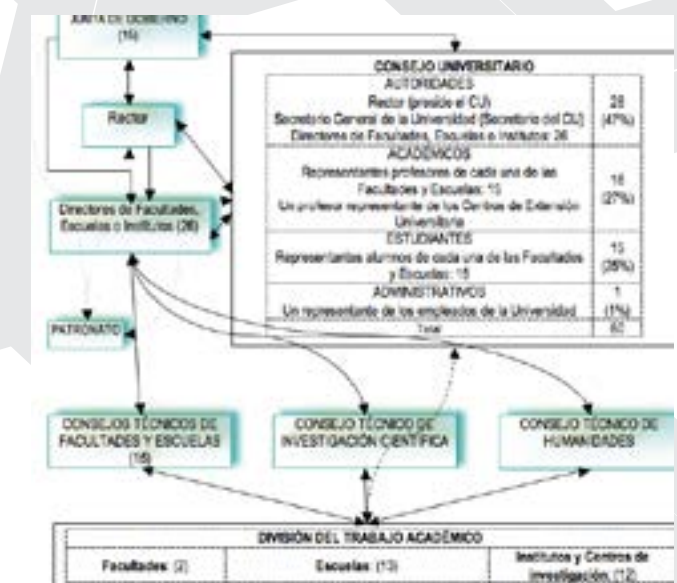
3 En la reglamentación de 1945 las comisiones docentes sólo tienen un carácter consultivo, ya no decisivo, y el proceso de selección desde el principio es retomado por el director respectivo y posteriormente, después de la evaluación de la comisión docente, es el Consejo Técnico el facultado para la 'resolución final' -incluso puede invalidar el dictamen de la comisión docente- (CU, 1945).

4 Por ej.: "El **director** del plantel, de acuerdo con el consejo técnico, podrá promover el ascenso del profesor adjunto cuando transcurran cinco años de servicios satisfactorios. Si el ascenso no es promovido o no es ejecutado, el interesado podrá ocurrir al consejo técnico respectivo, el que para resolver oírá siempre los informes del director que no promovió o de la autoridad que no ejecutó el ascenso." (CU, 1945).

5 "El nombramiento incluirá un contrato de prestación de servicios a la Universidad, firmado por el señor Rector, por el Patronato y por el profesor de carrera de que se trate." (CU, 1945).

bático septenal para todas las categorías (en la reglamentación anterior solamente los titulares tenían ese derecho) se tipifica la "rescisión del contrato de prestación de servicios" y se conserva la estancia obligatoria de cinco años en una categoría para acceder a la siguiente categoría (CU, noviembre de 1943) (CU, 1945).

Esquema 1. UNAM. ESTRUCTURA DE PODER ACADÉMICO-POLÍTICO (1945).



Asimismo, en principio, la división estratificada del trabajo se conserva intacta (estructura académico-laboral), entre docentes (Facultades y Escuelas) e investigadores (Institutos y Centros) distribuidos en distintas disciplinas-profesiones, a su vez aglutinadas en disciplinas científicas naturales y exactas, por un lado, y en disciplinas científicas humanísticas o sociales por otro lado (aunque en el lenguaje técnico-burocrático y cotidiano suele hacerse la distinción/clasificación entre "científicos" y "humanistas", como si los segundos no fueran científicos sociales, en una visión positivista jerarquizante entre las ciencias mal llamadas "duras" y "blandas"). Dicha división se institucionaliza y reglamenta expresamente en el caso de los académicos-docentes y los académicos-investigadores, al establecer el poder burocrático dos regímenes laborales diferen-

ciados para cada subsector sancionados por el Consejo Universitario (CU, 1945, 1946).

Dicho orden académico-político-laboral universitario (burocrático-corporativo-unilateral) se prolongará durante varios años en forma diferenciada, ya que el régimen académico-político se mantendrá sin variaciones hasta 1985, mientras que el régimen académico-laboral sufrirá diversas modificaciones a partir de los años setentas, ya sea por iniciativa de la misma autoridad o ya sea a causa de la participación político-sindical de diversos sectores de académicos que toman una posición crítica respecto al orden institucional vigente en el campo universitario. Los principales cambios en el orden laboral obedecieron tanto a la creación del Estatuto del Personal Académico (EPA) en 1970 (en el que el Consejo Universitario establece legalmente las condiciones generales de trabajo para todo el personal académico, quedando atrás la diferenciación formal entre docentes e investigadores), como a la movilización académico-sindical encabezada por el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) -conformado por diversas fuerzas heterodoxas dentro del campo-, el cual se enfrenta a la burocracia universitaria en el periodo 1974-1977, logrando establecer la contratación colectiva bilateral entre el personal académico y las autoridades universitarias, contratación a final de cuentas controlada corporativamente por la élite burocrática mediante la creación del sindicato académico constituido por la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) -organismo constituido por diversas fuerzas académicas conservadoras- (CU, 1970) (Jiménez, 2010).¹

El régimen corporativo neoliberal: representatividad y flexibilidad

A partir de los años 1982-1983 la UNAM es sometida a diversas presiones desde el campo del poder, particularmente por el gobierno federal y sus estrategias neoliberales, las cuales tienen efectos inmediatos: los salarios reales se devalúan estrepitosamente (de 1982 a 1984 los salarios académicos se reducen 42% en promedio), con lo que el trabajo académico se desvaloriza de la noche a la mañana por decreto presidencial; el financiamiento público para la institución también decae significativamente (-41% en términos reales entre 1982 y

¹ Como resultado de este proceso se sientan las bases de la contratación colectiva y la configuración de un orden académico-laboral bilateral de tipo corporativo, formalizado primero en el mismo EPA, al adicionársele el apartado denominado "Condiciones Gremiales del Personal Académico" (CU, 1975), el cual fue revisado en 1977 y 1979, y posteriormente en el primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) firmado por la rectoría de Guillermo Soberón y la dirigencia de las AAPAUNAM (*Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico 1981-1983*) -el cual se revisa bilateralmente desde entonces, en forma bienal-.

1984); si bien es cierto que la planta académica de la institución crece de 27,515 plazas en 1980 a 29,660 en 1982, en 1983 cae a 23,238 puestos de trabajo (6,422 puestos menos); del mismo modo, la matrícula de la UNAM se reduce de 263,640 alumnos inscritos en 1980 a 262,458 estudiantes en 1984, después de haber llegado a 266,417 alumnos en 1981 (Ordorika, 2004: 51 ss.) (Jiménez, 2010).

Como resultado de las presiones externas y sus efectos, así como de las diversas respuestas internas de los distintos agentes universitarios, los cuales asumen posturas divergentes, el orden institucional tiende a reconfigurarse parcialmente, tanto en su nivel académico-político como en su nivel académico-laboral, de manera gradual a lo largo de las últimas tres décadas, de modo que, en el caso del orden académico-político, se desarrolla un proceso de apertura a cuenta gotas de los órganos de gobierno, en los que la participación académica se incrementa en distintas formas; en el caso del orden académico-laboral, este también se ve alterado en varios sentidos: los salarios académicos se flexibilizan mediante los programas de estímulos a la productividad establecidos fuera del Contrato Colectivo de Trabajo, los salarios contractuales ya no se recuperan, se genera una nueva estratificación entre los académicos a causa de la distribución de los estímulos y el capital acumulado por cada académico, la planta académica tiende a reducirse durante varios años y crece lentamente al final del periodo, ante las limitantes presupuestales para la renovación de la planta académica esta tiende a envejecer, entre otros aspectos. Frente a todos estos cambios, uno de los principales agentes universitarios que tomará distintas posiciones al respecto será el heterogéneo sector de los trabajadores académicos.

Reconfiguración del orden académico-político: representatividad y legitimidad

En relación con la reconfiguración parcial del orden académico-político, esta se caracteriza sobre todo por el acrecentamiento de la representatividad de los macro órganos colegiados de gobierno ya existentes (Consejo Universitario, Consejo Técnico de Investigación Científica, Consejo Técnico de Humanidades) por la vía de la incorporación de un mayor número de representantes de sectores antes excluidos de estos órganos académico-políticos de decisión (Investigadores, Técnicos Académicos), además de lo anterior, se crean nuevos espacios académicos de toma de decisiones, unos permanentes como los Consejos Académicos de Área, y otros por tiempo/obra determinado/a, como el Congreso Universitario de 1990, el Claustro Académico para la Reforma del EPA, o el Colegio Académico para la Reforma del Reglamento General de Estudios de Posgrado:

Consejos Técnicos de Investigación: en 1985 -40 años después de haberse establecido el orden burocrático-autoritario en la institución, a raíz del establecimiento de la Ley Orgánica de 1945- las autoridades universitarias finalmente reconocen que la estructura de gobierno institucional ha perdido legitimidad y representatividad ante el crecimiento y complejización de la institución, por lo que se ven obligadas a aceptar la representación de los investigadores en los Consejos Técnicos de Investigación, formados en el pasado sólo por las autoridades (ver Tabla

manera que, en el caso del Consejo Técnico de Investigación Científica, se incorporan 14 Consejeros representantes de los investigadores de los Institutos del área y 7 representantes de los investigadores de los Centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto, y en el caso del Consejo Técnico de Humanidades, se incorporan 9 Consejeros representantes de los investigadores de los Institutos del área y 5 representantes de los investigadores de los Centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto. La incorporación del sector de los investigadores a los consejos técnicos de investigación, a través de sus 35 representantes elegidos, implicó un paso más en la lenta democratización de los órganos colegiados de la UNAM encargados de regular el trabajo académico de investigación, ‘apertura democrática’ parcial (no hay paridad entre el poder burocrático y el académico, como puede verse en la Tabla 1, ya que el poder burocrático mantiene la mayoría, sin justificación alguna) acompañada del fortalecimiento de ambos consejos, al asignársele un mayor número de atribuciones en el Estatuto (Tabla 1) (Carpizo, 1986: 47) (Jiménez, 2010).

Tabla 1

UNAM, CONFORMACIÓN DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS DE INVESTIGACIÓN 1945-1985		
CONSEJOS TÉCNICOS 1945	CONSEJOS TÉCNICOS 1973	CONSEJOS TÉCNICOS 1985
CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA 1 Coordinador de la Investigación Científica 1 Director de la Facultad de Ciencias 8 Directores de los institutos de Investigación Científica Total: 10 autoridades	CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA 1 Coordinador de la Investigación Científica 1 Director de la Facultad de Ciencias 9 Directores de los institutos de Investigación Científica Total: 11 autoridades	CONSEJO TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA 1 Coordinador de la Investigación Científica 14 Directores de los institutos de Investigación Científica 14 Consejeros representantes del personal académico de los institutos del área 7 Directores de los centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto 7 Representantes del personal académico de los centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto Total: 14 consejeros autoridades (53%) + 14 consejeros académicos (47%) + 7 invitadas permanentes-académicos + 7 invitadas permanentes-académicos = 20 consejeros = 14 invitadas = 64 miembros
CONSEJO TÉCNICO DE HUMANIDADES 1 Coordinador de Humanidades 1 Director de la Facultad de Filosofía y Letras, y 3 Directores de los institutos de Humanidades Total: 5 autoridades	CONSEJO TÉCNICO DE HUMANIDADES 1 Coordinador de Humanidades 1 Director de la Facultad de Filosofía y Letras, y 9 Directores de los institutos de Humanidades Total: 11 autoridades	CONSEJO TÉCNICO DE HUMANIDADES 1 Coordinador de Humanidades 1 Director de la Facultad de Filosofía y Letras, y 9 Directores de los institutos de Humanidades 9 Consejeros representantes del personal académico de los institutos del área 5 Directores de los centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto 5 Representantes del personal académico de los centros adscritos al área como “invitados permanentes”, con derecho a voz pero sin voto Total: 11 consejeros autoridades (59%) + 9 consejeros académicos (45%) + 5 invitadas permanentes-académicos + 5 invitadas permanentes-académicos = 20 consejeros = 10 invitadas = 29 miembros
ATRIBUCIONES “Las funciones de los consejos técnicos son las de coordinar e impulsar la investigación en la Universidad y regular la designación de los investigadores, así como sus derechos y obligaciones” (art. 49)	ATRIBUCIONES “Las funciones de los consejos técnicos son las de coordinar e impulsar la investigación en la Universidad y regular la designación de los investigadores, así como sus derechos y obligaciones” (art. 49)	ATRIBUCIONES “El atribución regular el trabajo académico de investigación realizado en los institutos y centros (coordinar, evaluar, supervisar, planear, organizar, vincular, publicar, creación de institutos y centros, regular) (art. 51-II)

Fuente: Estatuto General, 1945 y reformas de 1973, 1985. ELABORACIÓN PROPIA.

- Consejo Universitario: como resultado de diversas reformas, el Consejo Universitario -instancia colegiada máxima de gobierno- se amplía gradualmente en el periodo, modificándose poco a poco su correlación de fuerzas a favor del sector académico, destacando la incorporación en 1991 de los representantes del sector de investigadores provenientes de los institutos, sector que había sido marginado de dicho Consejo durante casi 50 años, lo que implicó, de una sola vez, el ingreso de 24 nuevos representantes investigadores, lo que vino a romper el monopolio del sector burocrático sobre las posiciones en el Consejo, mantenidas legalmente desde 1945, en tanto que después de haber conservado por tanto tiempo el 46% de los votos duros en el Consejo, lo que le daba una cómoda mayoría, el sector burocrático pasó al 39% en 1991, lo cual implicó para el sector académico, pasar a su vez, del 27% al 40% de los votos; en cambio, el sector estudiantil redujo proporcionalmente su presencia en el Consejo (del 26% al 20%). Posteriormente se irán agregando nuevos representantes, en una suerte de apertura democrático-representativa gradualista, de manera que en 2012 el sector académico llega al 42% de las posiciones (en 1945 tenía sólo el 27%) en el Consejo Universitario (ver Esquemas 1 y 2), al agregarse 5 representantes de los Técnicos Académicos (otro sector marginado durante décadas) y otros representantes de nuevas dependencias.
- Consejos Académicos de Área: dentro del proceso de ampliación de la representatividad de los órganos colegiados de la UNAM, después de su aprobación por el Consejo Universitario en 1992, en 1993 fueron instalados los Consejos Académicos de Área (CAA) y nombrados -por la rectoría- sus respectivos coordinadores, tras haberse celebrado la elección o designación de representantes de la comunidad, en las siguientes áreas: Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías (48 miembros), Ciencias Biológicas y de la Salud (50 integrantes), Ciencias Sociales (56), Humanidades y de las Artes (38) (Canales, 2001: 133) (ver Tabla 2). Consejos por área multidisciplinaria que denotan la división del trabajo académico y de las fuerzas académicas existentes en el campo universitario y en donde los académicos participan en una proporción de 42% en promedio del total, con sus 78 representantes electos, lo cual representa a fin de cuentas un logro del sector, en la medida en que le permite tener mayor injerencia en la regulación de sus propias actividades, mas allá de la discrecionalidad prevaleciente concentrada en los puestos burocráticos de dirección, considerando que los CAA tienen entre sus atribuciones la formulación colegiada de las “políticas académicas generales del área”, la determinación de los “criterios generales para la selección, evaluación y promoción del personal académico del área” y la “definición de las características generales de la planta del personal académico requerido por el Área”, entre otras¹. El poder burocrático requería del poder académico para hacer más eficiente y legitimar la toma de decisiones dentro de la relativamente desgastada estructura de poder universitaria, razón por la que finalmente aceptó la ampliación de la participación académica en la estructura de decisiones universitarias (CU, 2013).

¹ El Estatuto General define a los CAA de la siguiente manera: “Los consejos académicos de área son órganos colegiados propositivos, de planeación, evaluación y decisión académicas, que tienen como objetivos fortalecer las tareas sustantivas de la Universidad, promover la articulación entre sus diversos niveles, disciplinas y funciones académicas, y propiciar el óptimo aprovechamiento y desarrollo de sus recursos.”

- ra de poder universitaria, razón por la que finalmente aceptó la ampliación de la participación académica en la estructura de decisiones universitarias (CU, 2013).

UNAM. CONFORMACIÓN DE LOS CONSEJOS ACADÉMICOS DE ÁREA (1992)				
CONSEJEROS ACADÉMICOS POR SECTOR	CONSEJOS ACADÉMICOS*			
	CAACFMI	CAACBS	CAACS	CAAHA
AUTORIDADES				
Coordinador del Consejo Académico (designado por la rectoría)	1	1	1	1
Directores de cada escuela, facultad, instituto y centro del área	18	18	20	14
Subtotal	19	19	21	15
(%)	40%	38%	38%	39%
ACADÉMICOS				
Consejeros representantes del personal académico de cada escuela o facultad que forme parte del área	8	10	12	6
Consejeros representantes del personal académico de cada instituto o centro que forme parte del área	10	8	8	8
Dos profesores del área correspondiente, miembros del Consejo Académico del Bachillerato y designados por éste.	2	2	2	2
Subtotal	20	20	22	16
(%)	42%	40%	39%	42%
ALUMNOS				
Consejeros representantes alumnos de cada escuela o facultad que forme parte del área	8	10	12	6
Un consejero representante de los alumnos del área de la Unidad Académica de los Ciclos Profesional y de Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades	1	1	1	1
Subtotal	9	11	13	7
(%)	19%	22%	23%	18%
Total	48	50	56	38

* I. Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías (CAACFMI); II. Consejo Académico del Área de las Ciencias Biológicas y de la Salud (CAACBS); III. Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (CAACS); IV. Consejo Académico del Área de las Humanidades y de las Artes (CAAHA).
Fuente: Estatuto General, 1992. ELABORACIÓN PROPIA.

1. Congreso Universitario de 1990: como un ejercicio democrático inédito en la institución, en el Congreso Universitario participaron 318 profesores (37.5%), 106 investigadores (12.5%), 53 autoridades (6.25%), 318 estudiantes (37.5%) y 53 empleados administrativos (6.25%), es decir, 424 académicos en total (50% del conjunto de delegados), de los cuales 75% eran profesores y 25% investigadores¹, acordándose en su seno varias reformas relacionadas con la regulación participativa del trabajo académico dentro del campus (Cevallos y Chehaibar, 2003).
2. Colegio Académico para la Reforma del Reglamento General de Estudios de Posgra-

¹ Si se considera el total de académicos ‘de base’ y académicos directivos (poder académico-burocrático), es decir $424 + 53 = 477$, los profesores representaban el 66.7%, los investigadores el 22.2% y las autoridades académicas el 11.1% del conjunto académico.

do: elegido en 2004 y conformado por 60 integrantes, 38 (63.3%) representantes de los académicos, 16 (26.6%) representantes de alumnos de maestría y doctorado, cuatro representantes de los directores de facultades, escuelas, centros o institutos y dos representantes de la rectoría (Memoria UNAM 2004, 1125), dicho Colegio es la expresión de una reforma inusitada en la institución, verdaderamente consensuada entre las diversas fuerzas académicas² de la UNAM, dada la amplitud del proceso de consulta. Los resultados del Colegio Académico renovador implicaron la reformulación del Reglamento General de Estudios de Posgrado (aprobado en 2006 por el Consejo Universitario, como muestra del consenso alcanzado) en términos aun más flexibles que la versión anterior de 1996, como la posibilidad de abrir posgrados interdisciplinarios con temas emergentes demandados por el mercado de trabajo, la creación posterior de un Consejo de Estudios de Posgrado más representativo (elegido en 2006 y formado por 9 académicos <38%>, 9 alumnos <38%> y 6 autoridades <25%>), así como el perfeccionamiento de sus sistemas de control de alumnos y académicos (Memoria UNAM 2006).

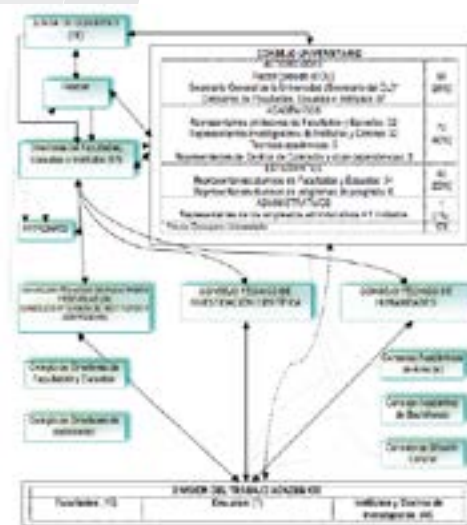
3. Claustro Académico para la Reforma del EPA: en 2003 el Consejo Universitario aprobó por consenso dar cumplimiento a uno de los principales acuerdos del Congreso Universitario de 1990 -13 años después de haberse acordado-, relacionado con la reforma al Estatuto de Personal Académico de la institución -estatuto promulgado desde 1974-, como resultado de una demanda histórica de distintos sectores académicos, reforma incumplida

² “(...) el Colegio Académico envió el anteproyecto de reforma al Reglamento General de Estudios de Posgrado a 39 comités académicos (de los programas de posgrado), se presentó ante los cuatro consejos académicos de área y ante el Consejo Consultivo de Estudios de Posgrado, con el fin de analizarlo, emitiendo en él comentarios y sugerencias. Para ampliar la legitimidad del nuevo reglamento, el anteproyecto fue enviado a los 60 directores de Escuelas, Facultades, Institutos y Centros, al Abogado General, al Director General de Administración Escolar, al Consejo Asesor de la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia y a la Comisión de Seguimiento de las Reformas de Equidad de Género de la UNAM. (...) Con estas observaciones y sugerencias el Colegio Académico reelaboró el anteproyecto (...)” (Memoria UNAM 2005, 1134).

1. hasta ese momento por la prepotencia de las autoridades universitarias; para lograr dicha reforma, se aprobó la constitución del llamado “Claustro Académico para la Reforma del EPA”, formado por 105 universitarios, de los cuales 100 eran académicos electos por votación universal, directa y secreta, y cinco eran representantes del Rector (5%), los 100 distribuidos de la siguiente manera: 28 Profesores de Carrera (27%), 26 Investigadores (25%), 28 Profesores de Asignatura (27%) y 18 Técnicos Académicos (17%) (CECU, 20 de marzo de 2003) (CECU, marzo de 2004). No obstante el consenso generado durante el proceso de reformulación del EPA, sus acuerdos quedan en el limbo, a causa del desinterés de la burocracia universitaria, una vez más. Lo que podría haber sido una gran reforma académico-laboral en la universidad nacional ha quedado en el aire.

Todos estos cambios conducen, a final de cuentas, a la reconversión del orden académico-político universitario, dado que tanto los órganos como los procesos de toma de decisión institucionales tienden a hacerse más representativos y participativos, en búsqueda de una mayor legitimidad de los órganos de gobierno instituidos en el campo universitario, al abrirse nuevos espacios de intervención de los académicos en la definición del orden universitario y en la regulación de su propio trabajo, como resultado final de las demandas históricas de los académicos heterodoxos de distintas generaciones. Con base en lo anterior, se podría hablar de un nuevo orden académico-político burocrático-participativo, en el que la burocracia sigue manteniendo el control de los centros de decisión principales (la estructura central de órganos de gobierno se mantiene prácticamente intacta desde 1945), aunque indudablemente con una mayor presencia del sector académico (ver en conjunto el Esquema 2). No puede dejar de mencionarse que muchos de los cambios realizados han sido desatados en principio por las movilizaciones estudiantiles de los años ochentas y noventas.

Esquema 2. UNAM. ESTRUCTURA DE PODER ACADÉMICO-POLÍTICO (2012).



2. Reconfiguración del orden académico-laboral: flexibilización y corporativismo

El orden académico-laboral universitario, por su parte, también ha sufrido cambios en el periodo, pero aun más profundos, considerando el cúmulo de pequeñas y grandes reformas académicas y laborales dadas en los últimos tiempos, las cuales han impactado de múltiples formas al trabajo académico: se ha desvalorizado material y simbólicamente, se ha flexibilizado multifactorialmente, ha sido multi-estratificado, polarizado y atomizado; se ha intensificado y prolongado su jornada, se ha desacelerado el crecimiento de la planta académica y restringido el acceso de nuevos académicos, entre otros aspectos. Así, el poder burocrático universitario toma

una posición claramente heterónoma y emprende una serie de reformas académico-laborales que modifican los mecanismos de regulación del trabajo académico y alteran sus condiciones de desarrollo, frecuentemente con la colaboración de los mismos académicos. El eje de las reformas se da alrededor de los programas de estímulos a la productividad académica, basados en el modelo tecnocrático de la “Investigación Científica” imperante en las ciencias naturales¹, el cual es tomado como un patrón universal aplicable a todas las disciplinas (Bourdieu, 1984: 77). Dichos programas de flexibilización y diferenciación salarial se dan (Cortés, 1999: 391-410) por acuerdo de los poderes burocráticos universitario y estatal (Canales, 2001: 65-106), quienes coinciden en imponer los ‘criterios de la libre competencia’ (o del “mercado libre”) prevalecientes en la educación superior norteamericana (Bourdieu, 2000b: 104-105) dentro del campo científico y universitario nacional, presentando dicho modelo como la ‘solución’ al deterioro de los salarios académicos {en la década de los noventas, los salarios tabulares se depreciaron en alrededor de un 70% en términos reales, tomando como base el año de 1975 (Ordorika, 2004)} y como el mecanismo idóneo para el “fortalecimiento” del trabajo académico en sus distintas modalidades (docencia, investigación, difusión y gestión), incentivando su eficiencia y productividad, además de lo anterior, los nuevos estímulos salariales sirven como mecanismos de reorientación y control de la labor académica, en función de las políticas tecnocráticas universitarias -articuladas con las políticas educativas estatales-. Los programas principales instaurados en la UNAM son los siguientes (a los que hay que agregar el Sistema Nacional de Investigadores, como programa de estímulos tecnocrático externo):

El Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico -PRE-

¹ “No se terminaría nunca de inventariar las consecuencias -con frecuencia perjudiciales para el progreso real de la investigación- de la generalización del modelo de las ciencias de la naturaleza bajo el efecto conjugado del *modelo organizacional y tecnológico de esas ciencias y de la lógica burocrática*, que han llevado a un cuerpo de administradores de la investigación, dispuesto por su formación y por sus intereses específicos a una visión propiamente tecnocrática, a no conocer y a no reconocer otra cosa que los ‘proyectos’ concebidos sobre el modelo de las ciencias naturales” (Bourdieu, 1984: 77).

PAC-, vigente de 1990 a 1992, y sustituido a partir de 1993 por el Programa de Primas al Desempeño Académico del Personal de Tiempo Completo -PRIDE-.

El Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico de Asignatura -PREPASIG-, vigente a partir de 1993.

El Programa de Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera -FOMDOC-, vigente a partir de 1993.

El Programa de Reconocimiento y Apoyo al Personal Emérito, a partir de 1990.

Los nuevos “programas” de flexibilización del trabajo (en el sentido de que permiten programar el mismo trabajo), diseñados autoritariamente por las élites burocráticas estatales y universitarias para reordenar y reorientar (reprogramar) el trabajo académico, aunque se presentan como medios de recuperación salarial originalmente, dado el fuerte deterioro de los ingresos académicos -en un contexto de desvalorización económica y simbólica de la profesión académica-, constituyen en su conjunto un nuevo modelo académico-laboral (Ibarra, 1993: 308-346), en la medida en que modifican las relaciones y condiciones laborales y académicas de los profesores, investigadores y técnicos académicos en la UNAM, programas que se combinan con el corporativismo académico-sindical instaurado desde el periodo anterior, lo que da como resultado un nuevo orden laboral-académico corporativo-neoliberal, el cual tiene una serie de implicaciones, como las siguientes:

3. Flexibilización multidimensional del trabajo académico: La actividad académica universitaria tiende a ser flexibilizada en varias de sus dimensiones:
4. Flexibilización salarial: si bien las relaciones académico-laborales no se han modificado radicalmente desde la promulgación del EPA en 1970 -y sus reformulaciones entre 1974 y 1988- y desde el establecimiento paralelo del primer Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico

1. en 1981-1983, la relación salarial bilateral (recibir un salario cambio de la realización y venta de un trabajo acordado) sí se ha flexibilizado en la práctica, a causa del establecimiento del salario flexible (los programas de estímulos). De esta manera, los programas de estímulos instituyen el salario flexible por productividad y “libre competencia” entre el personal académico, lo que se traduce en una nueva composición del salario académico y en la deshomologación (desigualación) de los salarios asociados a cada categoría contractual (antes regulados bajo el criterio jurídico constitucional de ‘a trabajo igual salario igual’ y hoy regidos por el principio de ‘a mayor productividad mayor salario’), de modo tal que la nueva composición de los salarios se torna sumamente variable, generándose una multiplicidad de niveles para cada categoría estatutaria (por ej.: las 17 categorías de tiempo completo establecidas en el CCT y el EPA se multiplican por 4, haciendo un total de 68, al instrumentarse el PREPAC/PRIDE en 1990), con lo que, en promedio, el salario base tabular (contractual) llega a representar el 40% del salario total y el monto del PRIDE el 60% restante (Canales, 2001: 129) (Ordorika, 2004: 50) (Ibarra, 1993: 323). Ahora, por lo tanto, los salarios están determinados por dos mecanismos diferentes: un mecanismo contractual formalmente bilateral (la revisión salarial del CCT entre el poder sindical corporativo y universitario) y realmente trilateral, dada la intervención estatal en su reducción, y por un mecanismo trilateral sui géneris (flexible), en el que participan la burocracia estatal (que define sus reglas y montos), el poder universitario burocrático (que adapta los lineamientos estatales) y el poder colegiado de los grupos académicos (Consejos Técnicos, Internos, Asesores y Académicos de Área; comisiones de evaluación), el cual clasifica y distribuye a los contendientes en el nuevo mercado académico (Canales, 2001).
2. Flexibilidad funcional: Polivalencia funcional ampliada e hiperactiva: si en los años sesentas la separación docencia/investigación era aceptada estatutariamente, y a partir de 1970 se había establecido formalmente la polivalencia académica funcional

en el EPA (obligación de realizar todas las funciones sustantivas por parte de los académicos de carrera), en la realidad las cosas eran diferentes, si consideramos que a mediados de los ochentas el 56% de los investigadores de la universidad no ejercían la docencia y que el 93% de los docentes del posgrado no eran investigadores (Carpizo, 1986: 46), situación que da un giro con los programas de estímulo, dado que estos incentivan el cumplimiento de la polivalencia estatutaria por parte de los académicos de tiempo completo, de manera que las posiciones-puestos-categorías académicas concentradas en una sola función (investigación o docencia) fueron forzadas a diversificar sus actividades, ampliando sus funciones, de acuerdo a su adscripción. Al mismo tiempo, se fomenta la hiperactividad académica o polivalencia hiperactiva al estimularse la realización de múltiples tareas a la vez: docencia + actualización + investigación + divulgación + gestión + vinculación, etc.

3. Flexibilidad numérica (reajustes de personal): después de un crecimiento sostenido de más de 20 años, la planta académica universitaria sufre diversos reajustes a partir de 1983, reduciéndose el número de contrataciones en diversos momentos, entre los años 1983 y 2000: Entre 1982 y 1983 se da el reajuste de personal académico más significativo en la historia institucional, al cancelarse la contratación de 6,442 profesores (rectoría de Rivero). Entre 1986 y 1987 se pierden 1792 empleos académicos (periodo de Carpizo). En el periodo 1989-1996 (rectorado de Sarukhán) se dan tres reajustes de personal académico: en 1989 la planta académica se reduce en 116 puestos respecto al año anterior, en 1991 disminuye en 519 puestos respecto a 1990 y en 1992 se reduce en otros 175 puestos. En 1999 la planta académica disminuye en 283 puestos y en 2000 se reduce en 1,238 puestos (a raíz de la huelga estudiantil de 1999) (Jiménez, 2010). 1
4. Flexibilización de la carrera académica (ca-

¹ Los reajustes de personal pueden obedecer a distintos motivos, como el congelamiento de plazas, la falta de sustitución de renuncias o jubilaciones, o la no renovación de contratos interinos o por obra determinada, no obstante, objetivamente representan reajustes de personal.

rrera de doble vía): la trayectoria académico-laboral adopta dos vías paralelas, una contractual-estable-definitiva fijada por el EPA y el CCT, otra flexible-inestable-provisional establecida por los programas de estímulos.

Multi-estratificación académica: A la estratificación-clasificación laboral-salarial fija y permanente (tabulador de categorías académico-laborales-salariales establecido por el EPA y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) bajo la titularidad de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM <AAPAUNAM>) se agrega una nueva estratificación-clasificación flexible no permanente, establecida burocrática y colegiadamente (tabuladores de categorías y niveles determinados por los programas de estímulos internos -tabulador salarial por competencia y productividad-), además de la estratificación académico-salarial definida desde el exterior (tabulador del SNI). La estratificación fija está regulada internamente (autónomamente) por el CU, la Rectoría, la AAPAUNAM y la tecno-burocracia estatal (forma colegiada -el EPA-, bilateral -el CCT- y tecnocrática -política de contención salarial-); la estratificación flexible está determinada por la burocracia estatal, la burocracia universitaria, los órganos colegiados participantes y la “mano invisible” de la ‘libre competencia’ interacadémica administrada por las mismas burocracias estatal y universitaria (las cuales deciden los montos presupuestales y los criterios de distribución) (Canales, 2001: 78-85); la estratificación heterónoma está regulada por la burocracia estatal y los comités evaluadores de pares académicos; a dichos sistemas de estratificación habría que agregar también los ingresos externos regulares de los sectores académicos de algunas profesiones liberales -médicos, abogados, ingenieros, psicólogos, etc.- (Bourdieu, 1984), de disciplinas aplicadas (asesorías técnicas y/o políticas) o con doble o triple empleo. Dichos sistemas de estratificación se superponen entre sí, aumentando el número de estratos posibles.

Polarización socioeconómica: La mayor estratificación de la planta académica implica una mayor desigualdad entre las categorías académico-laborales, es decir un mayor distanciamiento socioeconómico entre los académicos, al aumentar la distancia salarial entre las categorías-niveles fijas/os (contractuales), combinadas con las categorías-niveles flexibles-provisionales de los programas de estímulos. Por ejemplo, si en 1975, la diferencia salarial entre el profesor o investigador titular ‘C’ (la categoría más alta del tabulador fijo) y el técnico académico auxiliar ‘A’ (la categoría más baja del personal de tiempo completo en el tabulador fijo) era de 4:1 y en 1981 se reduce a 3.5:1, llegando incluso a 3.3:1 en 1990, para retornar a 4:1 en 2003, dicha diferencia salarial se modifica radicalmente si se agregan los sistemas de estratificación flexibles, ya que la diferencia entre un profesor titular ‘C’ con nivel ‘D’ en el PRIDE y con nivel III en el SNI, respecto a un técnico académico auxiliar ‘A’, era de 12.7:1 en el año 2003 (AAPAUNAM, 2007), de manera que la desigualdad socioeconómica entre ambos extremos se triplica a causa del establecimiento de las categorías flexibles-provisionales.

Sobrerregulación del trabajo académico: sobrevigilancia de la actividad académica mediante múltiples mecanismos de supervisión internos y externos, tradicionales y nuevos (al “programa anual de labores” y al informe anual de actividades académicas señalados en el EPA (CU, 1988: arts.: 56 y 60), se agregan el SNI, los diversos programas de estímulos, los proyectos de investigación financiados interna y externamente -CONACYT, SEP, etc.-), los cuales tienden a configurar un sistema de control exhaustivo del quehacer acadé

mico (un panóptico académico), a través de diversas instancias de evaluación universitarias y del exterior (consejos, comisiones, comités), en las que participan distintos agentes (académicos de dentro y de fuera de las dependencias, autoridades académicas universitarias, alumnos y tecno-burócratas externos de diversos niveles), con lo que el trabajo académico pierde autonomía, es decir, la “rendición de cuentas” atenta contra la libertad académica.

Al respecto, un connotado académico (investigador emérito) hace la siguiente reflexión:

...“no creo que haya en México un sector más vigilado que el de los científicos, porque es absolutamente absurdo, los científicos somos gentes que hacemos el trabajo por placer, lo hacemos porque queremos, porque nos gusta, porque nos interesa, somos los más vigilados, los mas constantemente (vigilados), los que mayor número de informes tenemos que dar”... [Físico 1, año: 2007]

1. Intensificación del trabajo académico: los estímulos generan una mayor intensidad en el trabajo (gasto de energía) realizado bajo presión, a causa del establecimiento de tiempos y metas no controlados/as por el académico individual, provocando un mayor desgaste físico y mental de los académicos, sometidos a un mayor estrés laboral.
2. Aumento en las cargas de trabajo: las cargas de trabajo tienden a aumentar debido a las exigencias de los programas de incentivos, las cuales son reguladas por cinco vías paralelas, la individual (en principio el académico define su trabajo en su plan anual de actividades), la burocrática (por ej. las Direcciones pueden definir el número de alumnos por grupo), la colegiada (Consejo Técnico, Interno, etc.), la bilateral (CCT-AAPAUNAM)¹ y la maximizadora-flexible (estímulos).

El nuevo orden de relaciones académico-laborales, por tanto, es en realidad un modelo mixto, tradicional y flexible al mismo tiempo, competitivo y productivista, que tiende a organizar y regular al trabajo académico bajo una racionalidad economicista basada en la lógica de la ‘maximización de resultados’ (productos del trabajo) y la ‘libre competencia’ por recursos escasos (brindados selectivamente por el Estado), la lógica de la funcionalidad institucional (el cumplimiento de las funciones prioritarias para la universidad -definidas por los poderes universitarios-: investigación, docencia, difusión y gestión) y la lógica de la desigualdad legitimada y el distanciamiento socioeconómico (estratificación-polarización) entre los académicos, modelo basado en la amplia participación de los académicos en la valuación de las actividades académicas y sus productos, y en la sobrevigilancia de todos contra todos que tiende a imperar en el medio universitario, modelo que también tiende a generar un creciente malestar académico, a pesar de sus beneficios materiales (cfr. Ibarra, 2001).

¹ La cláusula no. 55 del CCT 2013-2015, firmado por la AAPAUNAM y la Rectoría, se refiere a la distribución de las cargas de trabajo: “La UNAM establecerá los mecanismos para asegurar que la integración o el cupo de los grupos de alumnos responda a la necesidad de distribuir equitativamente las cargas de trabajo entre los profesores, atendiendo siempre a la capacidad de las instalaciones”.

Conclusiones

En esta aproximación a la construcción social del campo universitario, particularmente a la configuración de los órdenes académico-laboral y académico-político de la UNAM, en la que los agentes académicos intervienen mediante su trabajo y su participación en la estructura institucional de toma de decisiones, se puede apreciar que uno de los ejes de dichos procesos es el relativo a la regulación del mismo trabajo académico, en disputa permanente entre el poder burocrático centralizado y el poder académico distribuido en la estructura de entidades académicas jerarquizadas en función de su capital académico acumulado.

Los cambios académico-laborales y académico-políticos analizados aquí, han sido el resultado de la participación de los académicos en sus lugares de trabajo, en la conformación de grupos académico-políticos y en los espacios de tomas de posición y toma de decisiones (ya sean estos formales e informales, permanentes o coyunturales), así como de la intervención de la poderosa burocracia universitaria, de la presencia de los estudiantes (y del personal administrativo), y de la intromisión de agentes externos diversos, entre los que destaca la burocracia estatal. La universidad ha sido construida y reconstruida por todos ellos a lo largo de su historia.

Bibliografía

- AAPAUNAM-UNAM (1981). *Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico 1981-1983*. México
- AAPAUNAM-UNAM (2007). *Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico 2007 - 2009*. México.
- AAPAUNAM-UNAM (2013). *Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico 2013-2015*. México.
- Baca Olamendi, Laura et. al. (comps.) (2004). *Léxico de la política*. México: FLACSO-CONACYT-Fundación Heinrich Böll-FCE.
- Bourdieu, Pierre (1983). *Campo del poder y campo intelectual*. Buenos Aires: Folios.
- Bourdieu, Pierre (1984). *Homo academicus*. Paris: Les éditions de minuit [editado en español por la editorial Siglo XXI, Buenos Aires, 2008].
- Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo-Conaculta.
- Bourdieu, Pierre (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (1993). *Cosas dichas*. Barcelona: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre (2000a). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bourdieu, Pierre (2000b). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée.
- Bourdieu, Pierre (2002a). *La distinción*. México: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (2002b). *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (2005). *Las reglas del arte*. Barcelona: Anagrama.
- Canales S., Alejandro (2001). *La experiencia institucional con los programas de estímulo: La UNAM en el periodo 1990-1996*. México: DIE-CINVESTAV.
- Carpizo, Jorge (1986). *Fortaleza y debilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM.
- CECU (2003). *Segundo informe general de la Comisión Especial para el Congreso Universitario al Consejo Universitario*. UNAM, 20 de marzo de 2003.
- CECU (2004). *Quinto informe general de la Comisión Especial para el Congreso Universitario al Consejo Universitario*. UNAM, marzo de 2004.
- Cevallos de Kramis, Julieta y Lourdes Chehaibar Nader (2003). *El congreso universitario de 1990 y las reformas en la UNAM de 1986 a 2002*. México: CESU-UNAM.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (1910). *Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México*. México.
- Corcuff, Philippe (1995). *Les nouvelles sociologies. Constructions de la réalité sociale*. Paris: NATHAN.
- Cortés Rocha, Xavier y Adolfo Rodríguez Gallardo (1999). *Visión de la universidad. Una visión plural*. México: UNAM.
- CU (1939). *Reglamento para el funcionamiento de las academias de profesores y alumnos*. Marzo de 1939. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 31-12-2009 >).
- CU (1943). *Reglamento para el funcionamiento de las academias de profesores y alumnos y de las sociedades de alumnos*. Marzo de 1943. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 31-12-2009 >).
- CU (1945). *Reglamento del Profesorado Universitario de Carrera*. México: UNAM.
- CU (1946). *Reglamento para los Investigadores de Carrera*. México: UNAM.
- CU (1970). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. UNAM,.
- CU (1975). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM.
- CU (1988). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Aprobado en sesión del Consejo Universitario el 22 de Marzo de 1988. Publicado en Gaceta UNAM el día 14 de Abril de 1988.
- CU (1992). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM.
- CU (2013). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. 25 de enero de 2013, publicado en Gaceta UNAM el 5 de febrero de 2013
- CU (febrero de 1934). *Estatuto de la Universidad Nacional de México*. Febrero de 1934. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 28-12-2009 >).
- CU (marzo de 1945). *Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Marzo de 1945. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 28-12-2009 >).
- CU (mayo de 1934). *Reglamento transitorio para la formación de academias*. Mayo de 1934. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 31-12-2009 >).
- CU (noviembre de 1943). *Reglamento que crea la posición de profesor universitario de carrera, en la Escuela de Bachilleres (Escuela Nacional de Iniciación Universitaria y Escuela Nacional Preparatoria), en la Facultad de Ciencias y en la Facultad de Filosofía y Letras*. Noviembre de 1943. (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 31-12-2009 >).
- De la Garza T., Enrique (1988). *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*. México: Colmex.
- De la Garza T., Enrique (coord.) (1992). *Crisis y sujetos sociales en México*. (2 vols.). México: Porrúa.

Giménez, Gilberto (1997). *La sociología de Pierre Bourdieu*. IIS-UNAM (mimeo). México.

Giménez, Gilberto (2005). *Teoría y análisis de la cultura*. México: CONACULTA-ICOCULT.

Ibarra Colado, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México: UNAM-UAM-ANUIES.

Ibarra Colado, E. (Coord.) (1993). *La universidad ante el espejo de la excelencia*. México: UAM-I. IIS (1990). *La sociología mexicana desde la universidad*. Instituto de Investigaciones Sociales. México: UNAM.

Jiménez, Yuri (2010). "Campo de la educación superior y regulación del trabajo académico en México: la participación de los académicos en la construcción social del orden político-laboral universitario (el caso de la UNAM: 1910-2007)". Tesis de Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

Ordorika, Imanol (2006). *La disputa por el campus. Poder, política y autonomía en la UNAM*. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.

Ordorika, Imanol (coord.) (2004). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM-Porrúa.

Poder Ejecutivo (1920). *Sobre los grados universitarios*. Departamento Universitario y de Bellas Artes, México, 1920 (<http://www.abogadogeneral.unam.mx/> < consulta: 30-12-2009 >).

Presidencia de la República (1945). *Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México, publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945 (disponible en <http://www.abogadogeneral.unam.mx/>, consultada el 30 de diciembre de 2009).

Ritzer, George (2001). *Teoría sociológica clásica*. Madrid: Mc Graw Hill.

UNAM (2004). *Memoria UNAM 2004*. México: UNAM.

UNAM (2005). *Memoria UNAM 2005*. México: UNAM.

UNAM (2006). *Memoria UNAM 2006*. México: UNAM.

UNAM (2013). *Series Estadísticas UNAM 2000-2013*, en http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php

UNAM. *Población escolar de 1924 a 2011*, en http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php, consulta: 24-12-2011.

UNAM. *Población escolar de 1924 a 2013*, en http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php, consulta: 24-08-2013.

Weber, Max (1984). *Economía y Sociedad*. México: FCE.

Zemelman, Hugo (1987). *Conocimiento y sujetos sociales*. México: Colmex.

Los integrantes del SNI y lo que les instituyen los programas de estímulo económico: el caso de la docencia

🔗 Rosalía Susana Lastra Barrios¹

🔗 Oscar Jorge Comas Rodríguez²

🔗 Luis Jesús Ibarra Manrique³

Resumen

Entre las trayectorias profesionales, merece atención especial la formadora de todas las demás, que es la académica. El conocimiento de cómo se modifica y regula su vocación requiere de reconocer las cambiantes encrucijadas motivacionales que le instituyen. En México, la aplicación de los Programas de Estímulo Económico (PEE) federales se ha convertido en un elemento perturbador, en particular para la función docente, amén de lo que acontece en las otras funciones que la conforman. Hay cuantiosa evidencia que indica que la modifica

¹ Doctora en Estudios Organizacionales. Universidad de Guanajuato. Profesora investigadora. Economía y Universidad. Correo: lastra@ugto.mx

² Doctor en Educación. Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor investigador. Estudios de la Universidad. Correo: ocomas@xanum.uam.mx

³ Maestro en Investigación Educativa. Universidad de Guanajuato. Director del Departamento en Educación. Educación, Estado y Sociedad. Correo: ljbarra@ugto.mx

ción ofrecida al bienestar objetivo del académico, en particular de las universidades públicas, no se traduce en automático en mejoras al bienestar laboral; entre lo más discutido se apunta hacia la marginalización del tiempo para preparar clases, la revisión de tareas y exámenes, la profundización y actualización de lo impartido, su correspondencia con lo investigado, la poca consideración al diferencial requerido por los tipos de asignatura, nivel, número de alumnos, grupos, metodología didáctica y el *expertise*. La significancia de ello aumenta al contrastar los valores que en dichos PEE se asigna a las labores docentes respecto a las de investigación. Con apoyo en un marco interpretativo creado para observar la óptica instituida entre los académicos, en este caso, entre los integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el objetivo de lo presente es mostrar los principales hallazgos obtenidos de un piloteo que permite aventurar ciertas perspectivas de tal forma de estimular lo académico, ya sea para promover los aprendizajes, la satisfacción profesional o el devenir de la actividad y, por ende, de la universidad pública.

Palabras clave: Universidad, docente, estímulos económicos, institucionalización

Introducción

Por muchos años en México no hubo duda de que ser profesor equivalía a tener una vocación basada en el acto generoso de compartir lo aprendido con los colegas y, principalmente, con las nuevas generaciones. Con el tiempo, al profesor (equiparado a docente), se le han venido solicitando actividades antes no asumidas como obligatorias, sean tutorías, la investigación de frontera (que sí la actualización en el estado de su arte), la extensión y la gestión universitaria, por lo cual, hoy el contenido del término “profesor” se aproxima más al de “académico”.

La solicitud de actividades adicionales a la docencia constituye una encrucijada que sella una ruptura generacional, no resistida por parte del gremio, a diferencia de quienes ya iniciaron su vida académica con ella. A partir de los años 80, el cambio instituyente¹ no fue evolutivo, sino implantado por decreto del sector público, al crear como herramienta estimulativa los PEE², ajustando de paso, aunque de forma no siempre coordinada, los grados de autonomía de los receptores de la acción. Estos, pasan la responsabilidad del diseño de su plan de trabajo

¹ Las alusiones a lo *institucional* se dirigen a encontrar la caracterización del sistema de reglas ampliamente compartido en cuestión, sostenido en estructuras de significado adyacentes.

² En 1984 dentro del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) se creó el Sistema Nacional de Investigadores (SNI); en 1991, en la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ES-DEPED), y en 1996, el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), entre los principales, pudiendo existir programas locales.

al encuadre dentro de los objetivos de su organización de adscripción, y las universidades pasan la responsabilidad del diseño de su plan de trabajo al encuadre en los objetivos de la subsecretaría de Educación Superior (SES) y del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

La directiva de estimular de manera económica a través de los PEE se dirige a fomentar la multifuncionalidad entre el profesorado de tiempo completo con las mejores credenciales, desatando otra encrucijada: corroborar si esa senda y la coordinación pública de la educación superior es lo adecuado a largo plazo para tributar los resultados requerido por la ciudadanía a las universidades –en particular, de cara a la acuciante reinsertión del país en la División Internacional del Trabajo–, o si la égida de organizar el estímulo para la generación e impartición del conocimiento debiera desmenuarse sin intercesión pública, al interior de las universidades y sus ocupantes.

Respecto a la multifuncionalidad promovida, es notoria la plausibilidad de los razonamientos en que se basa, pero la realidad de la configuración humana la parcializa. Dos de sus puntos vulnerables son que la política pública tiene mayor pregnancia de contar con la anuencia de sus destinatarios, lo cual no acontece, salvo en actos protocolarios de legitimación y, por otra parte, que por naturaleza su aplicación es de orden general, impidiendo la consideración circunstancial en un gremio que requiere cuantiosas excepciones y configuraciones profesionales para generar e impartir el conocimiento; lo contrario tiende a extinguir su originalidad, siendo además cuestionable el trato igual a los desiguales. El tipo de estímulo, asignado con base en cuantificaciones y documentos fijados por comités y raceros traslapados, vulnera adicionalmente el sistema porque cuando la evaluación se asocia al estímulo económico, suele desvirtuarla; es bastante generalizada la idea de que la esencia de la evaluación académica es servir para perfilar acciones de mejora, y que otros usos la pone en rutas inciertas y desata la simulación.

A ya más de 20 años de aplicación de los PEE, respecto a la vuelta a la autonomía académica total, es esperable que la comunidad hubiera afianzado la madurez procurada; mas persis-

ten los indicios de prácticas cuestionables aún muy generalizadas, en particular por falta de preparación de los evaluadores, que es a quienes corresponde el cuidado de la cualidad de lo que en los PEE se denomina “calidad de los productos”, sean artículos en revistas, aceptación en congresos, inclusión en comités, etc., amén de la carente meta-evaluación.

Entonces, como en la base del comportamiento social están las motivaciones individuales que se ajustan con las del colectivo que les instituye, es menester intentar entenderlas. El método interpretativo inicia con una explicación del contenido resultante de la mezcla de instituciones prevalecientes en el campo organizacional, investigada por su rol impulsor del actuar. Se continúa probando formas alternativas de entender los fines a los que terminan por servir las circunstancias propiciadas por los PEE en contextos académicos específicos, en este caso, centrando la manera en que los interpretan los integrantes del SNI, y se finaliza aventurando un balance de significados para la función docente.

Fundamentos de la reconducción del profesorado

En la reconducción de la educación superior difícilmente pueden haber intereses aviesos,

antes la toma de decisiones en conciencia y capacidad, donde cada implicado tiene una parte de responsabilidad sobre el acontecer. Por lo que toca al profesorado, ha permanecido bastante silente; abstraídos por encuadrar en las reglas federales, los profesores no han consensuado alguna sólida propuesta alternativa a las formas vigentes de estímulo y valoración que se funden en principios y criterios netamente académicos y sea susceptible de ser discutida a la luz de lo hasta ahora experimentado, elevándola al medio legislativo nacional, tal que al menos se parcialicen los efectos instituyentes dudosos.

Por lo que toca al sector público, las facciones antagónicas que lo integran dificultan las acciones unívocas, siendo la política hacia lo educativo la consecuencia de sus disputas, y cualquier iniciativa de cambio, por pequeño que ella sea, pone en riesgo el endeble equilibrio del sistema de acuerdos, en este caso para revisar el fundamento del sistema de estímulos económicos; un riesgo es que éstos ya se han instituido como complementos salariales y medios para sostenerse en la labor.

La desmovilización en torno al tema de los PEE es entendible ante la compleja red de contrasentidos institucionales que les atraviesan, siendo uno el de su caracterización ideológica; sostenida por muchos como de corte liberal, ello es incierto o mal logrado: el sector público es el que acondiciona “mercados de puntos”, donde lo atractivo es intercambiar cada conjunto de actividades logrado en periodos cortos por ratios de remuneración, lo cual significa prescindir del escrutinio directo del usuario final de los servicios del profesorado, juicio evaluativo trocado en cada PEE por el de los grupos evaluadores convocados, mismos que vetan los procesos universitarios internos para decidir los ratios. Al ser el gobierno el creador de estructuras que emulan ambientes de mercado junto con procesos de democracia a tramos difusos, prohija confusiones al hacer pervivir rasgos de al menos tres instituciones, en esencia contrarias: mercado capitalista, Estado burocrático y democracia. ¿Quién guía el destino del profesorado? ¿Los demandantes de sus servicios, los gestores de lo educativo o la academia? ¿Qué resulta de la mezcla?

El entendimiento del origen de los PEE constituye otro hito institucional a escudriñar. El objetivo formal es estimular económicamente al profesorado, pero se hizo con recursos que parecían ocasionales, concedidos por los congresistas en un intento de acallar el clamor por el deterioro salarial; esto implicó la creación de los PEE al vapor y el reparto de recursos en tiempos administrativos cortos, haciendo entendible la instauración de instrumental objetivista (actividades puntuadas y grupos de pares evaluadores). Al observar los efectos de la repetición por más de dos décadas, emerge la cuestión de la pertinencia de su prolongación.

A mediano plazo, los PEE empezaron a ser utilizados para otros fines (una cosa es proponer y otra la ejecución y los ejecutantes), entre ellos, por el lado de derechos laborales, entorpecer la acumulación al salario base y, por el lado académico, intentar sacudir prácticas decadentes en parte del gremio con el ariete conceptual basado en la idea mercantil del “académico competitivo”.

En el largo plazo, ya parece haberse instituido que la brújula de lo que hay que hacer para ser un académico competitivo es acceder a los

recursos de los PEE, cumpliendo sus reglas de forma acrítica, lo cual no va acorde al comportamiento esperado del profesorado universitario. La paradoja deviene en que al haber sido creados para repartir de forma objetivista en el corto plazo el recurso disponible y no esencialmente para potenciar la generación y mejor impartición del conocimiento, los PEE están terminando por auspiciar prácticas académicas cuestionables.

Aunque los promotores de los PEE pretenden que el fin cortoplacista conlleva al trascendental, existe la duda de si la lógica de ambos sentidos corre por órdenes organizativos distintos, respaldando inconsistencias originadas desde el patrón institucional contextual retomado, no siendo claro cómo son resueltas por los destinatarios de la política estimulativa, pero sí que más que resolverlas, las reproducen.

Quienes legitiman la prefiguración del «académico multifuncional ideal», suelen centrar la planeación de los estímulos en aspectos burocráticos, como los grados académicos logrados, los “productos” de investigación internacionales y prácticamente nada en aspectos difícil medición, como el reconocimiento de la comunidad. De aquí la conjetura de que los PEE se han convertido en un ariete para que la universidad pública satisfaga un nuevo rol: ser una organización más cercana a los requerimientos de la economía cultivando el saber científico comandado –medible de forma directa y a plazos cortos–, dejando a las universidades privadas el de formadoras de prestadores de servicios profesionales más apegados al conocimiento técnico-práctico. El saber científico puro queda en *impasse*.

Los aspectos anteriormente esbozados son antecedentes del ideario con el que se diseñó el Marco Interpretativo (MI) que se dirige a comprender la institucionalidad con la que grupos de académicos específicos enfrentan su labor, incluido un cuestionario con el que se recogen los testimonios, y que se explica a continuación.

1. Síntesis de la propuesta analítica

A partir de la literatura sobre evaluación y de la política de estímulos económicos a los académicos (Comas-Lastra, 2012) se determinó el conjunto de ámbitos y categorías dirigido a ordenar las pesquisas, mismas que quedaron divididas en 4 *corpus sociales* por los que transitan las directivas instituyentes: 1) contexto internacional, 2) instituciones pre-
valecientes en el medio

de la educación superior, 3) mitos institucionalizados en cada organización y, 4) lo instituido en el profesorado. Entre cada corpus se prefigura un espacio para la reflexión, denominado “intersticio”, adecuado para identificar la continuidad o inflexión de las directivas en introyección de un corpus a otro; a mayor alineamiento, se sostiene que la institucionalización es más armónica, aunque no por ello, exenta de contradicciones.

Siguiendo tal orden, el MI ayuda a diagnosticar la consistencia institucional en que se fundan los procesos organizativos –incluidos los de reglamentación pública– y, ulteriormente, su correspondencia con lo instituido en los individuos, aproximando la tendencia en las acciones a persistir o a cambiar y en qué sentido, dada la previsión del ambiente prevaleciente en el medio laboral, la realidad percibida y los intereses grupales resultantes.

Se ha elegido esta aproximación cultural con basa en la noción *Institución* por su operatividad para desentramar contextos complejos, permitiendo el acercamiento al conocimiento de los sistemas de reglas ampliamente compartidos y sostenidos en estructuras de significado específicas, practicados usualmente de forma no consciente; según resulte el conjunto prevaleciente, se busca identificar el Patrón Institucional (PI) descriptor de la actividad supra-organizacional sujeto a las fuerzas contextuales a ser analizadas por los símbolos y las prácticas materiales que configuran la realidad asumida por individuos y organizaciones, donde producen, conducen y reproducen su esencia, dando significado a la experiencia con la cual definen la utilización de tiempo y espacio.

Se intenta el rescate de dos de las dimensiones de las instituciones: la *horizontal o sistémica* (refiere la coherencia interna de las instituciones y entre ellas, en que a mayor resistencia al cambio, mayor entramado institucional) y la *vertical* (refiere el modo en que las instituciones configuran la identidad del individuo y modelan sus posibilidades de acción, de forma tal que a mayor resistencia, mayores raíces de identidad) (Powell y Di Maggio, 1991), debido a que ambas entran los argumentos macro-institucionales que sustentan cadenas de micro-actuaciones. El PI dominante en Occidente resulta de lo que se entiende de las instituciones mercado capitalista, Estado burocrático y la democracia (Freadland y Alford, 1999).

Posterior a la identificación del PI, la indagatoria continúa con la del *patrón institucionalizado*, que es “...cuando los alejamientos del patrón [institucional] son contrarrestados de manera regular por controles contruidos socialmente y activados de manera repetitiva [por castigos o recompensas]...” (Romero, 1991: 14), sea desde la estructura formal o la informal. Así, una *organización institucionalizada* “...debe esforzarse por vincular los requerimientos de los elementos ceremoniales con las actividades técnicas, así como vincular los elementos ceremoniales inconsistentes entre sí”, por lo cual su identificación sirve para diagnosticar la adecuación de prescripciones estructurales inconsistentes que susciten conflictos sobre “derechos de jurisdicción” (Meyer y Rowan, 1992: 97), en particular, para el caso, por intervención de los PEE.

Existe acuerdo con autores del Nuevo Institucionalismo Sociológico en que es menester encontrar descriptors de cuando lo moral se ha tornado en realidad, en situaciones simbólico-procedimentales, pasándo-

se de unos individuos a otros, modificando la persistencia cultural; para que los actos se configuren como de alta institucionalización, basta que alguien diga “*ésta es la forma en que se hacen las cosas*” y ello sea asumido por otros de forma más o menos acrítica; cada individuo se motiva a cumplir, porque de otra forma sus acciones en el grupo se vuelven ininteligibles o disruptivas para el resto (Zucker, 1999:126). Tal puede ser el caso de ciertos grupos de académicos que, al participar en los PEE, adoptan *mitos racionalizados* (Meyer y Rowan 1992: 25), con el objetivo de legitimar –interna y/o externamente– su desempeño, haciendo aparecer como efectivas a las organizaciones que les promueven, aunque ello no haya sido probado a la luz de los objetivos formales.

Se trata de identificar la forma en que operan las *reglas institucionalizadas* de los PEE en las prácticas académicas y, de ser posible, la cognición con que son dadas por hecho, a través de la identificación de las clasificaciones o los mitos racionalizados transmitidos con supuesta asepsia impersonal, *útiles* al sector público en la generación de confianza y credibilidad, con el apoyo en los noveles reglamentos federales y la opinión de académicos selectos. El resultado de hacer real el cumplimiento de la política pública por apego “voluntario” a los PEE, es afianzar posiciones y legitimar los procedimientos y sus consecuentes instrumentos, pero no necesariamente el que se esté cumplimiento la tarea universitaria trascendental.

Por supuesto, las instituciones y los ocupantes de las organizaciones se condicionan mutuamente, con límites que relativizan la capacidad de darse las propias reglas, normas o valores que permitan la libre subsistencia (Del Castillo, 2001: 26). Develar las características de tal *transversalidad* ayuda a conocer el origen de algún tipo de crisis proveniente desde el PI, sea cuando los modos sociales externos se modifican sin una correspondencia interna, o cuando la transversalidad entre instituciones es la fuente de contradicciones que dificultan el funcionamiento de los procesos o los comportamientos dentro de las organizaciones. El caso es cuando la lógica institucional del Capitalismo sale de la esfera de la eficiencia económica para penetrar en el *ámbito* político o social.

Cuando la *contradicción interinstitucional* se vuelve conflicto abierto, se tiene una fuente de cambio-resistencia, y los implicados pueden movilizarse para defender los símbolos y las prácticas de una institución de las consecuencias del cambio en otras, o pueden intentar exportar/importar los símbolos o prácticas de una con el fin de transformar a otra. Esto se convierte en un duelo de inteligencias de lo discursivo a la acción.

Ensamblando los elementos del contexto teórico-situacional anterior, se trata de obtener alguna magnitud de la distancia entre lo que el profesorado capta de las solicitudes de los PEE y su idea de la *identidad idónea del académico*, hoy enfrentado al desafío de tener que elegir ir por esa senda o una propia. De existir la brecha, se intenta identificar lo que proviene de las exigencias del campo organizacional y de las tensiones adyacentes a la labor –entre otras–, caracterizadas en palabras de López por: “...cambio rápido en los saberes de la enseñanza, disminución del compromiso social..., obsesión por la técnica, lo privado como sustituto de lo público, la primacía de los valores económicos, la competitividad como rectora de la profesión y la incorporación por moda de paradigmas pedagógicos que ofrecen eficacia ante el reclamo de una educación pertinente”. (López, 2003: 245).

Cada profesor tiene que construir un discurso y un comportamiento congruentes con las prácticas que de él se esperan, pero, ahora con los PEE, pueden no coincidir con los de la sociedad del conocimiento de cada disciplina o con el papel de la universidad que

se prefigura, lo cual justifica la necesidad de interpretar la forma en que lo resuelve.

El diseño de la senda interpretativa de la información que inició identificando el PI – internacional y nacional contextual–, y los mitos racionalizados más generalizados en el medio de la educación superior mexicana, es la base de elaboración de los reactivos, siempre desde la óptica del académico, vinculándolos a las directivas instituyentes promovidas por los PEE. Las preguntas se redactaron de forma retadora, que inciten la expresión de la lógica del “bien hacer” en la evaluación de sus labores y el tipo de estímulo que le resulten acordes al “bien ser”, apelando al reconocimiento de clasificaciones, guiones, rutinas o símbolos correlativos a lo adecuado en esencia de la empresarialización de la universidad pública, la promoción de la multifuncionalidad de la labor académica, lo ideal de la deshomologación por concurso en el mercado de puntos y la internacionalización.

En el límite, el diseño del cuestionario, no reproducido por la extensión –salvo en lo que compete a la docencia–, obedece a describir el contraste instituido entre el aprecio del académico por el “bien hacer” promovido por los PEE y el “bien estar” obtenido respecto a su visión de “bien ser”.

Los resultados obtenidos del cuestionario se perfilan como guía de las entrevistas semi-dirigidas en los casos con aparentes contradicciones, expresiones valorativas de interés o novedosas, inicio del camino para establecer generalizaciones por zonas de traslape que identifiquen sub-culturas académicas. El diálogo con los informantes sobre lo interpretado de la información que aportaron es ideal para extraer más reacciones y actitudes. Toda la información es cruzable con datos personales como edad, origen, disciplina base, género y trayectoria profesional. El método interpretativo se apega a identificar lo que cada quien declara que ve, respecto a lo que considera debe ser o se debe hacer sea en el Sistema de Educación Superior, por la universidad pública o como académico, que le es impuesto o autoimpuesto, en pos de obtener los beneficios de los PEE o por identidad.

Al prestar atención a la voluntad de las personas y su capacidad para construir su mundo laboral, la búsqueda transcurre de identificar lo asumido como “la” verdad hacia la lógica del compromiso o la rutina, y de los valores transformados en premisas, principios o síntomas del tránsito de la motivación a la lógica del seguimiento de reglas.

1. Aplicación a un caso

El cuestionario consta de 95 preguntas, divididas en 6 segmentos: datos personales, trayectoria profesional, experiencia en los PEE y nociones instituyentes identificadas en los PEE respecto al mercado capitalista, Estado evaluador y democracia. La solicitud a participar se envió por correo electrónico a los 16,650 integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI 2010) de todo el país en sus 4 niveles y 515 organizaciones de adscripción, invitándoles a responder a través de una liga electrónica que habilita el servicio alemán LIME de procesamiento de encuestas. Se eligió como momento propicio el mes de enero, lejano a las presiones laborales y a la presentación de informes de trabajo. La muestra por disponibilidad quedó configurada por el 13.25% del total de integrantes, o que significa que la interpretación se basa en las respuestas de 1,549 informantes: 1,092 cuestionarios fueron resueltos completamente (70.8%) y 446 incompletos (28.9%), por motivos como que son investigadores pero no necesariamente profesores en alguna universidad (habiendo preguntas cuya respuesta desconocen) o solo dan clases por hora, laboran en universidad privada, decidieron no contestar por incomodidad, les parecieron demasiadas preguntas, están hartos de las encuestas y los menos miraron ésta con desconfianza.

El grupo se caracteriza por tener equilibrio en géneros, predominando las edades entre 46 y 65 años, un subgrupo de uno de cada tres nacidos en el DF y el resto con alta dispersión entre oriundos del interior del país y un 7.36% de otros países; el subgrupo de los adscritos a la UNAM representa un informante de cada cinco del total de dependencias; el 60% son casados, un 15%

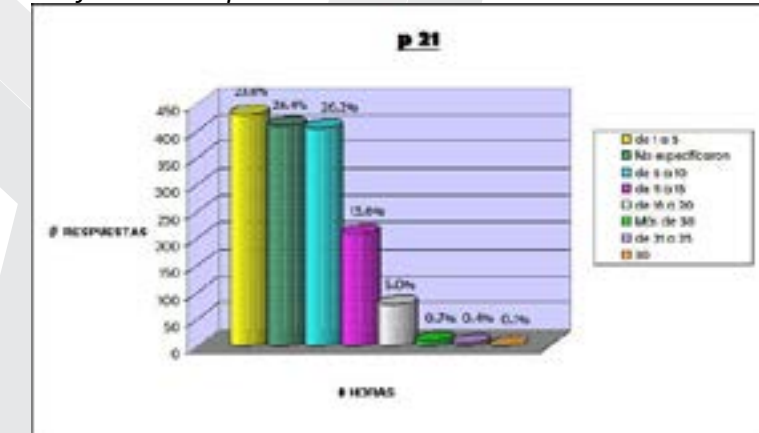
solteros y el resto en las otras posibilidades, en mayor proporción sin compromisos económicos acuciantes por el número de dependientes; la trayectoria de estudios entre licenciatura, maestría y doctorado resultó estable al tener permanencia dentro de su misma área; la certeza de que conozcan a fondo las problemáticas de la educación pública mexicana no es alta, de juzgar porque sólo el 30% estuvo más del 80% de su escolaridad en ella; por trayectoria profesional, casi el 60% ha permanecido más tiempo en el medio académico, pero durante los 10 pasados años sólo un 20% lo ha hecho predominantemente como investigador-docente (el desempeño unifuncional es notable, pues casi el 18% lo hace como investigador y el 16% como docente) y sólo un 10% ha hecho trayectoria predominante en otros medios laborales; 4 de cada 10 informantes tienen experiencia laboral en alguna universidad extranjera y la mitad ocupa 10 ó menos horas a la semana frente a grupo, siendo menos del 1% quienes ocupan más de 20 horas.

Era de esperar que resultara un grupo con baja carga docente, al tratarse de integrantes del SNI, así como que la investigación sea la función académica que el 85% declara realiza con más gusto, reduciéndose a la mitad la preferencia simultánea por la docencia; imparten clase mayoritariamente en maestría, luego en licenciatura y no a mucha distancia en doctorado, a pesar de haber mucho menos doctorados en el país. Al momento de la encuesta, 4 de cada 5 informantes estaban vigentes en el SNI y solo un tercio posee el reconocimiento al perfil deseable de PROMEP, confirmando la participación marginal en la docencia de los investigadores del país; quienes la realizan, tienden a converger en que varias actividades docentes no son puntuadas (pregunta II-10). Tales afirmaciones se extrajeron de los siguientes resultados:

Pregunta 21. El 26.4% no especificó el número de horas que dan clases a la semana, muy probablemente porque no tienen relación con el medio universitario, sino solo con su centro de investigación. Del total que respondió (73.6%),

el 27.76% ocupa frente a grupo de 1 a 5 horas a la semana, el 26.15% de 6 a 10 horas, el 13.56% de 11 a 15 horas y 16 horas y más, sólo el 6.5%.

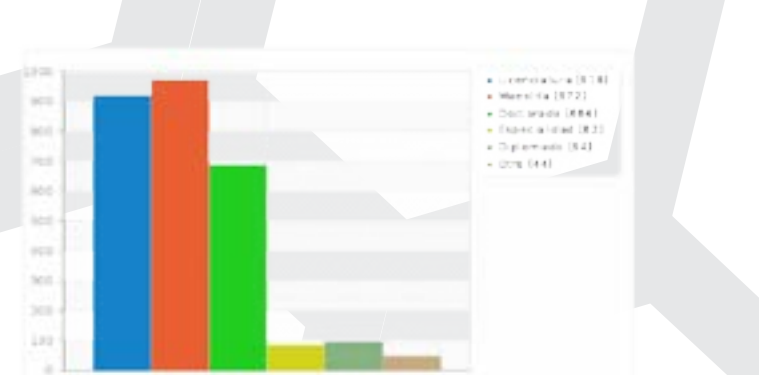
Gráfica 1. Tiempo dedicado a la docencia



Elaboración propia

Pregunta 22. El 59% de quienes dan clases, lo hacen en el nivel de licenciatura, el 62.43% en maestría, el 43.9% en doctorado, el 5.23% en especialidad, el 6.07% en diplomado y el 2.84% en otros.

Gráfica 2. Niveles educativos en los que imparten clases



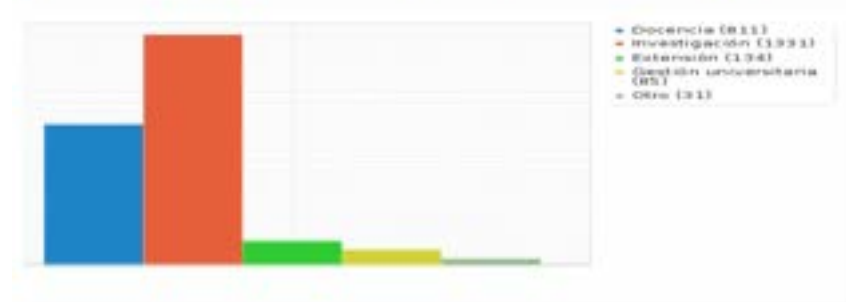
Pregunta 26. La función académica que más gusta al 85.65% (pudiendo marcar más de una) es la Investigación; la preferencia hacia la docencia disminuye al 52.19%, y la extensión a sólo el 8.62%, la gestión universitaria al 5.47%

y otras actividades al 2.0%.

Gráfica 3. Funciones académicas que más gustan

Respuesta	Cuenta	Porcentaje
Docencia (1)	811	52.19%
Investigación (2)	1331	85.65%
Extensión (3)	134	8.62%

Respuesta	Cuenta	Porcentaje
Gestión universitaria (4)	85	5.47%
Otro	31	1.99%



Preguntas II-04, II-05, II-06. Respecto al reconocimiento al Perfil Deseable PROMEP (que no conduce directamente a estímulos económicos, pero tiende a viabilizarlos), sólo el 34.99% lo poseía y el 45.58% no; el resto no respondió, sea porque no lo conocen no se aplica en su dependencia de adscripción, o no son elegibles por falta de actividad docente o gestión universitaria. De quienes sí lo tienen, el 11.43% ha sido de 1 a 5 años, el 14.91% de 6 a 10 años, el 3.55% por 11 ó más años; el 70.11% restante no lo especificó.

Tabla 2. Años de pertenecer al PROMEP

II. 05			
No especifican	1086	70.1	%
De 6 a 10	231	14.9	%
De 1 a 5	177	11.4	%
De 11 a 15	51	3.3	%
Más de 15	4	0.3	%
TOTAL	1549	100.0	%

Pregunta II-10. Las actividades que afirman no generan puntaje en los PEE, refieren en un 30% a labores académicas muy específicas de su disciplina, la vinculación y los servicios externos, horas de preparación de clases, congresos, actualización y arbitrajes; no se reseñan todas, pues varias mencionadas sí puntúan en algún PEE, evidenciando desconocimiento. Otro grupo con 27.2% de los informantes se refieren a las actividades de asesoría para titulación; le sigue un 12.6% que señalan las comisiones académicas, administrativas y la difusión; un 8% no formula reclamo alguno. El 30.54% del total no respondió.

Tabla 3. Actividades que no generan puntaje en los PEE

II 10.			
Académicas	287	31.3	%
Titulación/Asesorías	249	27.2	%
Comisión académico/administrativas	115	12.6	%
Difusión		11.8	%
Ninguna	73	8.0	%
Administrativas	51	5.6	%
Otro	33	3.6	%
TOTAL	916	100.0	%

De lo instituido por los PEE específicamente en la docencia, hay evidencia de que, tal como les es requerido, la tendencia es al acuerdo para ofrecer servicios adicionales al prestado en su organización de adscripción (pregunta III-02), además de que les resulta adecuado el significado dado a "calidad docente" (pregunta III-05); un 10% considera necesaria la revaloración de las actividades de vinculación (pregunta III-17). También hay convergencia en que el principal compromiso de las universidades públicas con la sociedad es formar tanto profesionistas como investigadores, siendo una minoría los que se pronuncian por algún extremo (pregunta IV-04).

Entre los aspectos de los PEE que parecen evidenciar debilidad instituyente, se cuenta lo referente a la indecisión respecto a lo que ven de la *multifuncionalidad*: sorprendentemente coinciden en que es alcanzable a todos (pregunta III-10), pero no en querer serlo, pues prefieren la unifuncionalidad (pregunta III-13), ni en creer que con ella se eleva la "productividad" en su centro de trabajo (pregunta III-09).

El acuerdo es ambiguo respecto a que las labores mínimas que se deben realizar para devengar el salario base es la investigación y la docencia (pregunta IV-21), así como a que quién debe estar a cargo de la conformación de los contenidos educativos entre el claustro académico y la universidad, mas no el Estado o el empresariado (pregunta IV-07). La opinión se divide aún más respecto a si los PEE ayudan a mejorar la visión de la evaluación docente (pregunta IV-13), así como sobre el papel que juega la alta carga docente, levemente inclinada a verla como desventaja (preguntas IV-14 y V-20). Las mayores debilidades instituyentes detectadas es que sólo 4 de cada 10 informantes participan en los PEE por convicción y los demás lo hacen por

presiones de índole distinta a la búsqueda del conocimiento (pregunta IV-19), así como el registro de diversas expresiones sobre aspectos que incomodan su noción de “bien ser” (pregunta V-17).

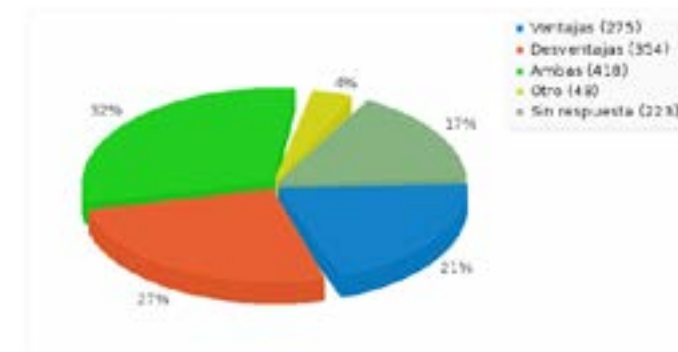
Dos indicios que requieren profundizar la indagatoria por lo difícil de su interpretación son a) lo referido a cómo ven la jerarquización económica del profesorado, pues la mayoría (8 de cada 10) está de acuerdo (pregunta V-1), y b) sobre la pertinencia del estímulo en dinero y prestigio, al resultar un 20% de informantes en total desacuerdo, a pesar de pertenecer al grupo de mayores beneficiarios de los PEE (pregunta V-3). A continuación se reproduce la lectura horizontal primaria de las respuestas de donde se desprendió lo antes dicho, clasificadas según el rango en que cayeron, a saber: pregunta coincidente (C), si el sentido de la respuesta mayoritaria cae entre el 60-100%; de coincidencia media (CM), en el rango 40-60%, y no coincidente (NC) en el rango 0-40%.

Pregunta III-02. Mi vinculación académica con el aparato productivo, público y/o social es: Un deber 32%, Deseable 40%, Una opción 16%, Indeseable 1%, Distrae 1%, Sin respuesta 10%. Indicador: C (32%+40%= 72%)

Pregunta III-05. Me parece que el significado de «calidad docente» de PROMEP-SNI para mi unidad es: Adecuado 30%, Algo adecuado 16%, Regular 15%, Poco adecuado 9%, Inadecuado 6%, Otro 7%, Sin respuesta 17%. Indicador: C (30%+16%+15%= 61%)

Pregunta III-09. El fomento de la multifunción para profesores de mi unidad tiene: Ventajas 21%, Desventajas 27%, Ambas 32%, Otro 4%, Sin respuesta 17%. Indicador: NC

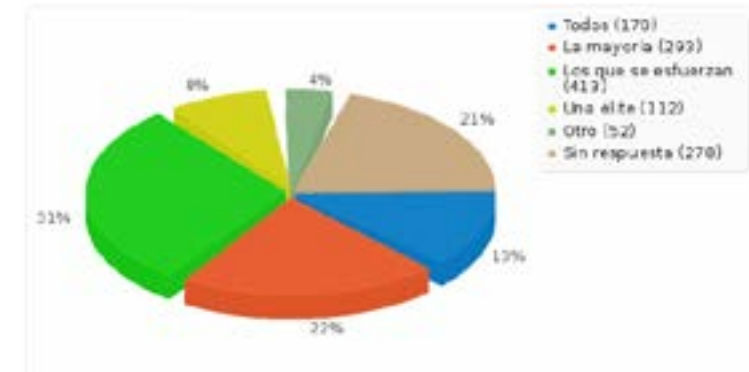
Gráfica 4. Fomento a la multifuncionalidad local



Elaboración propia

Pregunta III-10. El perfil multifuncional me es alcanzable igual que: A todos 13%, La mayoría 22%, Los que se esfuerzan 31%, Una élite 8%, Otro 5%, Sin respuesta 21%. Indicador: C (13%+22%+31%= 66%)

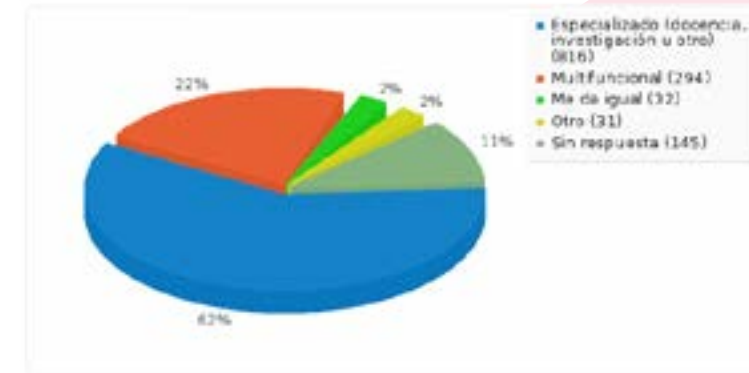
Gráfica 5. Perfil multifuncional alcanzable



Elaboración propia

Pregunta III-13. Prefiero ser profesor: Especializado (docencia, investigación u otro) 62%, Multifuncional 22%, Me da igual 2%, Otro 2%, Sin respuesta 11%. Indicador: C

Gráfica 6. Preferencia por la multifuncionalidad académica



Elaboración propia

A partir de esta pregunta el ausentismo de respuestas se incrementó notablemente, volviéndose 100% el número de los que sí siguieron respondiendo.

Pregunta III-17. Otro tipo de estímulos que PROMEP-SNI deben incorporar son: mejora en condiciones laborales –principalmente asignando asistentes– 26.1%, integrarlos al salario/jubilación y dar seguros de gastos médicos 12.4%; reorganizar las funciones académicas 6.57%, modificar los pesos en ciertos criterios 25.4%; revalorar la docencia 4.97%, y una minoría que pide **más dinero** 7.99%. Sin respuesta 45.13%.

Tabla 4. Otros estímulos deseados

III 17.		
Condiciones laborales/becas asistentes	147	26.1 %
Modificar criterios	143	25.4 %
Deben integrarse al salario/jubilación/seguros	70	12.4 %
No sé	67	11.9 %
Más dinero	45	7.99 %

Pregunta IV-04. El compromiso esencial de las universidades públicas es formar: Profesionistas 17%, Investigadores 2%, Ambos 70%, Lo que se pueda 2%, Otro 2%, Sin respuesta 7%. Indicador: C

Pregunta IV-07. Los contenidos educativos en las universidades públicas deben estar a cargo esencialmente de: El Estado 5%, Cada IES 33%, Las empresas 1%, Los académicos 45%, Otro 8%, Sin respuesta 8%. Indicador: CM

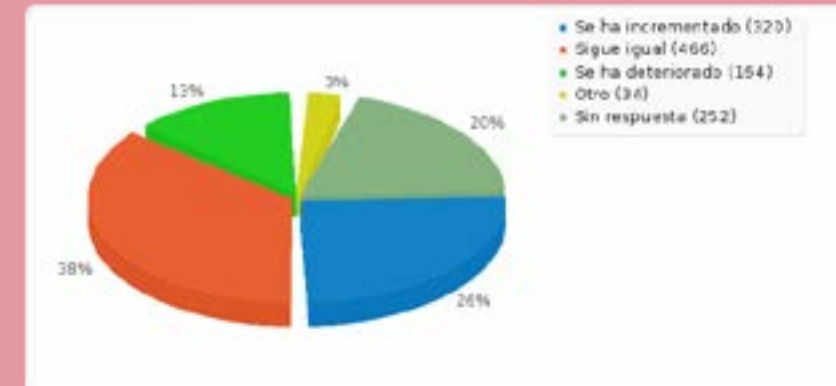
Gráfica 7. Responsables de los contenidos educativos



Elaboración propia

Pregunta IV-13. Con PROMEP-SNI-ESDEPED mi visión sobre evaluación docente _____: Se ha incrementado 26%, Sigue igual 38%, Se ha deteriorado 13%, Otro 3%, Sin respuesta 20%. Indicador: NC

Gráfica 8. PEE y la visión de evaluación docente



Elaboración propia

Los comentarios más repetitivos vertidos en la opción abierta fueron **aún están siendo agrupados. El resultado de ello ayudará en la siguiente revisión metodológica a apuntalar los rangos de respuestas.**

Pregunta IV-14. Alta carga docente frente a PROMEP-SNI pone a los profesores: En ventaja 7%, En desventaja 61%, No hay relación 6%, Dependencia de... 6%, Otro 3%, Sin respuesta 17%. Indicador: CM

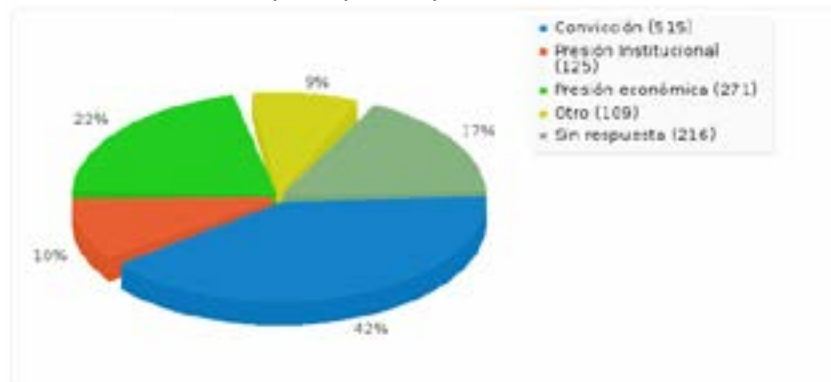
Gráfica 9. PEE y carga docente



Elaboración propia

Pregunta IV-19. Yo participo en PROMEP-SNI principalmente por: Convicción 42%, Presión Institucional 10%, Presión económica 22%, Otro 9%, Sin respuesta 17%. Indicador: NC

Gráfica 10. Motivo para participar en los PEE



Elaboración propia

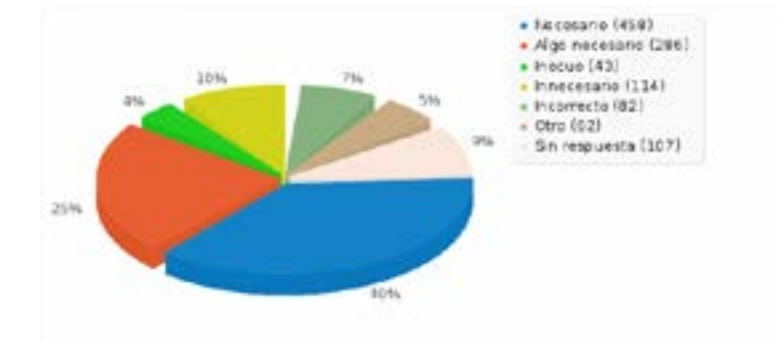
Pregunta IV-21. Las labores mínimas que debe cubrir la remuneración al profesorado son__: Docencia e investigación 42.5%, Solo docencia 15.9%, Docencia-investigación-extensión 15.2%, Sin respuesta o no entienden 11.8%, Inconexa 8.1%, Otra 6.5%. Indicador: CM

Tabla 7. Labores mínimas de un académico

<i>Doc + Inv</i>	339	42.5 %
<i>Docencia</i>	127	15.9 %
<i>Doc + Inv + Ext</i>	121	15.2 %
<i>Sin rpta/ no entiende</i>	81	10.2 %
<i>Inconexa</i>	65	8.1 %
<i>Otra</i>	52	6.5 %
<i>Investigación</i>	13	1.6 %

Pregunta V-01. Jerarquizar a los profesores es: Necesario 40%, Algo necesario 25%, Inocuo 4%, Innecesario 10%, Incorrecto 7%, Otro 5%, Sin respuesta 9%. Indicador: C (40%+25%= 65%).

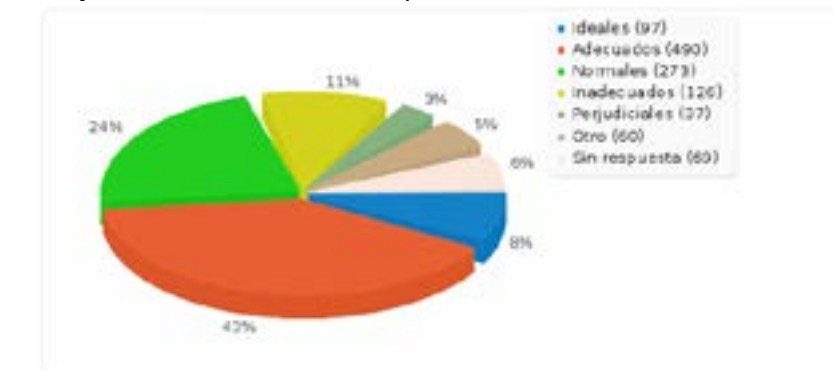
Gráfica 11. Adecuación de la jerarquización



Elaboración propia

Pregunta V-03. Los estímulos en dinero y prestigio son: Ideales 8%, Adecuados 43%, Normales 24%, Inadecuados 11%, Perjudiciales 3%, Otro 5%, Sin respuesta 6%. Indicador: C (8%+43%+24%= 75%).

Gráfica 12. Adecuación del tipo de estímulos



Elaboración propia

Pregunta V-17. Un aspecto de PROMEP-SNI-ESDEPED que incomoda mi noción de «bien-ser» es: Esencia/criterios 23%, Deprimen 16.9%, No sé 12.6%, Burocratismo 11%, Desproporción cantidad/calidad 9.37%, Pares cuestionables/falta de transparencia 8.45%, Ninguno 8.14%, Su énfasis en lo económico 5.53%, Corrupción desatada 4.45%, No sé 0.46%, Sin respuesta 30.73% (no suma 100% por las respuestas múltiples). Indicador: NC

Tabla 8. Aspecto de los PEE que les incomodan

V17.	Sus criterios/esencia	150	23	%
	Deprimen	110	16.9	%
	No sé	82	12.6	%
	Burocratismo	72	11.1	%
	Cantidad/Calidad	61	9.37	%
	Pares cuestionables/Falta de transparencia	55	8.45	%
	Ninguno	53	8.14	%
	Énfasis económico	36	5.53	%
	Corrupción	29	4.45	%
	Otro	3	0.46	%
	Total	651	100.0	%

Pregunta V-20. Los dos principales obstáculos en mi unidad para permanecer en PROMEP-SNI-ESDEPED son___: Falta de recursos 18.1%, Burocracia 14.8%, Publicar/falta de trabajo en grupo y otros propios de la labor de investigación 13.8%, Falta de apoyo de las autoridades 12.8%, No tienen 11.3%, Carga docente 9.9%, Tiempo y sobrecarga de actividades 8.6%, Motivos personales 5.53%, No sé 4.46%. Indicador: NC

Con estos indicios sobre el sentido y fuerza con que el grupo piensa en las nociones exploradas sobre los PEE y sus criterios para la docencia (no sostenidas como consenso, sino por abultamiento para aproximar el grado de institucionalización armónica o con tensión), se contribuye en 2 sentidos: a) establecer una forma para la aproximación sistemática a la forma en que se redime la función en el contexto SNI, respecto a cómo ven la situación (hecho en el cual es muy probable que se piense no es posible incidir) y lo que les gusta (hecho en el cual se expresa un deseo o un desacuerdo en el que se desea incidir) y b) una senda para extraer indicios para la selección de casos de interés para avanzar hacia las entrevistas por previo cruce de las preguntas selectas por intereses investigativos específicos.

Interpretación

La información, obtenida con el cuestionario resultante del diseño del MI, permite sostener que se trata de un grupo de académicos representativo a nivel nacional, con rasgos profesionales bastante homogéneos, comprometidos con la labor, en particular la función investigativa, pero con un conjunto nutrido de encrucijadas motivacionales instituidas en torno a la docencia, siendo una de las principales que el tipo de estímulo ofrecido por los PEE les provee de confusiones respecto a lo que consideran una evaluación y estímulo justos; un 10% de informantes reaccionan permanentemente en contra y a los integrantes de mayor edad les provocan añoranza por la forma autónoma con que venían organizándose previamente.

Partiendo solo del subgrupo de preguntas relacionadas con nociones sobre la

docencia, se sostiene alta institucionalización por el alineamiento en el primer intersticio –del primer corpus al segundo–, pues aunque los informantes aceptan la coordinación oficial de la evaluación y el estímulo, les resulta desconcertante, mas no por su esencia, sino sólo por ciertos criterios y procedimientos administrativos. Otro reclamo constante entre los informantes de mayor edad, es el retorno a un salario integrado estimulante, digno y estable, no así entre los noveles, que muestran ya instituido el valor de “competitividad estimulada económicamente”; de hecho, cerca del 80% no expresa cortapisa alguna a la legitimidad del tipo de estímulo económico cortoplacista a la labor académica.

También entre las nociones exploradas en el segundo y tercer corpus –segundo intersticio–, se infiere que la estructura y los procesos desatados por los PEE han logrado un patrón de alta institucionalización debido a la aceptación por lo que ven de los fines a los que sirven para que la universidad pública tribute mejores resultados; no obstante, paradójicamente, la tensión aparece por lo que prefieren de iguales nociones para realizar su labor y lo que consideran mejor para su propia universidad (o unidad de adscripción). La distancia entre lo que ven y lo que prefieren debilita la fuerza instituyente de los PEE, pero no la anula.

Instituida la tendencia a aceptar el estímulo económico a la labor académica, no se identifica que por ella se desarrolle agrado por realizar la docencia, antes que es asumida en casos no tanto por convicción, sino porque es requisito para participar en los PEE; en parte, esta postura se explica por la visión generalizada de que la forma en que se evalúa no es apropiada y que esta devaluada respecto a la investigación y otras vías de ascenso. Es de esperar que este rasgo se intensifique cuando se estudie a los estimulados por los programas de la SEP, más dirigidos a la docencia.

Los promotores de los PEE también pueden estar satisfechos del grado de institucionalización logrado por coincidencia entre informantes y entre ellos y sus directivas en las nociones-mito relacionadas con estimular los aprendizajes. No se prefigura que la universidad pública deba especializar su labor en la formación sea de científicos o de profesionales, sino en la de ambos, tal como es; esta información es

útil por develar la disponibilidad a ajustarse a cambios de reglas, aunque en menor medida ante una eventual especialización del devenir universitario en investigación científica, pues el ánimo generalizado está listo para ofrecer servicios al exterior –por supuesto, estimulados económicamente–.

La satisfacción profesional con los PEE es alta, al estar de acuerdo con la jerarquización y con el significado dado en los PEE a “la calidad docente”; a pesar de que les parece que la docencia no se evalúa adecuadamente; esta situación refleja fuerza instituyente, pues la inconformidad radica en el nivel operativo, sorprendentemente no en el de la superestructura.

Los mitos instituidos débilmente, por su coincidencia muy relativa entre informantes y entre estos y las directrices de los PEE, refieren la falta de unicidad en el criterio de las labores mini-max que creen es “justo” tributar por el salario base, ambigüedad explotable en su momento, así como respecto a la pertinente conducción del destino de la universidad pública, que aunque tiende a decantarse a cargo del claustro académico, ello se divide por la preferencia simultánea a la conducción del Estado evaluador y sus PEE, y los mitos proclives a los mecanismos de mercado.

Un caso paradigmático de las contradicciones identificadas gira en torno a la noción del académico multifuncional. La mayoría coincide en que es deseable, pero no para su unidad de adscripción ni en su preferencia. De forma similar, coinciden en que la docencia es parte integral de la labor académica, pero no la prefieren. De aquí surge la idea poco alentadora de que los académicos, vanguardia de la dinámica de modernización nacional, se sienten conducidos a cambios que les resultan ajenos o al garete de la concepción prístina de la docencia.

La institucionalización más débil se identifica en los mitos con posturas más antípodas respecto a los PEE, agrupados en la forma de coacción para incrementar la presencia internacional y las formas en que operan los dispositivos administrativos de evaluación; si lo que se pretende instituir es que los PEE contribuyen a una mejor visión de la evaluación docente, la falla es evidente, al igual que por

el desacuerdo sobre el papel que juega la alta carga docente. Una veta investigativa crucial por delante, dadas las reveladoras expresiones captadas, es sobre los aspectos que incomodan su sentido del “bien ser”.

Comentarios finales

Lo presentado hasta aquí parece cumplir el propósito de seguir la guía de lo prescrito en el MI aportando un mapeo sencillo y sistematizable de lo instituido en el grupo de informantes en relación con los PEE. La información compleja reflejada en sencillos gráficos, cruces de preguntas o interpretaciones es utilizable para estimular el planteamiento de nuevas investigaciones, más profundas, o para la toma de decisiones.

Intentando condensar lo encontrado en el último intersticio respecto al PI y los académicos, se confirma que la institucionalización del ideario provisto por la política de los PEE queda parcializada por la existencia de varias tensiones, no siempre relacionadas con estimular la generación del conocimiento. Para plantear y analizar dichas tensiones, es útil explorar la trama provista por el híbrido institucional del cuasi-capitalismo, conducido por el Estado evaluador, pero con mecanismos democratizantes a tramos y una burocratización inédita de la labor.

Un disgusto generalizado se refiere a la aplicación del “principio de desconfianza”, rector del conteo documental de la “producción” académica y la cesión de su cualificación a heterogéneos comités de evaluadores, no siempre capacitados. No obstante, las reglas son seguidas por la importancia curricular adquirida por los PEE y el peligro latente de perder el estímulo económico y la viabilidad presupuestal para el avance profesional; la tolerancia sucede en virtud de los resquicios encontrados en las prácticas democráticas a tramos o en las estrategias de coalición.

Con la interpretación de la información recabada, también es sostenible que en este grupo es elevada la contrariedad institucional sobre qué actores deben dirigir el destino de la universidad pública. También se detecta malestar

en torno a la eficacia de los PEE para que el profesorado desarrolle vocación docente, no obstante lo cual, se registra tendencia a sentirse satisfechos profesionalmente al participar en ellos; las razones son extrapoladas, desde quienes están de acuerdo con su ideario, otros que agradecen su existencia pues les permite escapar de los ambientes evaluativos tóxicos en sus organizaciones, sin ser los menos quienes aluden únicamente la remuneración suplementaria, afirmando que laborarían de igual modo sin ellos.

La tensión de quienes declaran abiertamente que los PEE les desestimula lo docente, va en proporción de quienes consideran que el logro del perfil multifuncional no es el mejor estadio para el fomento de los aprendizajes. A pesar de ello, la reducida participación de los SNI's en la docencia, indica alta potencialidad a capitalizar en las universidades, si se insiste en el perfil multifuncional.

En general, la tensión central no compete a hallazgos por disonancia con los criterios de evaluación o estímulo de los PEE que parten de similares fórmulas y supuestos productivistas, en menoscabo de las características esencialmente propias y cualitativas de cada función académica, no obstante lo cual, no son menores las expresiones que claman por la búsqueda de mejores balances en los supuestos en que se basa la fórmula distributiva de los recursos cortoplacistas ($Sa+Estc = Suac+Cc$, donde Sa es el salario del académico; Suac, superación académica; Estc es el estímulo económico creciente; Cc calidad).

Entre las expresiones de interpretación compleja, las más preocupantes se condensan en las que evidencian puntos críticos de difícil sutura, como las referidas a una perspectiva universitaria contraria o muy limitada –aun concediendo que algunas pueden derivar del diseño del cuestionario o de insuficiencias interpretativas-, así como en las que indican desconcierto sobre lo que los PEE están terminando por estimular, complicando el futuro de la universidad pública como la hemos conocido hasta ahora, fundada en principios de acción vocacional colectiva para recrear vertientes de pensamiento alternativas.

Valga el presente esfuerzo a los académicos para un mejor entendimiento y reflexión sobre los con-

senso pendientes y a los tomadores de decisiones de los PEE como ayuda en la detección de fallas en los fundamentos teórico-conceptuales y la promoción de ajustes ejemplares.

Quede para otra ocasión la exposición de inferencias sobre el resto del cuestionario, así como el piloteo del MI entre otros grupos de académicos, esperando obtener más indicios de aspectos instituidos que se erigen en relaciones constantes, coincidentes o discrepantes.

Bibliografía

Comas, Oscar y Rosalía S. Lastra (2012). “La literatura sobre los estímulos económicos al profesorado universitario mexicano y la institucionalidad que introyectan en la universidad pública”. En *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. No. 71, UAM, México, p.p. 52-66.

Del Castillo, Arturo (2001) “El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos”. En *Documento de Trabajo*, No. 44, CIDE, p.p. 1 - 34.

Friedland, R. y Alford (1991) „Introduciendo de nuevo a la sociedad: Símbolos, prácticas y contradicciones institucionales”. En *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*. México: FCE, p.p.

López, Rodrigo (2003) “Ética de la profesión académica en la época global”. En *Ética Profesional e Identidad Institucional*, México: Universidad Autónoma de Sinaloa, p.p. 245-266.

Meyer, J. y B. Rowan (1992). *Institutional and technical sources of organizational structure: Explaining the structure of educational organizations*. *Organizational environments, ritual and rationality*. London: Sage Publications.

Powell, W. y P. Di Maggio (1991). *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*. México: FCE.

Romero, Jorge (1991). “Un estudio introductorio”. En *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*, México: FCE , p.p. 7-29.

Zucker, Lynne (1991). *El papel de la institucionalización en la persistencia cultural*. En *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*, México: FCE, pp. 126-153.

Flexibilidad y precarización laboral en la actividad turística en México*

- ◇ María del Consuelo Méndez Sosa¹
- ◇ Oscar Manuel Rodríguez Pichardo ²
- ◇ María del Carmen Salgado Vega³

Resumen

El presente artículo parte de una contextualización económica de la actividad turística en México, específicamente del sector turístico, resaltando los cambios que se han gestado en materia de mercado de trabajo. Se hace un recorrido por los mercados de trabajo flexibles abordando sus principales características y las implicaciones dentro del sector turístico. Como elemento medular se analizan las diferentes teorías económicas de los mercados de trabajo que permite identificar cuál de ellas es la que mejor se adapta para caracterizar a los mercados de trabajo en el turismo. Se finaliza con una discusión sobre estas teorías adoptando la de segmentación de mercados, se integra un cuadro resumen de los factores que determinan la flexibilidad laboral observando que a partir de éstos se genera precarización laboral en el sector.

Palabras clave: Sector turístico en México, flexibilidad laboral, mercados de trabajo, precariedad, segmentación de mercados.

¹ Candidata a Dra. en Estudios Turísticos por la UAEM. Maestra en Comercio Internacional por la UAEM. Profesora de Tiempo Completo adscrita a la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEM. Línea de investigación: Mercados de Trabajo. mcmendezsosa@hotmail.com

² Dr. en Ciencias Sociales por la Universidad Iberoamericana. Profesor de Tiempo Completo adscrito a la Facultad de Economía de la UAEM. Línea de Investigación: Mercados de Trabajo. osro40@hotmail.com

³ Dra. María del Carmen Salgado Vega. Dra. en Economía por la Universidad de Salamanca, España. Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Economía de la UAEM. Línea de Investigación: Mercados de Trabajo. casa1961@yahoo.com.mx

*Una versión preliminar de esta ponencia se publicó en la Revista "Estudios y perspectivas en turismo"

Introducción

En la economía mundial el sector servicios desempeña un papel cada vez más importante. Esta tendencia también se observa actualmente en México, donde el sector servicios aporta más del 70% del PIB y genera el 45% del empleo del país (Rodríguez y Brown, 2012).

La actividad turística junto con otras actividades económicas, produce cambios en las estructuras socio-económicas de los países, regiones o localidades donde ésta se desarrolla, especialmente, en aquellos en vías de desarrollo (Camacho, 2009). En este sentido Mathieson (1999), afirma que los mayores cambios en la estructura económica han ocurrido en una economía de producción esencialmente primaria a otra dominada por el turismo y actividades afines.

La actividad turística representa un porcentaje relativamente significativo dentro de la producción de bienes y servicios en un número importante de países. Para lograr esta producción se debe considerar a un elemento muy importante: el factor humano. El turismo demanda el uso intensivo de la fuerza de trabajo, ya que éstos no son susceptibles de automatización. El nuevo escenario globalización/modelo económico neoliberal ha modificado la situación del empleo en la actividad, ya que si bien hay que reconocer que el empleo del sector turismo tuvo siempre como resultado de la estacionalidad características de flexible y precario –al menos en puestos operativos- actualmente esta situación se ha vuelto más extrema y se ha extendido a otras funciones que requiere personal de mayor destreza técnica, media y alta capacitación. Es decir, que la flexibilidad está vinculada a las externalidades de la propia fuerza de trabajo, de acuerdo a las necesidades de las organizaciones de realizar los ajustes de forma rápida y con bajos costos en los despidos. Por otra parte, la flexibilidad interna está asociada a la posibilidad de desempeñar funciones en diversos puestos de trabajo dentro de ella (Bosch, 2004).

Esta característica es propia de muchas empresas turísticas sobre todo de aquellas localizadas en centros turísticos con marcada estacionalidad. Esta situación da origen a otra categoría de empleados, los de temporada.

La gran mayoría de los puestos de trabajo que son requeridos en la industria turística no son precisamente para directivos, sino que se trata de empleo a tiempo parcial para trabajadores, que en general, carecen de conocimientos especializados en turismo y que, incluso, proceden de otros sectores de la economía (sector primario).

Todo lo anterior conlleva a una reestructuración y flexibilización productiva en el turismo. En el contexto del libre mercado a nivel mundial, el principal objetivo de la reestructuración productiva en las empresas turísticas como en cualquier otra, puede ser explicado a partir de la búsqueda de la mayor obtención de ganancia, de aquí surge la necesidad de hacer recomposiciones y repensar estrategias que apunten a un proceso de mayor acumulación



(Méndez, 2004).

El alcance de una mayor productividad y competitividad para incrementar la acumulación de capital se puede lograr por medio de la reestructuración de la producción, que busca crear nuevas formas de organizar la producción, administrar el trabajo de una manera más flexible, rompiendo con el esquema de las estructuras anteriores (taylorismo y fordismo principalmente) (Molina, 1994).

En esta nueva forma de obtener mayores ganancias, llamada reestructuración se encuentra la mayoría de las empresas turísticas, las cuales compiten en un mercado muy abierto y su sobrevivencia en él, depende de una mayor productividad y competitividad.

El presente artículo se estructura a partir de un análisis de las teorías económicas sobre el mercado de trabajo considerando la corriente neoclásica, la de segmentación de los mercados de trabajo, la neokeynesiana y la marxista; posteriormente se integra un apartado sobre los mercados de trabajo en el sector turístico de México; se hace un recorrido por los mercados de trabajo flexibles para finalizar con una discusión que lleva a señalar la teoría económica que más se adapta a las condiciones del sector turístico, se definen los factores que determinan la flexibilidad laboral en este sector que finalmente van a llevar a una precarización laboral.

TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

La experiencia que vive México, con sus crisis y contracciones en cuanto al crecimiento, el empleo, la distribución del ingreso, los salarios, las condiciones de trabajo y de vida, constituye un caso interesante para su estudio

Pero salvo contadas excepciones, solo se lo ha enfocado desde una perspectiva teórica. En su versión ortodoxa, los supuestos no distinguen el mercado de trabajo de los demás mercados, partiendo del postulado que los niveles de empleo y de salario real se determinan en la intersección de las curvas de oferta y demanda de fuerza de trabajo en un mercado de competencia pura y perfecta, por lo tanto no habría desocupación porque el salario real debería ajustarse naturalmente a la productividad marginal física del trabajo. No da así explicaciones adecuadas sobre los desequilibrios persistentes en el mercado laboral y ha inspirado políticas de empleo poco eficaces, basadas en la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y en la reducción de los costos laborales directos e indirectos, cuyos resultados han sido dramáticos, lo que obliga a revisar sus postulados, el diagnóstico y las recomendaciones de política (Neffa, 2006).

En este sentido, para el estudio de los mercados de trabajo en el sector turístico de México ha sucedido lo mismo, por lo tanto, se requiere de teorías que expliquen la evolución, cambios y transformaciones que ha sufrido este mercado, en relación a los cambios productivos que se presentan en México. Para ello se analizan las siguientes teo-

rías: la corriente neoclásica, la de segmentación de los mercados de trabajo, la neokeynesiana y la marxista. De tal forma que a partir de este análisis se haga un replanteamiento de que elementos se pueden considerar para el caso de estudio (Ver tablas No. 1, 2,3 y 4).

Tabla No. 1 Corriente Neoclásica

Características
<ul style="list-style-type: none">✓ Se identifica con la ideología capitalista✓ El mercado es perfectamente competitivo y homogéneo✓ Los niveles salariales corresponden al producto marginal del trabajo✓ Desigualdad de ingresos de los asalariados✓ La demanda de trabajo es la demanda de un factor de producción más (demanda del producto)
Enfoques
a) Del Capital Humano <ul style="list-style-type: none">✓ Explicar la desigualdad en los niveles de ingresos✓ Se utiliza para estudiar las posibles causas de segregación salarial y ocupacional✓ El capital humano no se mide por los años o grados de educación (se compensa por la experiencia, el entrenamiento y la capacitación)
<ul style="list-style-type: none">✓ En promedio los individuos más educados o con mayor calificación obtienen más ingresos que los que no lo son✓ El capital humano constituye un conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad✓ Las formas en que se puede materializar son: las habilidades innatas; las habilidades académicas básicas; la educación formal; la capacitación formal; la experiencia laboral; la información sobre el mercado de trabajo, la salud, características personales (autoestima, ética, cultura laboral, etc.) e incluso condiciones de vida
b) De la Nueva Economía de la Familia <ul style="list-style-type: none">✓ División de roles en el espacio doméstico✓ Se toman en cuenta fenómenos como la nupcialidad, los divorcios, maternidad y la división de roles al interior de la unidad doméstica

Fuente: elaboración propia con base a Rodríguez 2008, Campos 2003 y Blau

y Jusenius 1981

Tabla No. 2 Corriente de Segmentación de Mercados o Institucionalista

Características
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los mercados son heterogéneos, los actores no encuentran el trabajo con igualdad de oportunidades (existe segmentación). ✓ El dualismo en el mercado de trabajo es el resultado del cambio y la incertidumbre inherente a toda actividad económica ✓ El dualismo se fundamenta en: <ul style="list-style-type: none"> • Sostiene que los empleadores tienen un incentivo para considerar a los trabajadores como capital cuando han invertido en la formación del trabajador. Los trabajadores se convierten entonces en un factor cuasi fijo de producción o en cuasi capital, implica que la dualidad surge en la economía capitalista, por que dicha dualidad es eficiente • Se imponen al empleador los esfuerzos realizados por ciertos grupos para escapar de su posición como factor residual y asegurar sus puestos. Se tiende a relacionar la dualidad con la organización y actividades sindicales que imponen directamente restricciones al empleador a través del proceso legislativo y político • El resultado del contrato nacional de empleo entre los trabajadores y sus empleadores en el que éstos últimos acuerdan estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo a cambio de ciertas concesiones en el nivel de salarios • Se debe a los esfuerzos realizados por los empleadores para dividir lo que de otra forma sería una clase trabajadora unida e impedir así la revolución, hace énfasis en el papel que desempeña en la lucha de clase a nivel más general ✓ El mercado se divide en: <ul style="list-style-type: none"> • Sector primario: ofrece puestos de trabajo con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo • Sector secundario: se ofrecen bajos salarios y malas condiciones laborales, existe una elevada rotación de trabajadores, pocas posibilidades de avance, inestabilidad del trabajador en el empleo, disciplina laboral dura
Corrientes de Orientación
<p>a) Escuela Institucionalista: la segmentación es el producto de la incidencia de ciertos factores institucionales y estructurales, a raíz de los cuales se considera una generalización de la segmentación en el mercado de trabajo.</p> <p>b) La Corriente radical: obedece a una intervención de la lucha político-económica, en la estimulación de las divisiones en el mercado de trabajo</p> <p>c) Bueno Castellanos (1994): existen diferencias estructurales y cualitativas de los trabajadores en las condiciones laborales, como en el poder de la negociación</p>

Fuente: elaboración propia con base a Piore, 1983; Edwards,

1979; Toharia, 1983; Bueno 1994.

Tabla No. 3 Enfoque Neokeynesiano

Características
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La presencia de mercados en desequilibrio no debe verse como una peculiaridad extraordinaria, sino como la norma derivada de la incertidumbre intrínseca de los procesos sociales ✓ La existencia de desempleo involuntario no debe interpretarse como un mero resultado de corto plazo que se deriva de la inflexibilidad de precios y salarios, sino de la manifestación persistente de "fallas radicales" en la economía ✓ Considera la importancia del mercado oligopolístico, la tecnología y la formación de precios en las empresas ✓ El mercado de trabajo no constituye un verdadero mercado, la tasa salarial no equilibra el mercado y, por lo tanto, sus variaciones no disminuyen el desempleo

Fuente: Elaboración propia con base a Rodríguez, 2008.

Tabla No. 4 Teoría Marxista

Características
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fuerza de trabajo en el modo de producción capitalista no se produce ni se reproduce como una mercancía, sino que se intercambia como una mercancía ✓ La degradación del trabajo a causa de la revolución técnica-científica ✓ El control para obtener el máximo de la fuerza de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Simple: cuando el patrón ejerce su disciplina directamente • Técnico: cuando la tecnología rige el proceso productivo dándose fundamentalmente el fordismo (subordinación del hombre ante la maquina) • Burocrático: implica una serie de incentivos para hacer carrera en la empresa

Fuente: Elaboración propia con base a Freyssinet, 2008; Braverman 1974; Edwards, 1979.

A partir de estas teorías es que diferentes investigadores han retoma

do ciertos elementos que las han fundamentado, para Antunez (2005) en su trabajo de la “Centralidad del trabajo hoy”, recupera mucho de la teoría neoclásica y marxista, destacando la proletarización del trabajo industrial, es decir la disminución de la clase obrera industrial tradicional y paralelamente una subproletarización del trabajo.

Por su parte, Sollova (1999) retoma en su artículo sobre “Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino” la teoría neoclásica y del trabajo dual y segmentado siendo en esta teoría que aborda dos corrientes que son la institucionalista y la radical. El propósito de este trabajo fue reflexionar sobre el trabajo de las mujeres e incluso la teoría del capital humano.

Chávez (2001), en su estudio sobre “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, trabaja también bajo la teoría neoclásica y señala que esta teoría conserva su hegemonía en el debate económico y ha encontrado en el mercado de trabajo su principal campo de operaciones.

Gutiérrez (1999), aborda la teoría institucionalista del mercado de trabajo dual, que como ya se mencionó surge como una propuesta alternativa a la teoría neoclásica y su concepción del capital humano en su trabajo denominado “Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México, 1983-1998”. Con el análisis e identificación de las teorías que manejan algunos de los expertos en mercados de trabajo, se observa que abordan elementos en común, por lo que se considera que de cada una de éstas se retomarán algunas vertientes para conformar el cuerpo teórico, muchos de estos estudiosos trabajan con la teoría neoclásica, la segmentación de mercados que finalmente retoma elementos de la neoclásica, así como parte de la institucionalista y la marxista. Por lo anterior se hace necesario considerar elementos claves de cada una de ellas que permitan analizar los mercados de trabajo del sector turístico en México.

UN RECORRIDO POR LOS MERCADOS DE TRABAJO FLEXIBLES

Desde los años setenta, con el agotamiento del crecimiento y de los modelos de desarrollo de posguerra, fue evidente que las más poderosas instituciones financieras y económicas internacionales debieron abocarse a enfrentar la crisis y a promover o incitar la edificación de un nuevo orden económico internacional (Laborgne y Liepitz, 1992; Rufin, 1991 y Durand, 1993).

A las rigideces y altos costos operativos del régimen fordista en el centro, y de una taylorización heterogénea, tradicional e ineficiente en los países periféricos, se comenzó, a contraponer patrones de acumulación y modos de regulación flexibles, transformándose dicha flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional (Aquevedo, 2000).

El problema es que este gran viraje internacional, esta gran mutación, carece totalmente de inocencia o neutralidad y, por el contrario, tiene objetivos económicos y sociales bastante precisos: contribuir por un lado, a una im-

portante reducción de los costos de producción del sistema para acrecentar los márgenes de ganancia y, eventualmente, fortalecer o relanzar la acumulación de capital en un espacio internacional crecientemente globalizado y, por otro, que este esfuerzo recaiga principalmente sobre la fuerza de trabajo, obligándola por diversas vías a ceder una parte del excedente que llegó a controlar, a través del incremento de los salarios directos e indirectos, hasta comienzos de los años ochenta (Aquevedo, 2000).

Esta nueva economía, ha producido modificaciones profundas en los mercados de trabajo de cada país, haciéndolos cada vez más duales o segmentados. Se avanza hacia mercados caracterizados, por un núcleo progresivamente declinante de trabajadores, de mayor calificación y productividad, con contratos más estables o indefinidos, con coberturas sociales más amplias, con condiciones de trabajo más dignas y, desde luego, con salarios en promedio más altos, y por otro, por un sector o segmento de trabajadores de menor calificación y productividad, con contratos a tiempo parcial, temporales, o incluso sin contrato, y con salarios, en general, notoriamente más bajos (Rifkin, 1996).

Según la CEPAL (2000), este segundo sector del mercado de trabajo presenta todavía una porción minoritaria de la fuerza de trabajo global, no más del 30%; sin embargo, mientras el sector estable o protegido tiende a retroceder, el sector precarizado crece rápidamente, en especial durante la última década. Se trata del nacimiento y desarrollo de un segmento de trabajadores crecientemente precarizados, tanto en sus relaciones contractuales con el empleador, cada vez con más frecuencia un empresario subcontratista, como en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y a sus niveles de salario.

En estudios de la OIT y de la CEPAL (2000), se constata que el grado de precarización resultante del crecimiento de los trabajadores temporales, con o sin contrato, ha aumentado en todas las ramas de actividad y en todos los países. En estos estudios se observa que este proceso ha sido relativamente más pronunciado en la actividad comercial y en los servicios.

El menor aumento relativo de la precarización se observa en la industria.

Todo lo anterior es una breve reseña de lo que ha acontecido a nivel internacional, veamos ahora como se ha presentado este proceso de flexibilización en México.

La incorporación de México al proceso de globalización económica plantea nuevos objetivos de competitividad que obligan a nuestro país a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo.

México tuvo que buscar también nuevas salidas que hicieran frente al desgaste del modelo de sustitución de importaciones que se evidenciaron en los años de 1982 y 1995. Frente a este nuevo panorama en México se hacía necesaria una reestructuración económica que se sustentara en una flexibilidad consensuada propia de los modelos toyotista (Castilla y Torres, 1999), que involucrara al Estado, las cúpulas sindicales, las gerencias y en gran medida a los trabajadores.

La incorporación de México al proceso de globalización económica planteó nuevos objetivos de competitividad que lo obligaron a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo. Los retos de la modernización económica, si bien se intensificaron en México en los primeros años de los noventa, es un hecho que no empezaron en 1994 –cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio (TLC) y se incorporó México a la Organización de Países para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) – sino que se iniciaron a mediados de la década de los ochenta cuando la estrategia de crecimiento económico planteó la necesidad de conformar un escenario macroeconómico sano y estable para apoyar la capacidad de crecimiento productivo (Pérez, 2002).

La peculiaridad del fenómeno nombrado flexibilidad laboral radica en el hecho de que éste se torna como uno de los efectos más trascendentes en la reorganización entre capital y trabajo, en donde el escenario laboral se vislumbra sumamente complejo y ha impactado

fuertemente a los mercados de trabajo, los sistemas de seguridad social y de prestaciones, así como la adaptabilidad y eficiencia en los lugares de trabajo (Pérez, 2002).

Como puede observarse, el elemento que explica las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de flexibilidad en el mercado de trabajo, en este sentido se han presentado con cierta claridad algunas corrientes de opinión:

- La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo. Durante los cincuenta y sesenta el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones considerables que, fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en contexto económico de pleno empleo. Así los sistemas de protección social se fueron desarrollando, hasta alcanzar niveles muy elevados de sustitución de ingresos que podían tener efectos negativos en el comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo. Se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido. A lo largo del periodo de expansión económica, se fue produciendo de manera lenta pero acumulativa, un proceso de rigidificación del marco socio-institucional del mercado de trabajo. Esto llevó a proceder a desregular el mercado de trabajo y dejar que fueran las fuerzas del mercado las que, ofrecieran la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretendían conseguir mediante la intervención del Estado o de los sindicatos (Fina, 1984).
- Frente al concepto de rigidez se contraponen el de flexibilidad como medio para resolver el problema del paro. Si el problema de la economía es la elevada tasa de paro, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo, mediante la reducción de los salarios que, de acuerdo con la línea de razonamiento neoclásica, elevará el nivel de empleo por lo que, la flexibilidad se presenta como el medio fundamental de eliminar la rigidez de los sala-

rios a la baja (Pérez, 2002).

- La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general. El nuevo contexto hacía inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial que antes, sin que ello condujera a una espiral inflacionista o a una compresión de beneficios, aplastada entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda, todo lo cual, a su vez, produciría finalmente una caída del empleo. En ambos casos, el no flexibilizar conduciría a un deterioro de los niveles de empleo, bien por que las empresas se verían obligadas a cerrar, o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo para, de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para estas dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a flexibilizar los mercados de trabajo. (Flexibilizar: reducción de las intervenciones institucionales, tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando mayores posibilidades para que actúen libremente las fuerzas del mercado).
- La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial. Según Piore y Sabel (1990), nos encontramos ante una nueva ruptura industrial, o más bien, que estamos viviendo la segunda ruptura industrial, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa destinada también a un consumo masivo.
- El sistema productivo vigente hasta ahora, se ha caracterizado por la utilización de una maquinaria muy especializada, de ahí que pudiera ser utilizada por una mano de obra muy poco cualificada, asignada a puestos de trabajo que se componían de un conjunto de tareas repetitivas, predefinidas que se podían realizar, luego de un periodo relativamente corto de aprendizaje (Pérez, 2002).
- Pero este sistema entra en crisis por que la demanda de productos es ahora más diversificada y hay una cierta individualización del producto y por determinados aspectos cualitativos; esto indica una serie de producción más corta y conlleva una

mayor diversidad del sistema productivo para poder modificar las características del producto y atender estos distintos requerimientos de la demanda.

- Para algunos, estamos frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo, a favor del llamado trabajador flexible y en el mercado de trabajo a favor de una mano de obra flexible, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa.
- Ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la desespecialización, la reespecialización, la polarización de las especializaciones, cambios en contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda, de versatilidad y movilidad del trabajo (Pollert, 1994).
- El nuevo sistema será más flexible, requerirá de mecanismos distintos para conseguir la estabilidad en el empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más polivalente. Serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora (Piore y Sabel, 1990).
- Corriente escéptica de la flexibilidad. La flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo. La cuestión consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder. Ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de flexibilidad ni, por tanto, una política flexibilizadora, conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo más, se conseguirá un cierto reparto del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo (Fina, 1984). Según esta corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y las medidas que pueden tomarse serían inoperantes.

A partir del análisis de estas corrientes, vea-

mos ahora como se ha definido a la flexibilidad.

Bajo la idea de flexibilidad las empresas han introducido durante los últimos años acciones como por ejemplo la descentralización de la producción en las grandes fábricas; sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas; introducción de máquina flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda; diversificación de la producción; políticas de diferenciación salarial en función de las cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo (Martín, 1995).

Hay que mencionar que si bien al principio hubo rechazo por parte de las organizaciones de trabajadores a la flexibilidad laboral, al inicio de los ochenta se dio un cambio de actitud entre los interlocutores sociales y se reconoció que para contener el problema del desempleo y dar un nuevo impulso a la actividad económica, eran necesarios unos programas más amplios y una nueva manera de pensar respecto a la productividad, a la organización del trabajo y al ambiente social interno a escala empresarial (Chávez, 2001).

Al evaluar la situación del empleo en los paí

ses de América Latina, el Banco Mundial (BM) sostiene que la principal causa del desempleo en esta región del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales (BM, 1995). La OECD también se pronuncia a favor de la flexibilización del mercado de trabajo, sostiene que en un mercado de trabajo flexible en el que el empleo es poco regulado, no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por periodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar (OECD, 1992).

Esta idea de hacer más flexible el mercado de trabajo, también es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 1996).

En el debate laboral, la flexibilidad a nivel de la empresa ha adquirido gran importancia debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales (Chávez, 2001).

¿Y cómo es que se presenta la flexibilidad? Ésta, adopta varias formas que conviene distinguir:

- Flexibilidad externa: es de tipo cuantitativa, que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades. La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo.
- La externalización: Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. El concepto de flexibilidad externa agrupa las tareas subcontra-

tadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, comedores, comercialización, e incluso servicios administrativos. Se trata del recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que comporta para la gran empresa una posibilidad de externalizar determinados costes y limitar su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la plantilla de trabajadores necesaria (Chávez, 2001).

- Flexibilidad interna. Nos permite una aproximación más detallada a las prácticas empresariales, teniendo la siguientes subdivisión:
- Flexibilidad cuantitativa interna. Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización a tiempo parcial, etc. (Chávez, 2001). Las variables utilizadas para medir este indicador son: el ingreso de nuevos trabajadores, la separación de éstos de sus centros de trabajo, el tiempo de trabajo y la contratación de trabajo eventual o de mano de obra para trabajos fuera de la operación normal (Pérez, 2002).
- Flexibilidad funcional. Se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción, lo que implica un trabajador polivalente (Se trata de que el trabajador pueda ser destinado a tareas diferentes de las que fue contratado y con ello adquiera mejores habilidades). Utiliza la movilidad interna entre los puestos de trabajo, departamentos, adscripción, turnos y horarios, entre otras (González, 1999).
- Flexibilidad salarial. Se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales (Pérez, 2002).
- De éstas formas de ver a la flexibilidad, la interna es la que da mayores elementos de análisis, involucrando básicamente la modernización del proceso de producción, la polivalencia de los trabajadores, los salarios, tiempo de trabajo, tipo de contratación, entre otros.
- Con estas distinciones y analizando los orígenes de la flexibilidad laboral, podemos deducir que esta reformas han llevado a que los trabajadores tengan otras

condiciones laborales, pero no las más favorables, sino por el contrario, los están llevando a condiciones de pobreza, a una creciente segmentación y por consiguiente a una precarización.

• **MERCADOS DE TRABAJO EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO**

- Las nuevas tendencias del mercado de trabajo, apuntan hacia el lado opuesto de las premisas que permearon entre la década de los cuarenta y setenta. Dichas premisas buscaban dar a los trabajadores la máxima protección y seguridad mediante la legislación y regulación que garantizaban a los trabajadores pleno empleo, ingresos mínimos y seguridad en el trabajo.
- Aunado a esto, la reestructuración y flexibilización han venido a derrumbar prácticamente del todo a las ventajas que pudiese tener la fuerza de trabajo. Al respecto, para el caso de la industria turística se observa lo siguiente:
- Por la estacionalidad de la actividad turística se dan altas y bajas en el empleo. Esto genera incertidumbre en la estabilidad en el empleo y una aguerrida competencia por la permanencia en él, por lo que se supone que la calificación laboral podría llegar a

- ser el pase a esa permanencia. Si se parte de que a mayor calificación, más aptitudes o facilidad para realizar más actividades (polivalencia), se tiene mayor probabilidad de permanecer en el empleo.
 - La estacionalidad reduce la cantidad de empleos y sienta las condiciones para degradar y precarizar los empleos fijos, en cuanto a sus condiciones y beneficios. La reducción de los empleos desequilibra al mercado laboral permeando en sectores vulnerables, que se orientan a través de estrategias de sobrevivencia disminuyendo con esto sus expectativas laborales y profesionales. Lo que hace plantear que a mayor demanda de empleo, menor posibilidad de estipular buenas condiciones de trabajo o de mejorarlas.
 - En cuanto a la subcontratación, la reducción de empleos fijos, amplía la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo y facilita la búsqueda de fuerza de trabajo más dispuesta y menos exigente, la cual puede ser contratada indirectamente por otras empresas, reduciendo costos adicionales al salario. A los trabajadores se les coarta la identidad con la empresa para la que trabajarán pues podría ya no importarles quien sea su patrón ni las prestaciones que pudiesen tener, ya que éstas últimas son otorgadas por la Ley.
 - A través de la multihabilidad o multifuncionalidad (polivalencia) se supone que a una mayor cobertura de tareas conllevará a una mejor y más amplia calificación laboral, que incrementará la posibilidad de permanecer en el empleo; así como también, a una carga de trabajo y responsabilidad implicando un mayor compromiso generado por la gestión de actividades ajenas a la actividad por la que originalmente fue contratado.
- En países como México, los problemas estructurales de producción han dificultado la absorción de la población en empleos productivos, estables y bien remunerados, en empleos de calidad. Una parte considerable de la población ocupada se desempeña en actividades informales y de subempleo, las cuales han sido un paliativo ante el poco crecimiento de los empleos de calidad en el sector informal (Méndez, 2004).

El sector turístico como parte del sector servi-

cios ha sufrido transformaciones en el mismo contexto de la globalización y el neoliberalismo. En este marco, el turismo también ha entrado al proceso de reestructuración productiva y por consecuencia de flexibilización.

Por lo anterior, el sector turístico inicia durante la década de los ochenta un proceso de reestructuración basado en la reducción de costos e incremento de la flexibilidad. Estas son algunas causas o factores por los que el sector turístico entra a la nueva dinámica del libre mercado, de la reestructuración y la flexibilización. Las empresas del sector turístico en México han comenzado a implantar esquemas flexibles para lograr su reestructuración y permanecer en el libre mercado.

Las clásicas limitaciones de la industria hotelera y del turismo, a saber una larga jornada laboral que perjudica a la vida social de los trabajadores, una remuneración escasa, un empleo inestable y estacional, poco prestigio profesional, etc., hacen que muchas personas consideren el empleo en dicha industria poco atractivo (OIT, 2001).

En el servicio hotelero, una amplia gama de avances tecnológicos puede afectar la productividad. Los sistemas integrados de gestión permiten a las empresas hoteleras informatizar las operaciones que se realizan diariamente en la recepción. Por consiguiente, los clientes tienen la posibilidad de hacer sus propias reservas a través de internet. Dicha tecnología también hará posible controlar la productividad del personal (OIT, 2001).

En la industria hotelera de los países en desarrollo puede haber hasta tres personas empleadas por cada cama de hotel como promedio, mientras que en los países desarrollados ocurre lo contrario, con una persona empleada por hasta tres o incluso cuatro camas de hotel. Durante los últimos diez años, la productividad laboral en los hoteles ha aumentado alrededor del uno por ciento al año.

En la primera Cumbre Mundial sobre Viajes y Turismo, celebrada en 1997 en Vilamoura, Portugal, se reconoció que los viajes y el turismo creaban un número sin precedentes de puestos iniciales para los jóvenes y las mujeres

y proporcionaban empleos a tiempo parcial o estacionales a las personas que buscaban formas flexibles de trabajo, y se pidió una reducción de las rígidas prácticas que existían en los mercados de trabajo a fin de fomentar una mayor movilidad del personal, productividad e innovación en un entorno de trabajo cambiante, haciéndose hincapié en una economía de mercado flexible, y evitando la reglamentación proteccionista (OIT, 2001).

Los empleadores sostienen que uno de los métodos para crear empleos sostenibles y realistas en la industria es aplicar una política de "polivalencia profesional". Además, ésta se considera un medio para reducir los problemas de contratación. Aunque la polivalencia profesional se ha practicado siempre en las pequeñas empresas, hasta ahora no se le había prestado una atención en particular. Con la creciente demanda de competencias generales en las pequeñas empresas y principales cadenas de hoteles y restaurantes, y el desarrollo de medios adecuados de formación en dichas competencias está aumentando la concientización sobre la importancia de la polivalencia profesional en este sector. Una persona que desempeña diversas funciones en distintos momentos del día combina las tareas de varios trabajos (a tiempo parcial) en uno solo. La polivalencia se considera un modo de crear o conservar varios trabajos a tiempo completo, en vez de trabajos a tiempo parcial, ya que las tareas pueden realizarse en cualquier momento del día. En lugar de contratar a especialistas que trabajen menos de una jornada completa, se forma a los empleados para que realicen las tareas de varios especialistas, a menudo con la ayuda de tecnologías que faciliten su trabajo. Ayuda a mantener una elevada empleabilidad y contribuye a contener el desempleo irreducible, que suele estar relacionado con una falta de adecuación de las capacidades y destrezas (OIT, 2001).

De acuerdo a la información de la cuenta satélite de turismo en México, del año 1993 al 2000, el empleo a tiempo completo en el sector turístico registró un crecimiento anual del 1.2%, el número de empleos generados fue de 1, 752,000 (SECTUR, 2001). En materia de hotelería la participación fue del 74% (1,296, 480). La participación de la mujer es significativa, en

el 2000 ocuparon el 39%. Sin embargo la inclusión de las mujeres en los cargos directivos continua siendo bajo (SECTUR, 2000).

Al final del 2001, el nivel de empleo directo en el sector turismo alcanzó 1,925,000 empleos remunerados. A raíz de los sucesos de septiembre de 2001 se presentó una baja de empleos en el 2002 (SECTUR,2002). En el 2004, las actividades turísticas que registraron mayor personal ocupado fueron los restaurantes, bares, transporte y alojamiento aportando en su conjunto 74.4% del total. El alojamiento participó con el 16.7% (INEGI,2004).

Ahora bien, de acuerdo al observatorio laboral (2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012), se han registrado los siguientes datos que dan cuenta del comportamiento del empleo dentro del sector turístico en México (Ver tabla No. 5).

Tabla No. 5 Comportamiento del empleo en el sector turístico

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tamaño de empresas	3.3 millones	3.4 millones	3.5 millones	3.6 millones	4.4 millones	5.3 millones	5.9 millones
Ingreso personal	\$5,974.00	\$4,388.0	\$4,315.0	\$4,023.00	\$4,066.0	\$4,114.0	\$4,135.0
Eficiencia							
Día 16 a 34	27.1%	33.6%	33.6%	31.9%	33.6%	33.3%	33.3%
Día 25 a 34	26.8%	33.2%	33.2%	33.2%	34.0%	32.4%	32.4%
Día 35 a 44	27.1%	34.8%	34.8%	35.1%	33.8%	34.3%	33.7%
7 d y más	34.9%	34.3%	34.3%	34.7%	33.2%	31.0%	33.7%
Formación							
di							
Primaria	38.8%	38.8%	37.3%	36.7%	34.8%	34.8%	34.0%
Secundaria	33.2%	33.7%	34.1%	34.1%	34.4%	34.4%	34.1%
Profesional media	17.2%	18.8%	18.3%	18.3%	19.6%	19.7%	18.7%
Superior	8.9%	9.1%	8.9%	8.9%	9.7%	9.6%	9.0%
Ocupación por género							
Hombres	66.2%	65.8%	66.6%	66.7%	66.3%	66.7%	67.3%
Mujeres	44.8%	44.1%	44.1%	43.9%	43.7%	43.3%	43.7%
Analizados	N/D	65.5%	N/D	63%	63.9%	61.8%	61.3%
Nivel de ocupación							
Operativa	N/D	92.7%	N/D	94.0%	94.4%	93.9%	93.7%
Subordinada	N/D	3.6%	N/D	3.0%	3.6%	3.7%	3.4%
Indefinida	N/D	4.8%	N/D	3.0%	3.1%	3.4%	2.9%

Fuente: elaboración propia con base al Observatorio Laboral 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 correspondientes al cuarto trimestre cada uno.

N.D. No disponible.

Una de las políticas económicas del anterior sexenio en México fue la generación de empleos, sin embargo este compromiso no se cumplió en su totalidad, de acuerdo al Observatorio Laboral de México (2006-2012) se observa que del año 2006 al 2008 hubo una reducción significativa en el nivel de empleos generados, al 2009 se empieza a incrementar, pero el repunte significativo se presenta en el 2010 con un incremento de 3.8 millones de empleos alcanzando un total de 6.4 millones lo cual trajo consigo beneficios significativos, la caída fuerte de éstos se presenta al siguiente año con una reducción de 3.6 millones de empleos y es en el 2012 cuando se ve una ligera recuperación. A pesar de estas condiciones, el nivel de ocupación en turismo en México está por arriba de los servicios profesionales, gobierno, transportación e industria extractiva.

En materia de ingresos a pesar de las caídas que se han tenido al 2012 se logra observar un incremento, aunque este solamente representa 2.5 salarios mínimos, y considerando el nivel de precios, el incremento no es representativo. Si se hace una comparación con otros sectores el turismo está tan solo por arriba de servicios profesionales con un promedio de ingresos de 289.4 dólares y de la agricultura con 209 dólares, lo cual indica que aunque se generan más empleos en turismo el nivel de ingresos no dista demasiado a los sectores señalados. Y se ve totalmente desfavorecido si comparamos con la industria extractiva que en promedio tiene un ingreso de 776.7 dólares.

De todos los sectores de actividad económica, las ramas de turismo, transformación y construcción, emplean un alto porcentaje de jóvenes entre 16 y 24 años de edad, representando para el caso del turismo el 23.1%. Es preciso señalar que en este sector a la gente de 45 años y más se les está dando la oportunidad de seguir laborando (a pesar de que en este sector la gente de 40 años es sinónimo de ser gente vieja), representando el 29.2% del personal empleado.

Respecto a los niveles educativos se identifica que el nivel primaria representan el 36.4% y con secundaria el 36% lo cual indica que tene-

mos aun niveles muy bajos, lo cual repercute en el tipo de empleos que se están generando. Con formación a nivel profesional medio o con carreras técnicas se está contratando al 18.4% y con nivel superior tan solo ocupan al 9.07%. A pesar de ser tan bajos los niveles educativos para la contratación en este sector observamos que del 2006 al 2012 en el nivel primaria a disminuido del 38.5% al 34.9% y en los restantes niveles a incrementado el nivel de formación.

Lo anterior indica que una alta proporción de los empleos generados son a nivel operativo (93.7%) situación muy similar al resto de los sectores, específicamente a la agricultura, servicios profesionales, comercio, construcción y transportación. Los mandos medios representan el 2.88% y los directivos el 3.38% del total. Dentro del sector, para el caso mexicano se ha señalado que el mayor número de empleados está constituido por mujeres, situación que sigue prevaleciendo (56.2%). A pesar de ello sigue siendo un sector muy vulnerable, ya que son las que ocupan los puestos más bajos, salarios mínimos, menores oportunidades de crecimiento e incluso acoso.

Uno de los datos que permiten señalar que estos empleos son precarios y flexibles lo muestra el dato de que el 37.6% no son asalariados, es decir todos aquellos trabajadores que carecen de prestaciones como seguridad social, aguinaldo, vacaciones, etc.

Si bien se han generado empleos en estos últimos años, se observa que no se presentan las mejores condiciones como para poder señalar que el turismo genera empleos de calidad y con miras a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de este sector.

Por lo anterior, la teoría económica y las experiencias del pasado han mostrado que el dinamismo del turismo presenta cierto rezago respecto a la economía en su conjunto.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez conocidas las diferentes teorías que abordan a los mercados de trabajo es importante comentar como cada una de ellas impacta en el mercado de trabajo del sector turístico de México y definir cuál es la que podría analizar de manera puntual a este sector, dadas sus características.

En el caso de la corriente neoclásica, el turismo se ve como una actividad multifuncional, así es que el primer postulado de esta corriente se rompe. Sin embargo el enfoque de capital humano se apega más a los mercados de trabajo del turismo, en muchas empresas de esta índole los años de estudio o el nivel educativo no son factores importantes para la contratación, más bien se guían por la experiencia ya que en su mayoría los puestos que se ofertan son operativos, aunado a ello, dentro de la misma empresa les proporcionan capacitación que los va formando para desempeñar de mejor forma la responsabilidad encomendada, e incluso, les permite ser empleados multifuncionales, ya que se les capacita para estar en diferentes áreas, cabe hacer una distinción; los cargos directivos y administrativos casi siempre los ocupan las personas con mayor calificación o preparación y resulta ser que son los puestos a los que se les asigna un mayor salario. En este sentido, la teoría trata de dar una explicación a estas desigualdades, y no solamente en cuanto a salarios y puestos, sino también respecto a género; a pesar de que en la actualidad tanto hombres como mujeres participan en este sector, el papel de la mujer sigue siendo aun relegado, mucho se dice que es por la desigualdad de oportunidades educativas que ellas tienen, aunque esto no siempre es así, hay otros factores que impiden su contratación o ser promovidas a otros puestos.

Este enfoque señala que la pobreza y el desempleo están en función del capital humano, sin embargo, en la realidad observamos que aunque la gente tenga un nivel muy alto de estudios, domine idiomas y tenga experiencia en el mercado laboral, el número de puestos de trabajo que se ofertan no son suficientes

para contratar a una elevada demanda de trabajo. Se presentan diferencias sociales muy significativas, no es el mismo salario y condiciones las que tiene un trabajador del sector hotelero a uno que trabaje en agencias de viajes o en restaurantes, o incluso aquél que trabaje para un hotel de gran turismo que el que labora para un hotel de cuatro estrellas, los niveles de flexibilidad que se presentan en cada uno de estos trabajos son diferentes y por consiguiente la precarización que se presenta también tiene sus desigualdades.

El enfoque presenta algunas fortalezas pero también algunas debilidades, la formación profesional no es el único factor que lleva a presentar altos niveles de pobreza ni de desempleo, va más allá de ese planteamiento, involucra a la misma política económica y social del país.

En cuanto a la segmentación de mercados de trabajo o institucionalista, el señalamiento principal es que los mercados son heterogéneos, afirmación que coincide con las peculiaridades del turismo, cada empresa es totalmente diferente (hoteles, restaurantes, transportadoras, etc.) y por consiguiente las necesidades y tipo de servicio también, por lo que requieren de gente con características específicas para cada área. Al señalar que los involucrados no encuentran trabajo con igualdad de oportunidades, es muy cierto, mientras algunos logran obtener un empleo bien remunerado, con prestaciones, horarios flexibles y puestos a nivel administrativo, gerencial y directivo, otros ocupan niveles más bajos como los puestos operativos rotando turnos, con salarios mínimos, sin contratos fijos y con el mínimo de prestaciones.

Esta corriente hace referencia al dualismo, indicando que a los trabajadores se les observa como "capital" sobre todo en los casos cuando se les capacita, el empleador los ve como un factor fijo en la producción y eso no escapa al turismo. Al momento de ofrecer la capacitación el empleador considera que no puede dejar ir al trabajador por que fue un gasto generado para la empresa en lugar de verlo como una inversión que le va a reeditar más brindando un servicio de calidad.

Cuando hablamos de este dualismo señala

mos a la propia empresa de servicios turísticos y a los sindicatos, esta relación que se genera lleva a imponer ciertas restricciones hacia el trabajador, a pesar de que existe un sindicato que se supone protege a los trabajadores, se observa a partir de entrevistas con líderes sindicales del sector turístico de México que su función es mínima, realmente a la fecha no se tienen grandes avances en cuanto al sindicalismo, y lo único que hacen para aparentar cambios es crear ciertos programas de actividades recreativas y de salud, pero en cuanto a mejorar las condiciones de trabajo realmente no hay un avance, se mantienen muchas de las prestaciones que ya existían pero ahora éstas se ven precarizadas por las condiciones económicas que guarda el país, por ejemplo el nivel de precios de la canasta básica se incrementa junto con los precios de una diversidad de productos, lo que ocasiona que esas prestaciones se vean mermaidas. Uno de los elementos centrales de esta corriente es la división que hace del mercado, la cual explica claramente la situación que se presenta en los mercados de trabajo del turismo, se menciona el sector primario encontrando en este a los puestos con mejores salarios, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo, lo cual se ve reflejado en los puestos directivos, gerenciales y administrativos del turismo, caracterizados por el nivel educativo y un estatus elevado que por supuesto, son los menos en comparación a la cantidad de puestos operativos que se generan.

Por otro lado se localiza al sector secundario (de acuerdo al dualismo) que particularmente es en donde se ubican los trabajadores del sector turismo, la mayoría de los trabajadores ocupan puestos operativos, con salarios mínimos, constantemente se presenta rotación de personal que se da por los mismos bajos salarios, por que encontraron otras oportunidades de empleo, por las condiciones de trabajo precario, porque no le conviene al empleador que genere antigüedad, entre otros motivos.

Finalmente mucho de esta segmentación tiene que ver con factores institucionales y estructurales: la propia organización, el gobierno, las normas aplicables al trabajo, los gremios sindicales que en conjunto han llevado a que el mercado de trabajo en el turismo se esté precarizando. Respecto al enfoque nekeynesiano, se centra en la normatividad y en el sindicalismo tradicional, la

idea es transformar a este sindicalismo, pero a pesar de los “intentos” no se ha logrado avanzar, los trabajadores siguen bajo las mismas condiciones que en los setentas, mejor dicho en peores condiciones por el señalamiento que se hacía en párrafos anteriores.

Finalmente la teoría marxista, a partir de ésta surge la flexibilidad laboral, se habla de una degradación del trabajo observándose que en la mayoría de las empresas turísticas este fenómeno se está presentando, contratación en los niveles más bajos (camaristas, bell boys, meseros, entre otros), con salarios bajos, condiciones de trabajo precarias y no se valora el trabajo realizado por este tipo de trabajadores.

Se observa que de las cuatro teorías cada una aporta distintos elementos para poder analizar a los mercados de trabajo en el turismo, sin embargo una de la que más elementos aportan para el análisis es la de la “segmentación de mercados o institucionalista”, misma que se sugiere retomar para analizar la flexibilidad y precarización laboral en estos mercados. A continuación se presenta una tabla que contiene los factores básicos que determinan la presencia de flexibilidad en la actividad turística en México, mismos que llevan a tener condiciones precarias. Estos factores se definen a partir de ese recorrido teórico que se hace de los mercados de trabajo en el sector, de la revisión de las cifras del observatorio laboral, del acercamiento que se tuvo con líderes sindicales así como de las opiniones vertidas por trabajadores del mismo sector; de los elementos que aportan las teorías económicas y de las características específicas de la flexibilidad laboral (Ver tabla No. 6).

Tabla No. 6 Factores que determinan la flexibilidad y precarización laboral en el sector turístico en México

✓ Contratos temporales y/o inexistencia de contrato	✓ Trabajadores multifuncionales o polivalentes
✓ Menor calificación y cualificación para ser contratados	✓ Movilidad de trabajo (interna)
✓ Intensificación del trabajo	✓ Pérdida de prestaciones
✓ Polarización de especializaciones	✓ Variación de los horarios de trabajo
✓ Salarios bajos	✓ Subcontratación

Fuente: elaboración propia.

Los anteriores factores caracterizan a muchos de los sectores productivos, sin embargo en el caso del turismo se tiene plenamente identificado que la flexibilidad laboral se presenta a partir de éstos, y permite señalar que son empleos que les ha llevado a tener ciertos niveles de precarización, específicamente hablando del salario, que en este senti

do se hace referencia al empleo precario I que considera a todos aquellos trabajadores que perciben entre uno y dos salarios mínimos y en menor medida pero también se hace presente el empleo precario II que refiere a los que obtienen entre dos y cinco salarios mínimos; si a esto sumamos, las condiciones en las que laboran, las mínimas prestaciones que obtienen y la inseguridad por perder su empleo en determinado momento, no es más que la precarización a la que se enfrenta el trabajador del sector turístico.

Estas condiciones en general, se han presentado en todos los sectores económicos y en específico en el sector turístico de México, en este sentido desde hace varios años se ha venido observando que la economía mexicana está operando con una ley laboral obsoleta (de la década de 1960) y esto le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Sin una reforma de fondo, México no podrá mejorar su baja productividad laboral; ni dar un impulso fuerte al empleo de los jóvenes; ni a la incorporación de las mujeres y las personas con capacidades diferentes a la actividad económica del país (OCDE: 2012).

Lo anterior lleva a señalar que con la reforma laboral se prevén efectos duales: estimula la formalización laboral, pero también mayor explotación del trabajo; certeza en el empleo y por otro lado mayor nivel de precarización, salarios por hora; esta reforma de cierta forma permitirá identificar otros factores que contribuyan a definir las características de los nuevos perfiles laborales en el sector turístico de México, pero seguramente perfiles bajo las mismas condiciones de flexibilidad y de precarización laboral.

Bibliografía

Antunes, R. (2005) "Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo". Taller de estudios laborales. Argentina

Aquevedo, E. (2000) "Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina". Papeles de población. 6 (26): 89-107.

BID (1996) "Progreso económico y seguridad social en América Latina". Washington.

Blau, F. y Jusenius, C (1981) "Economist approaches to sex segregation in the labor market: an appraisal", in M. Blaxall and B. Reagan (edit), Women and the workplace, The University of Chicago. Press, Chicago-London. 1074-1089

Bosch, J. y Suárez, S. (2004) "La importancia de la generación de empleo como dinamizadora del desarrollo local en un centro turístico. Caso San Carlos de Bariloche". Aportes y transferencias 8 (002): 25-44

Braverman, H. (1974) Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century. Montly Review. New York.

Bueno, C. (1994) "Flor de andamio. Los oficios de la construcción de vivienda en la Ciudad de México". CIESAS, SEP. México.

Camacho, M. y Lunar L. R. (2009) "Empleo juvenil y actividad turística en la isla de Margarita" Cuadernos de Turismo (23): 11-30

Campos, G. (2003) "Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad" Aportes. VIII (023): 101-111

Castilla, B. y Torres, B. (1999) "Las relaciones laborales en Yucatán" Cambios en las relaciones laborales. Vol. 2 103-110

Chávez Ramírez P. (2001) "Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto" Aportes VI (017): 57-72

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2000) "La brecha de la equidad" Naciones Unidas.

Durand, J. (1993) "Vers un nouveau modèle productif" Syros. France.
Edwards, R. (1979) "Contested terrain. The transformation of the workplace in America" Basic books Inc. Nueva York.

Fernández Rocha, A. (2009) "La Flexibilización laboral" Universidad Externado de Colombia. Colombia.

Fina Sanglas, L. (1984) "La flexibilización de los mercados de trabajo" Economistas. 2 (11): 21-39

Freyssinet, J. (1998) "Definición y medición del desempleo", en Jerome Gautié y Julio César Neffa (Comps) Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos. Lumen/Humanitas. Buenos Aires. 9-13

González, S. (1999) "Reestructuración industrial y cambio en las relaciones laborales en el Estado de México" Cambios en las relaciones laborales. 25 (2): 16-32

Gutiérrez, E. (1999) "Nuevos escenarios en el mercado de trabajo en México 1983-1998" Papeles de población 5 (021): 21-55

INEGI-SECTUR (1999-2004) Cuenta Satélite de Turismo de México, México. Versión disponible en www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/scn/c_anuales/c_satelitetur/default.aspx consultado el 05/06/2013 a las 18:08

INDEC. Instituto Nacional de Estadística y Censos de la república de Argentina (2005) "Encuesta permanente de hogares" versión electrónica disponible en www.indec.mecon.ar consultado el 18/05/2012 a las 20:30 hrs.

Laborgne, D. y Lipietz A. (1992) "L'après fordisme: idées fausses et questions ouvertes" Problèmes économiques. La documentation Française. Paris, France.

Lipietz, A. (1988) "Accumulation, crisis and the ways out. *International journal of political economy*. 18(2): 10-43

Mathieson y Wall. (1999) "Turismo: Repercusiones económicas, físicas y sociales" Trillas, México.

Martín Artiles, A. (1995) "Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical" Consejo Económico y Social. Madrid, España.

Méndez, Alba M. y Trejo O. S. (2004) "Condiciones de trabajo y calificación laboral en turismo: cuatro estudios de caso en restaurante" Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), México.

Molina, S. (1994) "Modernización de las empresas turísticas" Diana, México.

Neffa, J. (2006) "Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos" Fondo de Cultura Económica (FCE), Ciudad de México.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico-OCDE (1992) "The jobs study. Part II. The adjustment potential of the labor market" OCDE, Paris. Versión electrónica http://www.researchgate.net/publication/44818660_The_OECD_jobs_study_evidence_and_explanations_Part_2_The_adjustment_potential_of_the_labour_market consultado el 05/06/2013 18:39 hrs.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico-OCDE (2012) "Perspectivas OCDE: México reformas para el cambio" versión electrónica disponible en www.oecd.org/centrodemexico consultado el 30/04/2012 a las 22:02 hrs.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2001) "El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo" OIT, España. Versión electrónica http://sistemanacionaldecapacitacion-turismo.stps.gob.mx/sncst/pdf/9_desarrollo_recursos_humanos_empleo_mundializacion.pdf consultado el 25/04/2012 a las 21:15 hrs.

Pérez Pérez, G. (2002) "Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000" Contaduría y Administración (204): 33-53

Piore, M. (1983) "The important of human capital theory to labor economics, a dissenting view" Documento para la Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, New York.

Piore, M. y Sabel, Ch. (1990) "La segunda ruptura industrial" Alianza Universidad, Madrid.

Pollert, A. (1994) "¿Adios a la flexibilidad?" Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.

Rifkin, J. (1996) "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era" Paidós, México.

Rodríguez F. y Brown F. (2012) "El proceso de innovación en el sector de alojamiento turístico mexicano" *Estudios y perspectivas en turismo* 21 (2012): 372-387

Rodríguez, O. (2008) "Caracterización de los mercados de trabajo en la ZMMT 1995-2003" En Del Moral, Laura; Mejía Pablo, Rodríguez, Oscar (Coord.) *Actividad económica regional en el Estado de México* 175-207 Secretaría de Desarrollo Económico, México.

Rufin, Jean C. (1991) "L'empire et les nouveaux barbares. Rupture Nord-Sud. J. C. Lattès". Hachette, Paris, Francia.

Secretaría de Turismo (2000) "El empleo en el sector Turístico de México". SECTUR, México.

Secretaría de Turismo (2001) "Programa Nacional de Turismo 2001-2006. El turismo, la fuerza que nos une" SECTUR, México.

Secretaría de Turismo (2002) "El Turismo en México 2002" Secretaría de Turismo, México, versión electrónica disponible en http://www.sectur.gob.mx/wb2/sector/sect_Estadisticas_del_Sector 31 de agosto de 2008.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012) "Panorama del Empleo" Versión electrónica disponible en <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/work/sites/ola/resources/LocalContent/851/4/> consultado el 03/03/2012 a las 19:34 hrs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012) "Reforma laboral 2012" Versión electrónica disponible en www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html consultado el 12/12/2011 a las 17:05 hrs

Sollova, V. y Baca, N. (1999) "Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino" *Papeles de Población* 5 (020): 69-88

The World Bank (1995) "Labor and economics reforms in Latin America and the Caribbean, Regional perspectives on world development report" WB, Latin America. Versión electrónica http://books.google.com.mx/books/about/Labor_and_economic_reforms_in_Latin_Amer.html?id=eQ2fwKOJUYIC&redir_esc=y Consultado el 13/01/2012 a las 23:00

Toharia, L. (1983) "El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones" Alianza Universidad, Madrid



Eje temático 3

Contextos laborales y Salud

Religión: escritor. ¿Por qué tantos compiten por un trabajo tan mal pagado?

 **Claudia Chibici-Revneanu¹**

Resumen

Esta ponencia se enfoca en un segmento laboral que en su gran mayoría tiene que construir trayectorias profesionales fuera de las empresas y ejercer sus vocaciones a pesar de un gran número de obstáculos: los escritores. A pesar de las historias de éxito como la de J.K. Rowling, autora de Harry Potter, que escribiendo novelas de niños se hizo más rica que la reina de Inglaterra, el campo de la escritura literaria sigue siendo un área con poquísimas posibilidades de éxito. Mientras que el número de escritores y personas que quiere escribir sigue creciendo (resultando en una nueva industria del “aspirante literario”), las posibilidades de ganar dinero con la producción literaria o por lo menos publicar textos de la manera tradicional parecen cada vez más diminutas. Ahora, visto que la labor literaria tiende a ser sumamente compleja y tardada, surge la pregunta: ¿Por qué tantos se unen a una lucha con tanto costo y aparentemente tan poco beneficio? El objetivo principal de esta ponencia es la búsqueda de posibles respuestas a esta pregunta y otras directamente relacionadas: ¿Cómo es que los escritores construyen sus trayectorias a través de tantos obstáculos? ¿Cómo y por qué logran ejercer un oficio que en muchos casos no paga y no implica siquiera la publicación de sus obras? Estas cuestiones serán analizadas desde un punto de vista interdisciplinario, haciendo énfasis sobre todo en estudios de creatividad, cultura y mitología. Asimismo, se trabajará con múltiples testimonios directos de escritores recopilados en entrevistas y diarios. Se demostrará como paradójicamente los obstáculos en la vida de muchos literatos se integran a la construcción de trayectorias artísticas (personales y/o públicas), afiliándolos con material mítico sobre la creación artística común a la cultura occidental. Para unos, la lucha se convierte en un desafío mítico del genio artís-

tico para quien el rechazo forma parte integral del camino hacia la gloria; para otros se concibe como un paso en el largo camino hacia el cumplimiento de un equivalente a el “sueño americano” de éxito después de la superación heroica de impedimentos. Si bien, como ya se ha mencionado, estas nociones muchas veces tienen poca relación con la realidad, es importante entender que logran cumplir con algunas necesidades psicológicas significativas, dotando la vida de muchos escritores de estructura, sentido y, con sus elementos míticos, actuando como una defensa a la creciente alienación de la sociedad. Se verá, entonces, que a pesar de su relación aparentemente absurda con lógicas de costo y beneficio, el camino del escritor tiene beneficios escondidos, convirtiéndose en una especie de “religión-secular” que permite una auto-explotación a partir de poco más que sueños.

Palabras clave: Creación literaria, beneficios psicológicos, religión, mitos sobre creatividad.

¹Dra. en Políticas Culturales por la University of Warwick, Inglaterra. Profesora-Investigadora de Desarrollo y Gestión Interculturales de la ENES, UNAM, Unidad León. Línea de investigación: Creatividad y desarrollo.

1.) Introducción

En esta ponencia me enfocaré sobre un grupo que en su gran mayoría tiene que construir su trayectoria profesional fuera de las empresas, realizando otros empleos y a través de un gran número de obstáculos: los escritores.

El proceso de la escritura es sumamente complejo y tardado. Muchos autores pasan años revisando sus obras, antes de terminarlas - Victor Hugo, por ejemplo, se tardó más de 16 años para escribir su clásico Los Miserables. A pesar de esos procesos tan largos, la gran mayoría de las personas que escriben ganan muy poco o incluso nada por sus esfuerzos.

Surge entonces la pregunta: ¿Por qué tantos aspiran a, e incluso compiten por, una profesión con tanto costo en términos de tiempo y esfuerzo y aparentemente tan poco beneficioso? ¿Por qué pasan, por ejemplo, cientos de horas escribiendo una novela por la cual muchas veces reciben un pago modesto, nada y posiblemente ni siquiera se publica? ¿Y, en el caso de escritores que sí publican y hasta tienen éxito, cómo logran construir sus trayectorias a pesar de tantas piedras en su camino?

Me acercaré a estas preguntas desde un punto de vista interdisciplinario, haciendo énfasis sobre todo en estudios de la creatividad, literarios y mitológicos. Además, incluiré varios testimonios directos de escritores provenientes de artículos y entrevistas, entre ellas algunas encuestas anónimas que llevé a cabo, siguiendo el proceso cualitativo de la entrevista larga desarrollado por McCracken (1988), con escritores publicados y no publicados. Para ilustrar el impacto y la amplia difusión de algunas creencias en el mundo literario, decidí combinar observaciones de escritores de distintas épocas, diferentes géneros y niveles de notoriedad.

Después de una breve discusión del por qué, en la mayoría de los casos, hay una relación muy desproporcionada entre los costos de dedicación intensa y los beneficios económicos para los autores, presentaré algunas teorías importantes que intentan explicar la motivación artística. En vez de cuestionar la validez de estas teorías – que tienen como trasfondo la conciencia de los muchos beneficios escondidos de la escritura – quisiera complementarlas con la teoría de que muchos autores se explican y sienten impulsados a la creación en términos mitológicos-religiosos.

Hay muchos escritores, por ejemplo, que escriben persiguiendo lo que suelo llamar “el sueño americano de la literatura”, esforzándose para

lograr fama y fortuna. A la vez existe – desde el Renacimiento, pero de forma más difundida y desarrollada desde el Romanticismo – una especie de religión artística que, entre otras creencias, percibe a los artistas como personas extraordinarias, elegidas desde su nacimiento para tomar el camino de la creación. Demostraré cómo muchos autores se han identificado completa o parcialmente con esta “religión literaria”, justificando e impulsando así su labor.

Es a través de ciertas creencias de esta “religión” – que, por ejemplo, contraponen el valor literario y el éxito monetario - que los sacrificios y obstáculos que sufren los autores se pueden transformar en una manera de fortalecer una trayectoria artística construida “por omisión” (en el sentido de que la exclusión paradójicamente contribuye al éxito). Además, explicaré que, tanto escritores publicados como no publicados, pueden derivar beneficios psicológicos de su adhesión a la “religión literaria”, ayudándolos a combatir la alienación laboral y dotando su vida de sentido. Incluso se verá cómo este mundo mítico-religioso ayuda a interpretar los altos costos personales y pocas ventajas de la escritura como una especie de inversión para alcanzar la inmortalidad a través de la fama.

Cabe añadir que el tiempo restringido no me permite definir y discutir cada aspecto en los detalles que, en muchos casos, merecería. Por el mismo motivo, así como para resaltar un patrón común, se señalan pero no se analizan todas las profundas diferencias que existen entre unos escritores y otros. Hay muchas complejidades y matices del presente tema y los he abarcado más extensamente en trabajos anteriores (Chibici-Revneanu, 2002, 2011).

Espero que las observaciones aquí presentadas sean relevantes no solamente para los que tengan interés en los estudios de la motivación artística. Tal vez nos puedan acercar a necesidades básicas de trabajadores en muchos ámbitos – sobre todo la conciencia de que sus contribuciones laborales tienen un sentido profundo, más allá de un simple cálculo de costo y beneficio en términos cuantificables.

2.) La lotería literaria

Desde el título de esta ponencia surge la pregunta de por qué hay tanta competencia por un trabajo tan mal pagado y con tan pocas posibilidades de éxito. En esta primera sección comprobaré más a fondo que tan oscura parece la elección de este camino laboral.

Antes que nada, parece que hay un número inmenso de gente que quiere escribir o convertirse en escritor. En el Reino Unido, por ejemplo, 1.5

millón de personas ha escrito o está escribiendo una novela (AGCAS, 1999: 25). Otra indicación de este fenómeno es la creciente y a veces lucrativa industria que se ocupa de educar, pero también de alimentar los sueños de este segmento. En el ámbito de la educación superior hay un número cada vez mayor de cursos – diplomados, licenciaturas, maestrías, e incluso doctorados, – de escritura creativa, como los programas académicos de las Universidades de East Anglia, Bath y Warwick en Inglaterra, las Universidades de Iowa, Michigan, Wisconsin, Brown y Cornell en Estados Unidos y los de la SOGEM, del INBA y la Universidad del Claustro de Sor Juana en México – para nombrar tan solo algunos.

Pero la industria va mucho más allá. Si, por ejemplo, en el mundo literario de Estados Unidos e Inglaterra se establecieron agentes como intermediarios casi imprescindibles entre las editoriales y los escritores (cobrando, evidentemente, sus servicios), ahora ya aparecieron muchos intermediarios de los intermediarios, ofreciendo tutoría personalizada, ediciones de texto y ayuda con la búsqueda de agentes.

Son casi incontables las páginas web (como www.escriitores.org y www.writing.com) y los manuales didácticos (como los clásicos de John Gardner y Anne Lamott) para gente que quiere escribir. Existen programas de software que facilitan el proceso creativo de la escritura. Hace unos años conocí la revista Mslexia publicada específicamente para mujeres con ambiciones literarias. Su departamento de mercadotecnia manda correos de promoción que comienzan con el saludo “Querida escritora” (Mslexia, 2011); y no dudo que hay muchas que compran la revista por el lujo de que alguien se refiera a ellas de esta forma.

A partir del imagen sobre las condiciones del oficio que se basa en unos pocos casos aislados, parece tener sentido incluso en términos económicos que tantas personas anhelan convertirse en escritores. Se muestra como uno de los pocos trabajos que permiten ganar una fortuna con una inversión aparentemente mínima. Con tan sólo papel y un lápiz, o acceso a una computadora - sin necesidad de una formación formal en el campo - se puede crear obras que, por ejemplo, convirtieron a J.K. Rowling, la autora de Harry Potter, en una de las mujeres más ricas del mundo en el 2011 (Prince, 2012). En efecto, la revista Forbes cada año presenta una lista de los diez autores más ricos del mundo. La más reciente, fue encabezada por E.L. James (autora de la novela *Fifty Shades of Grey*) quién ganó 95 millones de dólares en un año, escribiendo. En segundo lugar se encuentra James Patterson, con un ingreso anual de 91 millones de dólares (Bercovici, 2013).

Si ya están pensando abandonar sus respectivos empleos para esta labor tan lucrativa les pido que esperen un momento, porque en muchos sentidos el mundo literario se parece al sistema de la lotería: hay muy pocas personas que ganan millones; la gran mayoría compra un boleto y no gana

nada, o no más que unos cuantos pesos. Sin embargo, a diferencia de la lotería tradicional - donde la compra de un boleto no requiere de una inversión sustancial - los escritores, como hemos visto, participan en la lotería literaria tan solo después de un trabajo extremadamente laborioso.

Además, después de terminar una obra literaria, los escritores suelen experimentar múltiples rechazos. Albert Bandura, en su clásico artículo sobre la auto-eficacia, demuestra qué tan frecuente es el rechazo de obras literarias por parte de las editoriales: el libro *Dublinenses* de James Joyce, por ejemplo, fue rechazado 22 veces; 16 editores regresaron un manuscrito del poeta e.e.cummings y quien lo publicó, finalmente, fue su madre. La escritora y poeta Getrude Stein mandó sus poemas durante veinte años antes de su publicación (Bandura, 1994: 5). En efecto, según Dag Björkegren, en su obra *The Culture Business*, la probabilidad de que se acepte un manuscrito mandado a una editorial es casi de uno en cien (Björkegren, 1996: 52).

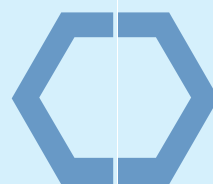
El problema no es tan solo el rechazo, sino las posibilidades de recibir remuneración en general. García Márquez, por ejemplo, cuenta en una entrevista:

Desde el momento que escribí *La Hojarasca* me di cuenta que quería ser escritor y que nadie podía pararme y que lo único que me faltaba por hacer era intentar ser el mejor escritor del mundo. Esto fue en 1953, pero no fue hasta el 1967 que recibí mis primeras regalías, después de haber escrito cinco [...] libros (García Márquez, 1981:186).

La cita demuestra claramente como incluso escritores de la talla de García Márquez muchas veces no logran vivir de su escritura durante largos períodos.

Una encuesta de 2013 de la revista Mslexia – respondida por casi 2500 mujeres que escriben – reveló que un poco más de la tercera parte de las entrevistadas no ganó nada de sus esfuerzos literarios. Las demás sí recibieron una remuneración – que en la mayoría de los casos apenas les alcanzó para comprarse papel y tinta para imprimir (Mslexia, 2013: 21). Se podría argüir que pocas de las mujeres encuestadas escriben tiempo completo. Pero el punto es, precisamente, que – en este campo – es casi imposible vivir sin otro empleo para pagarse la vida.

Los datos relevantes del Bureau of Labour Statistics de Estados Unidos podrían interpretarse, por lo menos inicialmente, como un posible contra-ejemplo a estos datos poco alentadores. Según sus estadísticas, los escritores de Estados Unidos ganan un promedio de \$55,420 por año y \$26.64 por hora, lo cual hace parecer el oficio del escritor un tanto más lucrativo (Bureau of Labor Statistics, 2012-13).



Sin embargo, es significativo que esta estadística no se basa solo en escritores de novelas o poemas, sino también en guionistas de televisión, cine, publicidad, canciones, y publicaciones en línea. En otras palabras, incluye tipos de escritores con trayectorias laborales más directamente afiliadas a la industria. Aun así, el Bureau of Labour Statistics advierte que las posibilidades de empleo en este ámbito son mucho menores que en cualquier (sic) otro sector – en gran parte, por la enorme competencia por el oficio de escritor (Bureau of Labor Statistics, 2012-13).

Vemos, entonces, qué tan difícil puede ser construir una trayectoria de escritor, sobre todo con la expectativa de vivir o solamente ganar algo de dinero de ella. Como cuenta la compositora mexicana Graciela Agudelo de un amigo escritor quien contestó cuando le preguntaron si escribir era un oficio y un arte: “Escribir es sólo cuestión de oficio; lo que verdaderamente es un arte, es vender lo que uno escribe” (Agudelo, en Meierovich, 2001: 65).

3.) Entonces, ¿por qué? Un acercamiento a la motivación artística

Visto el extremo desbalance entre beneficios económicos y costos de tiempo y esfuerzo en el campo de la escritura creativa, volvemos entonces a la pregunta de por qué hay tantas personas que quieren escribir.

Las investigaciones que tratan de resolver esta cuestión han producido diversas teorías, desde distintas ramas de la psicología. Lo que une a la gran mayoría de estas teorías es una noción de que la escritura lleva consigo múltiples beneficios no-económicos que podrían explicar la competencia de tantas personas por un trabajo tan mal pagado.

Sigmund Freud, por ejemplo, explica en su 23ª Conferencia introductoria sobre el psicoanálisis, que el artista es sobre todo “un introvertido... no muy lejos de la neurosis” que “es constreñido por necesidades pulsionales hiper-intensas; quería conseguir honores, riquezas, fama y el amor de las mujeres. Pero le faltan los medios para alcanzar estas satisfacciones” (Freud, 1916-17: 11). A pesar de una visión inherentemente patológica del artista (“no muy lejos de la neurosis”), Freud aquí opina que el proceso creativo – aunque sea de forma compensatoria – permite al creador escaparse a un mundo alterno, compuesto de fantasías.

En reacción a los escritos de Freud, el psicoanalista Anthony Storr afirma que aunque existan escritores que crean por frustraciones externas del tipo que Freud describe (como Ian Fleming, el autor de James Bond [Storr, 1993: p.24]), muchos escriben para defenderse contra psicopa-

tologías de tipo bipolar y esquizoide. En rasgos muy generales, los creadores esquizoides trabajan para encontrar orden en un universo aparentemente caótico y los bipolares para reconstruir un mundo que temen haber destruido (Storr, 1994: 13). Siguiendo este argumento, resulta más comprensible que algunos autores – sobre todo con trastornos psicológicos – aceptan la poca remuneración de su trabajo, porque reciben grandes alivios a sus sufrimientos a través de su escritura.

De hecho, estudios recientes sobre un tipo específico de escritura – la escritura expresiva – amplían la conexión entre escritura y beneficios de salud tanto mental como física. Según numerosos experimentos esta práctica, que involucra sobre todo la redacción espontánea de eventos traumáticos, no solamente reduce el nivel de estrés y la depresión, sino también aumenta el funcionamiento del sistema inmunológico, entre otros beneficios. (Sexton y Pennebaker, 2009, pos.7424,7400, 7387). A pesar de que los efectos sean menos notables en autores profesionales (Sexton y Pennebaker, 2009, pos. 7433), esto puede darnos otra indicación del por qué tantos se sienten inclinados hacia la escritura.

Otros teóricos de la motivación artística se alejan de la asociación entre creatividad y patología, enfatizando el placer y el amor generados por la actividad literaria y artística en general. Entre ellos destacan Howard Gardner y Teresa Amabile. El primero explica, por ejemplo, que el artista “llega a amar su obra” de una forma tan intensa que puede incluso ser comparada con “el apego sexual hacia alguien que aman” (Gardner, 1983: 5). Para Amabile, muchos artistas crean por lo que ella llama “motivación intrínseca” – el profundo interés que tienen por la actividad que están realizando. En efecto, esta forma de motivación, según la científica, afecta positivamente la calidad del producto creativo (Amabile, 1988: 31). También desde este punto de vista vuelve más comprensible la gran competencia existente en el campo literario. La trayectoria artística se convierte en un camino que, a la par de una relación personal, se construye por necesidades de cariño y placer, más que por requerimientos económicos.

A pesar de que estas teorías puedan ayudarnos a comprender por qué muchos creadores eligieron su camino, yo quisiera presentar otra teoría más que aún no se ha tratado con suficiente detalle; la idea de que muchos escribieron y escriben para formar parte de una especie de “religión literaria” que los provee de beneficios psicológicos e incluso espirituales.

4.) La religión literaria

Es preciso indagar por qué se puede hablar del mundo literario en términos mítico-religiosos. Veremos a continuación cómo, en términos generales durante el Renacimiento y el Romanticismo, el mundo de las artes adoptó cada

vez más asociaciones espirituales, resultando en una especie de religión secular de la creación.

Durante el Renacimiento hubo una reducción notable en la importancia social de la iglesia y la fe, de la mano con una creciente orientación hacia el hombre, sus capacidades y necesidades. Hay también un desarrollo paralelo acerca del significado de la creatividad humana. Durante el medievo había un relativo desinterés hacia los artistas y sus capacidades individuales. No era, por ejemplo, común que un creador firmara sus obras y la palabra creatividad solo se usaba en referencia a Dios. Pero la creciente curiosidad sobre el hombre parece haber causado también más inquietudes acerca de sus habilidades creadoras.

Es posible que la religiosidad que en apariencia disminuye su poder, se trasladó hacia algunas concepciones del mundo artístico. El apodo de Michelangelo, “il divino”, se puede citar como un ejemplo de esta tendencia del Renacimiento; el hombre creativo se empezó a considerar divino, capaz de emular la capacidad creadora de Dios (Murray, 1989: 5).

Este desarrollo se intensifica notablemente durante el Romanticismo. En su obra “On Heroes and Hero Worship” el escritor Thomas Carlyle concibe al artista como genio, que representa: “el regalo más precioso que el cielo pueda dar a la tierra; un hombre de genio, como lo llamamos; el alma de un hombre mandado de los cielos con un mensaje de Dios para nosotros” (Carlyle, 1840: 13). Esta noción del genio como ser semi-divino aparece, además, como tema crucial en escritos de los filósofos alemanes Immanuel Kant y Arthur Schopenhauer. Para Kant, el creador – cuya manifestación suprema es el poeta – se considera el “elegido de la naturaleza” (Kant, 2004, c1790: SS181). Arthur Schopenhauer describe la naturaleza sagrada de los artistas y específicamente de los escritores en su obra *El arte de la literatura*. Además – un hecho importante para nuestro análisis de construcción de trayectorias “por omisión” – enfatiza que, por lo común, el valor de las obras de un genio no se reconoce durante su vida, sino hasta después, cuando la humanidad está lo suficientemente desarrollada para comprenderlas (Schopenhauer, 2010, c1891).

La noción del genio no es el único concepto religioso-secular que empieza a ganar fuerza durante el Romanticismo. También la idea de la vocación artística, anteriormente asociado con el llamado divino que reciben los profetas bíblicos (Biblia, 1950: 633, 745) y después sacerdotes, monjes y monjas para indicarles su camino, empieza a difundirse con fuerza en el mundo artístico. Es así que, en íntima conexión con la idea del genio, muchos escritores comienzan a auto-percibirse como profetas o sacerdotes del arte, que no eligieron sino que fueron elegidos para ejercer su trabajo literario. De esta manera, William Blake no se vio solamente como poeta, sino también como profeta que llegó a cumplir con una misión divina en el mundo (Blake,

1904). Mucho después, James Joyce todavía define al escritor como un “sacerdote con infinita imaginación, capaz de transmutar el pan cotidiano de la experiencia en materia radiante de vida eterna” (Joyce, 2005: 218).

Hemos podido observar como la religiosidad por un lado pierde importancia en la vida común, pero por otro entra cada vez con mayor fuerza en el ámbito de la creación artística (Atwood, 2002: 61-62). Cabe observar que el escritor en específico y el artista en general no se construye tan solo como una especie de sacerdote quien – hasta cierto punto – compensa la pérdida de religiosidad y fe. También es importante tener en cuenta cómo se transforma en una figura adversa a la revolución industrial, que a grandes rasgos coincide con el Romanticismo y la creciente comercialización y mercantilización del arte (nace, por ejemplo, la novela como forma de éxito monetario) y el mundo en general. El verdadero artista, como la afirma Kant, y lo retomaron muchos autores después como William Faulkner (1956: 38) y Orhan Pamuk (2007: ix), crea sin necesidad de recompensaciones exteriores (Kant, 2004, c1790: SS51).

Como resultado – y como afirma Bourdieu en su clásico *Las Reglas del Arte* – el artista que logra mucho éxito comercial, comienza a ser percibido como menos valioso en términos estrictamente literarios (Bourdieu, 2009: 114-115). En contraste – y siguiendo la visión del genio expuesta por Schopenhauer – el artista que no ve ningún impacto económico de su obra durante su vida (como anteriormente el buen cristiano que sufría durante su vida terrenal), podría ser descubierto por la posteridad y así alcanzar la inmortalidad a través de su arte.

5.) Religión: Escritor

Después de revisar la incursión de la religiosidad en el mundo artístico, quisiera indagar ahora acerca de la importancia de estas creencias en el mundo literario.

En general, se pueden destacar tres aspectos: antes que nada, es importante tener en cuenta que no todos los escritores siguen esta “religión de creación artística”. Así como hay múltiples motivaciones artísticas, hay también diversas formas, individuales o compartidas, dentro de las cuales los autores pueden concebir su trabajo literario. Entre ellas destaca, por ejemplo, lo que se ha mencionado como “el sueño americano de la escritura”, una noción – también hasta cierto punto mítica – que está más íntimamente relacionada con esperanzas de costos y beneficios balanceados en términos económicos.

Nombraré tres ejemplos de escritores que sí demuestran un interés por las posibles (aunque no probables) ventajas económicas de la escritura. Cuando se le preguntó a Dorothy Parker en su entrevista para el *Paris Review* por qué escribía, contestó: “Necesidad de dinero, cariño.” (Parker, 1956: 8). De manera parecida, el guionista Curtis Kheel declaró en un ensayo sobre su motivación artística que:

Yo no soy como los demás escritores. Yo no ‘tengo que escribir.’ Sí, ustedes saben quiénes son [...] no pueden dejar de escribir. Yo sé todo de ustedes. Están por todos lados [...] Para mí, escribir es un trabajo duro. A veces doloroso. Es un trabajo como todos los trabajos y si no me pagan por ello, no quiero hacerlo (Kheel, 2008).

También me contó una joven mujer con aspiraciones literarias en una entrevista sobre su motivación y sus creencias artísticas: “Mi sue

ño es publicar una novela extremadamente exitosa [...] y luego voy a programas de televisión” (Entrevista, 2008).

El problema con este camino más “mundano” es que resulta muy difícil de sostener, ya que es – como hemos visto – muy probable que nunca se cumpla. Sin embargo, es también un sueño hasta cierto punto mítico que funciona de motor motivacional y que para unos pocos se convierte en realidad.

En segundo lugar, mientras la concepción religiosa del artista (incluyendo nociones de genio y de vocación) ha sido de enorme influencia durante siglos, incluso guiando muchas de las investigaciones de la psicología de la creatividad (Galton, 1869; Simonton, 1999), su impacto ha ido disminuyendo junto con una extensa de-construcción de estas nociones desde el mismo campo. Sobre todo la idea del genio se ha demostrado no solamente como un concepto con fuertes prejuicios de género (Korsmeyer, 2004; Battersby, 1989; Pope, 2005), “raza” y clase social (Chibici-Revneanu, 2011); también se sabe que sus nociones sobre el proceso creativo son, esencialmente, falsas (Howe, 1999; Weisberg 1986, 1993, 2006).

Aun así, parece que las ideas míticas-religiosas acerca de la creación literaria en general siguen teniendo mucho impacto. Como Christine Battersby afirma, por ejemplo, en su obra *Gender and Genius*:

Una vez que se comienza a escuchar y poner atención a la palabra “genio” se nota, rápidamente, qué tanto la palabra sigue conectada con la descripción y la evaluación de logros culturales. Hasta los académicos que ya no usan el término, muchas veces perpetúan las viejas ideas sobre genio en su manera de hablar, escribir y pensar sobre creatividad (Battersby, 1989:16).

En relación con la idea asociada de vocación, la misma cita de Kheel demuestra qué tan común sigue siendo la sensación entre escritores de que su trabajo es un camino que uno no elige, sino que lo elige a uno. Declara, que los que “tienen que escribir [...] están por todos lados” y su preocupación personal por la recompensación monetaria se presenta casi como una excepción en el medio literario.

Efectivamente, son muchos los escritores que conciben su trayectoria en términos de una pulsión metafísica que se vincula con los mitos del genio y la vocación. Ya hemos mencionado a James Joyce y su visión de escritores como sacerdotes del arte. El autor y gran maestro de la escritura creativa, John Gardner, comenta que siente como si “Dios me hubiera puesto en la tierra para escribir” (Gardner, 1979:144). Así mismo, el joven y exitoso escritor peruano Eduardo Benavides describe su trayectoria como el acercamiento a una “vocación” de la escritura, porque “el deseo de ser escritor no debe subordinarse a nada, ni estar condicionado por la seguridad o comodidad” (Benavides, 2002).

En efecto, se podría decir que (parecido a como muchos viven su fe religiosa) hay escritores que aceptan las creencias literarias al pie de la letra, mientras otros las adoptan de forma parcial, inconsciente o hasta contradictoriamente junto con otras ideas sobre la creatividad. Es interesante que este último fenómeno ocurre incluso en escritos dedicados a la deconstrucción de estas ideas metafísicas sobre la creatividad. En su obra *Creativity – Genius and Other Myths*, Weisberg cuestiona en muchos detalles la idea del genio; a la vez, en su análisis de Bach, se refiere al “genio” del compositor (Weisberg, 1986: 133). Aunque haya disminuido, la presencia de la “religión literaria” y artística en general sigue vigente aun en nuestros tiempos.

Llegó, entonces, el momento de demostrar cómo es que esta permanencia de la “religión literaria” se vincula de manera significativa tanto con la forma que algunos escritores logran construir su trayectoria “por omisión”, como con la pregunta clave del por qué se entregan a la competencia por un camino con tan pocas posibilidades de éxito.

Con respecto al primer aspecto es importante recordar que el rechazo se vuelve parte casi definitoria del artista genial, y que en términos de estas creencias sólo el autor que tiene poco éxito monetario se puede concebir como un escritor de alto “valor literario”. En términos muy generales, es así que los múltiples rechazos de James Joyce no se interpretan como señal de falta de calidad literaria, sino a veces precisamente como prueba de ella. Un texto de Charles Limley, por ejemplo, indica esta forma de pensar desde su título: “Genio obscuro: la difícil publicación de Ulysses” (Limley) – vinculando la noción del genio con la problemática del rechazo del mundo editorial.

A lo largo del texto, esta visión se demuestra aún más a fondo analizando cómo el “público se resistió” a esta novela y la obra de Joyce en general. También Franz Kafka, Edgar Allen Poe o John Keats han sido nombrado como genios que todavía no podían ser comprendidos por el público y que solo a través del tiempo se lograron reconocer en toda su gloria (por ejemplo Onlineuniversity.com, 2010). Lo que estos ejemplos comparten parece ser precisamente la noción implícita de Schopenhauer de que el verdadero genio escribe textos tan difíciles que sus contemporáneos todavía no logran comprenderlos.

Por contraste, hay muchos casos en los que se cuestiona a escritores de éxito monetario, como si esto comprobara su falta de genio y/o vocación verdadera. Margaret Atwood contó cómo en una ocasión un hombre se le acercó,

para preguntarle, de forma despectiva, se era cierto que ella escribía “best-sellers”; a lo cual contestaba que sí, “pero no a propósito” (Atwood, 2002: 68). En un artículo escrito antes de la publicación de la nueva novela de la autora de Harry Potter, J.K. Rowling declara que “el nuevo libro para adultos [...] de JK Rowling tendrá ventas enormes [...] pero eso no la convertirá en una gran escritora” (Rahim, 2012). De hecho, se ha estudiado también cierta tendencia de asociar a las mujeres con el mercado y a los hombres con la creación literaria de calidad, pero esto es un tema que rebasa los límites del presente trabajo (Prescott, 2003; Chibici-Revneanu, 2011).

Nuevamente, no quiero indicar que esto forma una tendencia universal ni tampoco es mi intención involucrarme dentro del espacio limitado de esta ponencia en cuestiones de calidad literaria que son sumamente complejas. Pero sí se puede percibir la existencia de cierta lógica dentro de la religión literaria que puede transformar el éxito monetario en una forma de fracaso, y algunos obstáculos en el camino del escritor en elementos positivos de su trayectoria literaria, creando así un ejemplo paradigmático de una trayectoria artística construida por omisión.

Sin embargo, estas construcciones se hacen muchas veces a posteriori, sin que el autor en cuestión se vuelva necesariamente beneficiario consciente de ello. El famoso escritor italiano Giuseppe di Lampedusa no publicó su novela *El Gatopardo* en vida, por lo cual no pudo sacar ningún beneficio real a través de su creación (salvo la abstracta “inmortalidad” de su obra). Además, hemos mencionado ya como muchos escritores nunca llegan a la recompensa económica, fama, e incluso publicación de su trabajo. Cabe entonces regresar a la idea de que la misma afiliación con la “religión literaria” provee a muchos autores exitosos y no exitosos de ventajas inmateriales, de índole psicológica e incluso espiritual,

las cuales se vuelven parte integral de su motivación y trayectoria artística. A pesar de que parten de poco más que sueños y hasta cierto punto llegan a una especie de auto-explotación, muchos escritores parecen recibir un número importante de beneficios, entre los que quisiera destacar los siguientes: la anti-alienación, el sentido de la vida y la inmortalidad.

La alienación se podría definir – en referencia específica al campo laboral - como la sensación de “no estar comprometido, involucrado, o conectado ni ser apreciado, que se da cuando a los trabajadores se les asignan tareas aburridas y rutinarias, o trabajos sin futuro, sin posibilidad de ascenso” (Roberts and Ballantine, 2011: pos.6135). Evidentemente, se ha escrito largamente sobre este fenómeno que parece estar íntimamente conectado con los cambios iniciados por la revolución industrial y la consecuente “maquinización” del individuo.

Ahora, como Robert Curie observa en su obra *Genius – An Ideology in Literature*, la noción del genio logra “trascender la condición de alienación” (Curie, 1974: 108), sacando al ser humano de la lógica “alienante” de “comprar y vender” (212) e incluso volviéndose una especie de “salvador del hombre alienado” (210). Lo mismo se podría afirmar del concepto vinculado de vocación artística, la cual actúa contra la alienación a través de transformar el mismo trabajo en un acto de significado profundo, transcendental. Quisiera citar a dos escritoras que ilustran bien la interconexión entre el oficio de la escritura y su potencial de evitar el estado de alienación laboral. La autora Wendy Storer, por ejemplo, explica en un texto sobre las ventajas de escribir: “Ampliar mis conocimientos y comprender mi sujeto es felicidad; puedo trabajar en mi pijama y comer cereales en mi escritorio; yo elijo mi horario” (Storer, 2013). Aquí podemos observar cómo el camino de la escritura permite – sobre todo en el caso de que sí se pueda vivir (en parte) de él - trascender los límites de normas, horarios etc. impuestos por trabajos más formales.

La huida de una posible alienación puede ir más a fondo. Como dijo una poeta mexicana durante una entrevista: “[para escribir] necesitas estar en conexión con tu intimidad, estar en conexión con tu espacio interno y externo y muchas veces no lo encuentras afuera tan fácilmente [...] en este momento no estás con un mundo cuantitativo sino con un mundo cualitativo y eso mundo cualitativo no tiene reglas que sean cuantificables” (Entrevista 2013)

De forma íntimamente relacionada parece que la escritura – sobre todo en relación con sus connotaciones religiosas – provee a muchos individuos de una sensación de que su vida tiene un sentido. En su artículo “Humanistic psychology and the crisis of meaning”, Claus von Bohlen propone que la desaparición progresiva de la religiosidad en algunas sociedades resulta – entre muchos otros elementos – en una posible “ausencia de la dimensión espiritual, un desencanto creciente con valores puramente materiales y una sensación de falta de sentido” (von Bohlen, 2011). Esta noción está compartida por varios teóricos, como Carl Gustav Jung y Anthony Storr, quienes se preocupan por la posibilidad de que las personas sin creencias de índole religioso-mítico se vuelvan “tristemente alienados de las raíces de su ser” (Storr, 1973: 34).

Resulta casi sorprendente qué tan común es la creencia entre escritores de que su camino constituye el sentido espiritual de su vida. La poeta anteriormente citada, por ejemplo, enuncia que, para ella, escribir “es el sentido. Creo que es el sentido de mi vida y a partir de ahí ya sale todo. O sea trato de que a partir de esto que para mí es transcendental todas las demás actividades te van a salir.” (Entrevista, 2013) Así mismo, la escritora Sheila Gramling enfatiza que “practicar el arte de la escritura le da sentido a mi vida. No, eso no es correcto. No da sentido; me permite ser más consciente de los colores que nos rodean a todos” (Gramling, 2009).

En efecto, podríamos interpretar la misma afirmación de John Gardner que dios lo puso en la tierra para escribir y la idea de García Márquez que “quería ser escritor y que nadie me podía parar” (Márquez, 1981: 186) como indicaciones de que la escritura llena sus vidas de un significado profundo. En su clásico libro de pedagogía de la escritura creativa, *Bird by Bird*, Anne Lamott motiva aun a los que tal vez nunca publicarán sus obras, a seguir escribiendo con las palabras: “¿Qué tan vivo quisieras estar?” (Lamott, 1995: 236)

Finalmente, como se ha visto, la escritura se vuelve también un camino hacia la posible inmortalidad, sustituyendo claramente visiones religiosas más tradicionales del cristianismo como la del cielo y a la vez compensando la escasez de ofertas de trascendencia en el mundo secular. Parece bastante difundida esta esperanza literaria de inmortalidad entre escritores. El famoso escritor estadounidense William Faulkner recuenta en su *Paris Review*:

El objetivo de cada artista es parar el movimiento, que es vida, de manera artificial y fijarlo, para que cien años después, cuando un extraño lo vea, se mueva nuevamente, porque es vida. Visto que el hombre es mortal, su única inmortalidad alcanzable es dejar algo atrás que es inmortal (Faulkner, 1956: 54-5).

O como explica el escritor austríaco Stefan Zweig sobre la creación artística, el escritor crea algo que “no se muere como los seres humanos” sino “sobrevive, ahora y siempre, algo que se queda como el cielo, la tierra, el mar, el sol, la luna y las estrellas, estas creaciones no del hombre sino de Dios” (Zweig, 1991: 227). A través del ejercicio de su creatividad, el ser humano no solamente se conecta con dios; opera a la par de Dios. Así que los escritores quizás estén mal pagados; pero producen en la esperanza de crear para la eternidad.

6.) Conclusión

A lo largo de esta ponencia se ha observado como muchas veces el oficio del escritor se caracteriza por un desbalance extremo entre costo de dedicación y beneficio económicos. A la vez, se vio cómo varias teorías de motivación artística explican que, en efecto, los escritores pueden sacar numerosas ventajas de salud física y de bienestar psicológico de su trabajo.

Para complementar estas teorías se ha expuesto que existe, desde el Renacimiento y con más fuerza y difusión desde el Romanticismo, una especie de religión literaria (y artística en general) que mistifica la creación a través de distintos conceptos como el del genio y la vocación artística. Se argumentó que esta especie de “religión artística” existe como otra razón de la elección del camino literario. Adoptando algunas de estas creencias, la trayectoria de la escritura no solamente se vuelve una forma en que los mismos obstáculos pueden contribuir al éxito; también provee a los individuos que creen en ellas de múltiples beneficios psicológicos y espirituales, como una manera de combatir la alienación laboral, obtener un sentido de la vida e incluso pueden vivir con la esperanza de alcanzar la inmortalidad a través de la fama.

Cabe recordar que hay límites a la aplicabilidad de esta teoría y que no opera de la misma forma para todos los escritores. Sin embargo, como se ha dicho, se han buscado citas de autores de distintas épocas, países, géneros y niveles de reconocimiento para ilustrar que sí existen y cumplen con las funciones aquí expuestas.

Para terminar, quisiera enfatizar nuevamente que estas características del gremio de los escritores pueden servir

para recordar la importancia de que un trabajo cumpla con elementos no solo monetarios, sin que puedan preservar el significado humano y hasta transcendental de un empleo, posiblemente logrando así una mayor satisfacción y también una mayor motivación del trabajador.

Bibliografía

- AGCAS (1999), *Journalism and Writing*, Manchester: AGCAS.
- Amabile, T.M. y Hennessey, B.A. (1988), 'Conditions of Creativity,' in Sternberg Robert (ed.), *The Nature of Creativity - Contemporary Psychological Perspectives*. Cambridge: Cambridge University, pp. 11-38.
- Atwood, Margaret. (2002). *Negotiating with the Dead - A Writer on Writing*. New York: Anchor Books
- Bandura, Albert. (1994). 'Self-Efficacy', in V.S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behaviour*, New York: Academic Press. Recuperado de <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>, consultado el 30 de junio de 2006].
- Battersby, Christine. (1989). *Gender and Genius - Towards a Feminist Aesthetics*. London: Women's Press.
- Benavides, Eduardo. (2002). Entrevista de Giovanna Pollarolo, "Escribir es una inmolación". *SEMANAeconómica.com*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/debate/escribir-es-una-inmolacion/>. Consultado el 11 de agosto de 2013.
- Bercovici, Jeff. (2013). "The World's Top-Earning Authors: With '50 Shades,' E.L. James Debuts At No. 1", en *Forbes Magazine*, 12 de agosto 2013. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/jeffbercovici/2013/08/12/the-worlds-top-earning-authors-with-50-shades-e-l-james-debuts-at-no-1/>, consultado el 15 de agosto de 2013.
- Bible, The Holy (1959). London: Burns and Oates.
- Björkegren, Dag (1996). *The Culture Business - Management Strategies for the Arts-Related Business*. London: Routledge.
- Blake, William (1904), *The Prophetic Books of William Blake: JERUSALEM*. London: A.H. Bullen. Recuperado en http://www.archive.org/stream/propheticbooksof00blakrich/propheticbooksof00blakrich_djvu.txt, consultado el 13 de agosto de 2013
- von Bohlen, Claus. (2011) "Humanistic Psychology and the Crisis of Meaning", en *Taki's Magazine*. Recuperado de http://takimag.com/article/humanistic_psychology_and_the_crisis_of_meaning/print#ixzz2by4JxYU8, consultado el 10 de agosto de 2013
- Bourdieu, Pierre. (2009). *The Rules of Art – Genesis and Structure of the Literary Field*. Cambridge: Polity Press.
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2012-13), "Writers and Authors", en *Occupational Outlook Handbook, 2012-13*. Recuperado de <http://www.bls.gov/ooh/media-and-communication/writers-and-authors.htm>, consultado el 15 de agosto de 2013.
- Carlyle, Thomas. (2008, c1840). 'On Heroes, Hero-Worship and the Heroic in History', en *Project Gutenberg*. Recuperado de <http://www.gutenberg.org/files/1091/1091-h/1091-h.htm>, consultado el 5 de mayo del 2010.
- Chibici-Revneanu, Claudia (2011), *A Masculine Circle – The Charter Myth of Genius and its Effects on Women Writers*. Tesis doctoral, Universidad de Warwick, Inglaterra.
- Chibici-Revneanu (2003), "God, why do I have to be a writer?" – *An investigation into the concept of artistic vocation* (Tesis de maestría, Universidad de Warwick, Inglaterra).
- Curie, Robert. (1974). *Genius – An Ideology in Literature*. Nueva York: Schocken Books
- Entrevista anónima (2008), realizada por Claudia Chibici-Revneanu.
- Entrevista anónima (2013), realizada por Claudia Chibici-Revneanu.
- Faulkner, William. Interview (2007, c1956). En Philip Gourevitch (Ed.). *The Paris Review*

Interviews, Vol. 2. Edinburgh: Canongate. pp. 34-57.

Freud, Sigmund (1916-17), "23ª Conferencia: Los caminos de la formación de síntoma". En *Conferencias de introducción al psicoanálisis*. Recuperado de 23118.psi.uba.ar/.../Freud_23_%20Conferencia.doc, consultado el 25 de Julio de 2013.

Galton, Francis (1972, c1869). *Hereditary Genius - An Inquiry into its Laws and Consequences*, Gloucester, Mass.: Peter Smith.

García Márquez, Gabriel. Interview (2007, c1981). En Philip Gourevitch (Ed.). *The Paris Review Interviews*, Vol. 2. Edinburgh: Canongate, pp. 178-206.

Gardner, Howard. (1982). *Art, Mind and Brain – A Cognitive Approach to Creativity*. Nueva York: Basic Books Inc.

Gardner, John. (2007, c1979). En Philip Gourevitch (Ed.). *The Paris Review Interviews*, Vol. 2. Edinburgh: Canongate. Pp. 142-177.

Gramling, Sheila. (2009). "The Why and The What For". Recuperado de <http://littlebitthisnthat.blogspot.mx/2009/06/okay-i-can-say-it-and-if-i-must-i-will.html>, consultado el 15 de agosto de 2013.

Howe, Michael J.A. (1999). *Genius Explained*. Cambridge: Cambridge University.

Joyce, James (2005), *Retrato del Artista Adolescente*, México D.F.: Lectorum.

Kant, Immanuel. (2004, c1790). *Critique of Aesthetic Judgment*. En *Electronic Text Centre, University of Virginia Library*. Recuperado de <http://etext.virginia.edu/etcbib/toccernew2?id=KanJudg.xml&images=images/modeng&data=/texts/english/modeng/parsed&tag=public&part=all>. Consultado el 15 de febrero de 2011.

Kheel, Curtis (2008). "Why We Write – Number 53: Curtis Kheel", en "Why we write – A series of essays". Recuperado de <http://whywewriteseries.wordpress.com/>, consultado el 10 de agosto de 2013.

Korsmeyer, Carolyn. (2004). *Gender and Aesthetics – an Introduction*. London, Nueva York: Routledge.

Limley, James (year missing). "Obscene genius: The troubled publication of Ulysses". Recuperado de <http://www.hyperink.com/Obscene-Genius-The-Troubled-Publication-Of-Ulysses-b1669a9>. Consultado el 20 de julio 2013.

2013McCracken, Grant (1988). *The Long Interview*. London: Sage

Mslexia (2013). "Mslexia Survey: The big question – Do you write for love or for money?" *Mslexia*, 58. Pp.21-23.

Murray, Penelope. (1989). "Poetic Genius and its Classical Origins". En Murray, Penelope (ed.), *Genius – The History of an Idea*. Nueva York, Oxford: Basil Blackwell

OnlineUniversities.com. (2010). "10 Incredible Artists Unappreciated in Their Time". Recuperado de <http://www.onlineuniversities.com/blog/2010/11/10-incredible-artists-unappreciated-in-their-time/>. Consultado el 10 de agosto de 2013.

Pahmuk, Orhan. (2007). "Introduction". En Philip Gourevitch (Ed.). *The Paris Review Interviews*, Vol. 2. Edinburgh: Canongate. pp. vii-x.

Parker, Dorothy. (2007, c1956). "Interview". *Editors of The Paris Review (Eds.), The Paris Review Interviews*, Vol. 1. Edinburgh: Canongate, pp. 1-16.

Pope, Rob (2005). *Creativity – Theory, History, Practice*. London, New York: Routledge.

Prescott, Sarah. (2003). *Women, Authorship and Literary Culture, 1690-1740*. New York: Palgrave Macmillan.

Prince, Rosa (2012). "Forbes list: JK Rowling fortune under vanishing spell". En *The Telegraph*, 7 de marzo de 2012. Recuperado en <http://www.telegraph.co.uk/culture/books/>

[booknews/9129981/Forbes-list-JK-Rowling-fortune-under-vanishing-spell.html](http://www.telegraph.co.uk/culture/books/9129981/Forbes-list-JK-Rowling-fortune-under-vanishing-spell.html). Consultado el 20 de agosto de 2013.

Rahim, Sameer. (2012). "The Casual Vacancy: why I'm dreading JK Rowling's adult novel", En *The Telegraph*, 13 de abril de 2012. Recuperado de <http://www.telegraph.co.uk/culture/books/9202484/The-Casual-Vacancy-why-Im-dreading-JK-Rowlings-adult-novel.html>. Consultado el 15 de agosto 2013.

Roberts, Keith A. y Ballantine, Jeanne H. H. (2011). *Our Social World: Introduction to Sociology*. Los Angeles, London: Sage (Edición Kindle).

Sexton, Janel D. y Pennebaker, James W. (2009). "The Healing Power of Expressive Writing". En Kaufmann, Scott Barry y Kaufman, James C (eds.), *The Psychology of Creative Writing*. Nueva York: Cambridge University. (Edición kindle).

Schopenhauer Arthur (2010, c1891), *The Art of Literature*. En eBooks@Adelaide. Recuperado de <http://ebooks.adelaide.edu.au/s/schopenhauer/arthur/lit/>. Consultado el 27 de agosto de 2013.

Simonton, Dean Keath. (1999). *Origins of Genius - Darwinian Perspectives on Creativity*. Oxford, New York: Oxford University Press.

Storer, Wendy (2013). "Reasons to be cheerful". Recuperado de <http://wendystorer.blogspot.mx/2013/07/reasons-to-be-cheerful.html>. Consultado el 20 de agosto 2013.

Storr, Anthony. (1973). *Jung*. London: Fontana.

Storr, Anthony (1993). *The Dynamics of Creation*, Nueva York: Ballantine Books.

Taylor, Debbie (2013). Mslexia. Personal communication. 30 de abril de 2013.

Weisberg, Robert. (1993). *Creativity – Beyond the Myth of Genius*. Nueva York: W.H. Freeman.

Weisberg, Robert. (1986). *Creativity – Genius and Other Myths*. Nueva York: W.H. Freeman.

Weisberg, Robert. (2006). *Creativity – Understanding Innovation in Problem Solving, Science, Invention and the Arts*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons.

Zweig, Stefan. (1991) *Das Geheimnis des künstlerischen Schaffens*. Frankfurt a.M.: Fischer.

Trayectorias laborales y redes sociales entre campesinos electricistas

 **Yadira Contreras Juárez¹**

Resumen

El objetivo del trabajo es describir el proceso de incorporación de campesinos a una empresa moderna eléctrica. El trabajo se centró en analizar a dos comunidades de origen campesino: Santo Tomás Apipilhuasco, municipio de Tepetlaoxtoc y Santa Cruz Tezontepec municipio de Ocuilan, ambas en el estado de México.

La investigación partió del cuestionamiento ¿cómo se incorporaron a una empresa moderna eléctrica de principios del siglo XX pobladores campesinos? A través de trayectorias laborales se reconstruyeron las historias de doce campesinos que laboraban en la desaparecida empresa eléctrica Luz y Fuerza del Centro (LyF).

Las trayectorias laborales sirvieron para entender trayectos, que según Ramírez (2010) es la evolución en el tiempo y espacio específico del proceso dinámico e individual de los conocimientos y experiencias tomadas por quienes han estado en contacto con un proceso productivo: aún y cuando son experiencias individuales, están relacionadas con las experiencias de otros actores del entorno inmediato, así mismo, también lo están con las condiciones históricas y materiales donde se desarrolla su experiencia.

Lo anterior, fue relacionado con la vida sindical del SME, es decir, a partir de experiencias y vivencias de los trabajadores se logró vincular cómo se insertaron en la empresa y en la vida política sindical. Los resultados de la investigación indicaron que las estrategias para su ingreso suelen ser las redes sociales. Las trayectorias laborales mostraron las experiencias en el trabajo antes de la entrada a LyF, y exponen la inestabilidad laboral y económica por la que pasaban los pobladores, por ello el trabajo en la compañía eléctrica se observaba como privilegiado y con grandes ventajas, esta información fluía en la comunidad, un trabajo con grandes prestaciones era lo atractivo. Por ello, cuando no era seguro encontrar un trabajo, si se tenía un “amigo o conocido” en ámbitos de influencia se podía tener éxito en la contratación.

Palabras clave: trayectorias laborales, redes sociales, comunidades campesinas, electricistas

¹Dra. en Antropología Social, labora en la Universidad Autónoma del Estado de México y es profesora-investigadora, las líneas de investigación son trabajo y sindicatos, trabajo femenino. Correo electrónico: yacoju75@yahoo.com.mx

Introducción

Esta investigación, realizada con la perspectiva de redes sociales y cuyos informantes fueron pobladores de dos comunidades campesinas que tenían en común haber laborado en la desaparecida empresa eléctrica Luz y Fuerza del Centro (LyF) utilizó trayectorias laborales de varones y mujeres para determinar, a partir de experiencias y vivencias de los trabajadores, cómo se insertaron en la empresa y en la vida política sindical. Este trabajo tomó una parte del proyecto de investigación doctoral sobre el Sindicato Mexicano de Electricistas y su relación con dos comunidades de origen campesino en el Estado de México.

La literatura de los últimos años, acerca de los sindicatos (De la Garza, 1994; Besunsán, 2005) refiere que las reformas orientadas al mercado adoptadas en diversos países latinoamericanos durante las dos últimas décadas, han modificado drásticamente el contexto en que venían operando los sindicatos. Uno de los cambios más significativos fue el menor margen de maniobra de los gobiernos para definir sus políticas internas y mantener los viejos compromisos con los trabajadores, característicos de los sistemas de relaciones laborales de corte corporativo, dominantes en algunos países de la región.

La consecuencia fue el creciente desequilibrio en el poder de negociación del capital y el trabajo, lo que se tradujo en un reparto inequitativo de los costos y beneficios del cambio económico. Las estrategias encaminadas a renovar las fuentes tradicionales del poder sindical, en mayor o menor grado asociadas al papel central que los estados latinoamericanos tuvieron en el modelo de desarrollo, sustentado en la sustitución de importaciones divergen en sus ritmos, alcances y dirección, entre otras razones, en atención al grado de avance de la democratización política (Besunsán, 2005)

El planteamiento metodológico, desde la perspectiva antropológica, pudo dar cuenta del apoyo recibido por las bases para la agenda sindical diseñada en la cúpula del Sindicato Mexicano de Electricistas (de ahora en adelante SME). Se comprendía el apoyo “democrático” de los trabajadores y la manera de legitimar los cambios y las resistencias en uno de los sindicatos más poderosos de este país. Las redes de relación que los líderes tejían en sus comunidades de origen con familiares y vecinos dieron cuenta de la importancia que tenía incorporarse a la empresa, no sólo por el bienestar inmediato que se reflejaba en las condiciones de vida en las comunidades de origen sino en la “herencia en vida” que estos trabajadores brindaban a sus futuras generaciones al asegurarles un trabajo que ofrecía óptimas condiciones laborales.

Bajo la lógica anterior se estructuró un esquema explicativo que ayudó a entender el devenir del sindicato desde la base. Dice Adler Lomnitz que los sistemas formales de hoy en día no se pueden comprender únicamente con base en su estructura organizativa y su reglamento interno, ella cree que detrás de ciertas decisiones, hay motivos no reconocidos formalmente que tiene que ver con principios morales primarios como es la lealtad y la confianza (Adler Lomnitz, 1994: 151).

El primer apartado inicia con los planteamientos teóricos del que partimos para entender el objeto de estudio que es la base trabajadora de origen campesino y sus estrategias de inserción a una empresa eléctrica moderna y un sindicato moderno. Las redes sociales y los conceptos de trayectoria laboral guiaron el trabajo. El segundo apartado describe las principales categorías que se construyeron para analizar las estrategias de los campesinos que se observaron en trabajo de campo. Los principales referentes que se utilizaron para el análisis y la sistematización de la información han sido la importancia de crear redes sociales al interior de las comunidades para conseguir empleo. Estos referentes han permitido encontrar una coherencia interna entre las comunidades de origen campesino y organizaciones formales. Las trayectorias laborales permitieron observar las entradas y salidas del trabajo y la vinculación que existe de las redes sociales para insertarse a un trabajo. El tercer apartado es de conclusiones.

a) Redes sociales y trayectorias laborales

Las redes sociales son construcciones abstractas que el investigador define de acuerdo al criterio que le interese; estas relaciones se determinan por algún criterio subyacente, lo que permite identificar estructuras sociales que generalmente no están formalmente definidas por la sociedad y que de otra manera no serían identificables (Adler Lomnitz, 2002: 2). Sigue diciendo la autora que lo que interesa al investigador es la forma en que las relaciones están ordenadas, cómo la conducta de los individuos depende de su ubicación en este ordenamiento y de qué manera influyen los propios individuos en los ordenadores (Adler Lomnitz, 2002).

Los tipos de intercambio

Si partimos de que en una red, además de existir la interconexión entre individuos, se intercambian bienes materiales y no materiales, según Adler Lomnitz (2002) existen tres tipos de intercambio.

- 1) Los intercambios recíprocos (entre individuos con recursos y carencias similares que se dan dentro de un contexto de sociabilidad y confianza.
- 2) Los intercambios de tipo redistributivo, relaciones patrón-cliente,

es decir entre individuos de distintas jerarquías con recursos desiguales, siendo típicas relaciones de poder en las cuales se intercambia lealtad por protección.

3) Intercambios de mercado, en los que la circulación de bienes y servicios se hace a través del mercado y sus leyes.

Abundemos en las relaciones recíprocas y redistributivas.

La reciprocidad y la redistribución representan formas de intercambio informales, sociales y culturalmente normadas, y se remontan a los orígenes de las sociedades humanas. Estas relaciones y sus formas de intercambio varían de cultura en cultura, tanto en la definición de quiénes son los “partners” en el intercambio, como en lo que es susceptible de ser intercambiado y en las formas socialmente aceptadas de hacerlo; hay una estructura social en el interior de la cual se dan estos intercambios (las redes sociales verticales u horizontales), los objetos de intercambio (materiales y morales) y un sistema simbólico que refuerza la estructura de la red y de la sociedad en que ésta se desenvuelve (Adler Lomnitz, 2002: 3).

Para el caso mexicano, la estructura social del México urbano, según la autora, tiene una forma piramidal donde existen cuatro sectores y en los cuales se observan relaciones sociales. El primer grupo de la estructura es el sector público, o aparato del Estado, incluyendo la burocracia administrativa y las industrias y las preocupaciones propiedad del gobierno. El segundo sector es del trabajo, o proletariado industrial organizado. El tercer sector corresponde al sector privado, sus aliados, clientes y empleados, negocio privado y las profesiones liberales independiente. El cuarto sector es el informal o marginal, y que incluye a todo lo que no abarque los tres anteriores.

Dentro de este sistema, dice Adler Lomnitz (1982), el flujo de recursos dentro del sistema es determinado por la interacción de tres variables: la dirección de la relación (vertical u horizontal), la clase de recurso que se intercambia (trabajo, información, lealtad) para el caso que nos ocupa son los tres, y la última corresponde a formal e informal. En este trabajo se analiza la relación de tipo informal. Dentro de la estructura social que menciona la autora, los electricistas se conjuntan en el sector del trabajo, por estar dentro de un empleo industrial, aunque lo que se analiza en este trabajo lleva una mezcla de trabajador asalariado con patronos campesinos.

Dado lo anterior, hay que hacer algunas precisiones con respecto a los tipos de relaciones verticales u horizontales.

Las relaciones verticales y horizontales

Dice Adler Lomnitz (1982) que hay que permitir que los agentes describan la estructura social con su propio funcionamiento, y con las conceptualizaciones que derivan de sus experiencias. Lo anterior fue usado como apoyo para conocer, desde las narrativas de los electricistas, la manera en cómo

se relacionan dentro de la comunidad y fuera de ella, además de entender cómo se posicionan en la red, cuándo crean relaciones horizontales y cuándo relaciones verticales.

Las relaciones horizontales o enlaces horizontales suelen darse entre los parientes, los amigos y los pares dentro de un mismo nivel jerárquico. La existencia de enlaces horizontales hace que el flujo del intercambio recíproco sea en ambas direcciones: hacia ego y hacia fuera de ego. Este flujo consiste en mercancías, servicios e información. Las estructuras formadas por enlaces horizontales son redes de reciprocidad, como redes de parentesco, círculos de amistad, de pandillas u otras ego-centradas, éstas se amplían o se contraen según el flujo del intercambio entres sus miembros.

Dentro de la estructura social también existen relaciones verticales, esto es una relación entre ego y un superior, es una relación patrón-cliente. Estas relaciones verticales distribuyen los recursos en el sistema a través de circular el flujo de capital y de energía hacia abajo, la lealtad circula hacia arriba. Esta asimetría en la relación condiciona a los individuos: los individuos reciben lealtad y la mantienen de sus subordinados y rinden lealtad y la mantienen a su superior. Como consecuencia de estos servicios y de estas lealtades, reciben recompensas y energía material de sus superiores. En esta relación, el patrón funciona como broker en la estructura. Este flujo de recursos verticales tiende a crear cuasi-grupos. El flujo de la lealtad hacia el líder determina la cohesión o la solidaridad dentro del grupo. Esta solidaridad determina la eficacia que permite derivar recursos adicionales de la estructura (Adler Lomnitz, 1982: 66-68). Este argumento de la autora nos lleva a preguntarnos el tipo de relación existente en las comunidades de estudio, pero además nos lleva a enfatizar la posición del líder en la red.

Ya vimos que dentro de una red se dan tres tipos de relación. La primera tiene relación con los enlaces horizontales y crea vínculos de reciprocidad. A continuación se describe.

La reciprocidad

Mediante el modelo de reciprocidad de Sahlins y de Adler Lomnitz, se entiende la lógica que siguen los electricistas de Santa Cruz y Santo Tomás cuando adquieren un trabajo en LyF. La reciprocidad según Sahlins (citado en Nettel, 1993) es una clase de intercambio y un continuo de formas. En un extremo del espectro está “el don puro” (un ofrecimiento por el cual no se da nada a cambio); en el otro extremo está la apropiación egoísta o reciprocidad negativa. Los opuestos son positivos y negativos. Estas posturas se dan de acuerdo a la cercanía o a la lejanía de la relación entre individuos, por ejemplo entre vecinos de una misma comunidad no puede existir la negativa, porque se encuentran relaciones de confianza y amistad. La reciprocidad según Nettel (1993) es un continuo: el espíritu del intercambio va desde una preocupación desinteresada por la otra parte hasta el interés

por uno mismo pasando por la mutualidad. Siendo de esta manera, dos extremos y un punto medio. En un extremo está la reciprocidad generalizada que es una solidaridad pura, y genera una contra-obligación aunque es indefinida. En el otro extremo está la reciprocidad negativa y es la forma informal del intercambio, es la modalidad más económica. En el centro está la reciprocidad equilibrada que se apoya en el flujo de objetos materiales, en palabras de Adler Lomnitz (1982, 2002), son relaciones patrón-cliente.

Sahlins (citado en Nettel, 1993) dice que la reciprocidad se puede entender como en una especie de círculos concéntricos, en el centro está el hogar, y conforme se aleja se va del hogar al sector del linaje, la aldea, la tribu y finalmente el sector intertribal. La reciprocidad más pura está en el centro, y conforme se aleja la reciprocidad tiende a ser más económica, una reciprocidad negativa que incluye a extraños. Dentro de estos niveles o círculos concéntricos también se puede medir la distancia social entre los individuos, los que están en el centro tienen relaciones horizontales y tiene una reciprocidad generalizada. Conforme se alejan del círculo la reciprocidad es equilibrada y en los últimos círculos o en el exterior será negativa. Respecto a la reciprocidad equilibrada, dice Sahlins (1963) que intervienen jerarquías, y lo peculiar de la comunidad primitiva es que la desigualdad social sea una igualdad económica. De esta manera, el orden político de la comunidad primitiva se sustenta en el flujo de bienes materializados que exigen como recompensa lealtad. La reciprocidad es el mecanismo de arranque en la formación de las jerarquías y el liderazgo.

Al igual que Sahlins (citado en Nettel, 1993), Adler Lomnitz (1994) dice que la relación de reciprocidad, como una relación informal, suele incluir productos de los que no se disponen en abundancia, lo refiere de la manera siguiente: “la generalización del intercambio informal depende, entre otras cosas, de la escasez relativa de los bienes y servicios intercambiados y de la fuerza de los controles y de las inhibiciones culturales del sistema formal” (Adler Lomnitz, 1994: 143). La misma autora menciona que la reciprocidad en la economía informal es importante porque presupone entre las partes del intercambio una clase especial de proximidad psicosocial, que en español se denomina “confianza” (Adler Lomnitz, 1994: 140).

Cuando se incrementan los diferenciales de poder entre las partes, o en palabras de Sahlins, cuando la reciprocidad incluye jerarquías se convierte en una relación patrón-cliente, ésta incluye según Adler Lomnitz (1982) relaciones verticales.

La redistribución: relaciones patrón-cliente

En las comunidades de estudio las relaciones patrón-cliente fueron una constante para que fluyera el trabajo. En las relaciones de intercambio desigual la lealtad es la base del apoyo político. La parte más poderosa se convierte en patrón y el subordinado en cliente (Adler Lomnitz, 1994). Dice

la autora que en México las relaciones patrón-cliente son una articulación donde hay flujo de recursos hacia abajo (empleo, protección, padrinazgo burocrático) a cambio de trabajo y lealtad.

El patrón provee seguridad en el empleo, protección política y apoyo en el compromiso personal mediante trabajo, adhesión política y fidelidad ideológica. En esencia, conforme se incrementan los diferenciales de poder entre las partes del intercambio, los servicios de la parte más poderosa exigen mayor reciprocidad por medio de demostraciones de gratitud y lealtad, es lo que llama Sahlins (1963) la reciprocidad equilibrada.

Adler Lomnitz (1994) dice que en la estructura política mexicana los grupos basados en padrinazgo, tienen a sus subordinados que suben o caen con sus patrones. Estos grupos originalmente se basan en redes de reciprocidad entre miembros de un mismo nivel social (compañeros de universidad, alumnos de un profesor que fue designado a un puesto tecnocrático, etcétera), de manera que la reciprocidad se reforzó por su lealtad a un líder común. Visto desde nuestro fenómeno de estudio, en un primer nivel las relaciones entre iguales basadas en lazos de vecindad, amistad y parentesco en una comunidad de origen rural, fomentan la reciprocidad continua y fortalece la lealtad hacia el líder del pueblo.

Entonces, son las relaciones de tipo igualitaria las que se deben reafirmar para que lubriquen la lealtad hacia el líder. De tal modo, el poder de un patrón se mide por el número de subordinados de confianza que pueda introducir en su grupo formal de trabajo (Adler Lomnitz, 1994: 148-149). Por ejemplo, en nuestra investigación, el poder del líder se midió por el número de trabajadores que podía incorporar a la empresa, un representante departamental no tenía el suficiente poder de meter más gente que un secretario general o que un secretario de obra determinada.

Dentro este sistema de relaciones, la importancia de variables culturales como la lealtad y la confianza significativa, al igual que en una reciprocidad generalizada, las relaciones patrón-cliente, están insertas en una relación social prolongada.

Trayectorias Laborales

Reconstruir trayectorias laborales fue útil para entender la inserción y movilidad laboral de los electricistas en LyF, además de la participación sindical de algunos pobladores de las comunidades, sobre todo cómo se entrelazan ámbitos familiares, de amistad, de la comunidad, laborales y sindicales.

Según Ramírez (2010), el proyecto biográfico sirve para observar, comprender y explicar el desarrollo del proceso por el cual los individuos ocupan una sucesión de posiciones individuales, entre ellas laborales a lo largo del tiempo. Las trayectorias sociales son dadas en un contexto histórico e institucional determinado.

Por otro lado, Córdoba (1995, citado en Vázquez, 2005) parte de la idea de que las historias están construidas en tiempos y espacios concretos, así están sometidos al recuerdo que permanece en actitudes, sentimientos, emociones, prácticas como vínculos entre lo individual hacia lo colectivo. Dice que lo más importante es cómo el individuo vive los distintos procesos sociales o ejerce prácticas de cualquier carácter, sean reiterativas, revolucionarias, cotidianas o extraordinarias. De esta manera, las historias de los individuos, por el mismo contexto en el que surgen, no son estrictamente individuales sino la articulación personal de una forma de racionalización o explicación del cambio social.

Siendo así, las historias de vida requieren de atención en el contexto, a las formas de intercambio y circulación de la memoria y de las expectativas al interior de la cultura, es decir a la representación que la colectividad se hace del cambio y la percepción y elaboración particular de los cambios sociales y culturales (Vázquez, 2005).

Siendo la historia de vida un recorrido por la estructura a través del actor, en este trabajo sirvió para entender las vivencias de los trabajadores de origen rural en una empresa y un sindicato moderno, con la finalidad de conocer cómo se entrecruzan patrones culturales con patrones de vida laboral y sindical, ello permitió entender las vinculaciones que existen, según Reygadas (2002) en el proceso laboral y las influencias que ejerce la cultura en el desarrollo de la actividad productiva.

Por su parte, Rodríguez (2010) explica que el concepto de trayectoria ha sido utilizado por distintos autores en las ciencias sociales. Uno de ellos ha sido Pierre Bourdieu (1988, citado en Rodríguez, 2010). Este autor señala que los distintos actores sociales recorren a lo largo de sus vidas un continuo de experiencias que van trazando itinerarios que se construyen simultáneamente y pluralmente en múltiples dimensiones: familiar, social, laboral, religiosa y cultural. Las vivencias en distintos ámbitos creadas a lo largo de su vida forman experiencias. Para el caso que nos ocupa esta visión ayudó a entender cómo se entrelazan una diversidad de factores como familiares, de amistad, de la vida laboral y sindical, y el contexto social, sobre todo el de la comunidad, para determinar ciertas vivencias.

Rodríguez (2010) afirma que las trayectorias han de estar vinculadas, no sólo a las vivencias personales, sino también a las estructurales. Ello lleva a entender a los individuos en relaciones complejas que no solo están dadas por sus decisiones, si no que incluye aspectos de instituciones, así el agente y la institución crean las vivencias de los individuos.

Otro autor es Godard (1998, citado en Rodríguez, 2010). Él afirma que un individuo se compone de varias historias, para el autor estas historias son: historia residencial, historia familiar, historia de formación y la historia pro-

fesional. Cuando estas historias se articulan permiten explicar distintas etapas en los individuos, en las cuales puede haber rupturas que conlleven a cambios en la vida de los individuos. Si se considera de esta manera a las trayectorias, podemos conocer cómo el individuo toma decisiones en función de las situaciones que se le presenten.

Con base en las reflexiones anteriores, se entendió los trayectos de los electricistas de origen rural como aquellas vivencias personales que están vinculadas con las historias de la empresa, del sindicato y de sus propias comunidades. El punto de vista de los participantes se entendió en el contexto que accede al trabajo. La observación de ciertas prácticas desde la perspectiva de los electricistas facilitó verlos en una red que se contrae y se extiende, en la que obtiene beneficios, en la que existen principios de reciprocidad e intereses no sólo personales sino que alcanzan a las comunidades. Es esta manera de entender lo macro y lo micro sin perder de vista las acciones y perspectivas de los actores, pero contextualizándolos en etapas específicas de la historia de la empresa, el sindicato y la comunidad.

Según González y Basaldúa (2007) los testimonios particulares de hombres, mujeres, familia y parientes, en función de sus vínculos revitalizan la observación y surge una forma de comprensión de la sociedad, que no es la única pero sí una de las más adecuadas. Las reconstrucciones históricas de los electricistas permiten identificar a los miembros de una red a partir del momento que entra en acción, desde un ámbito laboral, sindical y de comunidad.

b) TL y Redes sociales entre trabajadores electricistas de LyF

El siguiente apartado es resultado de la descripción de doce trayectorias laborales. Seis de trabajadores electricistas en la comunidad de Santa Cruz Tezontepec (Pueblo 1) y seis de la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco (Pueblo 2).

Las TL muestran varias etapas de incorporación de pobladores en distintos momentos, y lo que se resalta en estas trayectorias son los vínculos que logran establecer a partir de personajes claves para su incorporación, es decir las redes que se forman dentro de la comunidad y fuera de ella. También muestra cómo se conforman, a partir de la lógica anterior, relaciones informales. Se muestran evidencias de esta relación informal. Están divididas en tres apartados: 1) la vida en general del trabajador, 2) estrategias de entrada a la empresa LyF y 3) su trayectoria laboral dentro de la empresa.

Se eligieron varones y mujeres que tuvieron dos características en común: lugar de origen y haber laborado en LyF. Para seleccionarlas primero se

identificaron una serie de pobladores que habían trabajado en la empresa eléctrica² y se realizaron entrevistas pilotos. Después seleccioné las más representativas³ en relación a su TL y las redes que tenía para ingresar a un trabajo remunerado. Se narran las vivencias de trabajadores en LyF. De las 12 TL que representan el 100%, 32 % son mujeres y el resto varones. 32% son trabajadores jubilados y el resto eran trabajadores en activo.

Los pueblos fueron elegidos por dos características: tenían trabajadores de LyF y un líder de primer nivel⁴. El pueblo no. 1 se ubica al sureste del Estado de México, tiene una tradición campesina basada en la economía de la agricultura, sus vínculos fuera de la comunidad están relacionados a otros municipios de mayor importancia económica como Santiago Tianguistenco, Tenango, Toluca y en los últimos 15 o 20 años la ciudad de México. Cabe mencionar que la zona donde se ubica este lugar tuvo un proceso de proletarianización debido a que a inicios del siglo XX se colocó infraestructura eléctrica. El pueblo no. 2 se ubica al oriente del Estado de México, ha tenido una tradición campesina basada en la economía de la agricultura, sus vínculos al exterior de la comunidad y el proceso migratorio, fenómeno de gran relevancia en la zona, se da hacia dos lugares principalmente, el municipio de Texcoco y la ciudad de México, ello ha permitido que las relaciones sean por trabajo, estudio y consumo.

Las trayectorias laborales del pueblo 1 describen varias etapas de incorporación de pobladores en distintos momentos, y lo que se resalta en estas trayectorias son los vínculos que logran establecer a partir de personajes claves para su incorporación, es decir las redes que se forman dentro de la comunidad y fuera de ella. También muestra cómo se conforman, a partir de la lógica anterior, relaciones informales como patrón-cliente, que es cuando los recursos escasos, para este caso “el trabajo privilegiado” fluyen de arriba hacia abajo, el patrón provee seguridad y el cliente trabajo y lealtad. Las narraciones muestran evidencias de esta relación informal.

En el pueblo no. 2 ocurrió algo similar que en el anterior. Las narraciones muestran distintas etapas de la incorporación de pobladores a la empresa. También se exponen las estrategias que solían usar para su entrada, entre ellas la conformación de redes, que llevaron a relaciones asimétricas como las de patrón-cliente. Así, con las TL se expuso la utilización de redes y la conformación de sistemas informales.

Las trayectorias del pueblo 1 están representadas con 100% que corresponden a seis. 33% son mujeres y 66 % varones. 33% son jubilados, 49.5% eran trabajadores en activo y 16.5% trabajó para el sindicato. El nivel de estudio era 49% con educación básica y 49.5% con educación media superior

y superior. Los departamentos de trabajo eran oficinas y áreas operativas. 33% laboró en el departamento de líneas, 49.5% en áreas de oficinas y 16.5 % estaba en actividades de limpieza en las instalaciones del sindicato. No existe una relación estrecha entre nivel de escolaridad y puesto de trabajo. Lo anterior se debe a que el escalafón dentro de la empresa obedecía a la antigüedad del trabajador y no a sus habilidades. Hubo heterogeneidad en el nivel de estudios. El cuadro no. 1 muestra las características anteriores.

Cuadro no. 1
Relación de trayectorias laborales

TL	N ombre	Departamento en el que laboró
1) F	M - Jubilado-profesor normalista I	Inició en construcción. Terminó en agencias foráneas
2) TU	Jubilado L	líneas
3) M	- Trabajador	Inició en líneas, se cambió a agencias foráneas, con 11 años de antigüedad.
4) H	M - Trabajador L	líneas con 9 años de antigüedad
5) S	- Trabajadora -licenciada en relaciones comerciales	Contraloría con 9 años de antigüedad
6) M	L Trabajadora del SME (no entró a LyF)	No pudo ingresar, trabajó en intendencia en las oficinas del SME

Fuente: elaboración propia, 2011

Las trayectorias del pueblo no. 2 corresponden 100% a seis trayectorias. 33% son mujeres y 66 % varones 33% jubilados, 66% trabajadores en activo. 16.5% con educación básica y 87.5% con educación media superior y superior. Los departamentos de trabajo en los que laboraban eran 49.5% en obras civiles (de este porcentaje el 16.5% cambió a agencias foráneas que corresponde a oficinas), 33% en el área de proyectos (de este porcentaje 16.5% cambió al grupo de ingenieros) y 16.5% estuvo en construcción. La relación entre escolaridad y puesto de trabajo, a diferencia del pueblo anterior, tiene matices. Los trabajadores con escolaridad media superior y superior laboraban en departamentos de oficinas donde las actividades no requerían fuerza física sino capacidades de tipo administrativo. Lo anterior corresponde al proceso migratorio hacia Texcoco y la ciudad de México y las distintas opciones para estudiar en centros de educación superior. Sólo hay un caso que es 16.5% que tiene nivel de escolaridad superior y se encontraba en un departamento que no concernía con su preparación. El cuadro no. 2 muestra lo dicho.

Cuadro No. 2
Relación de Trayectorias Laborales en Santo Tomás Apipilhuasco

TL	N ombre	Depto. en el que laboró
1)	CR Jubilado O	bras civiles
2)	AT Jubilado O	bras civiles, terminó en agencias foráneas
3) L	L Trabajador- ingeniero electricista	inició en proyectos terminó en el grupo de ingenieros con 20 años de antigüedad.
4) J	L trabajador- ingeniero civil	Obras civiles con 9 años de antigüedad
5) A	R trabajadora- socióloga P	royectos con 3 años de antigüedad.
6)	LE trabajadora	Construcción con un año ocho meses de antigüedad.

Fuente: Elaboración propia, 2011

¹ Cabe aclarar que al momento de realizar las entrevistas (2009) ya se había decretado la desaparición de la empresa eléctrica Luz y Fuerza del Centro por parte del gobierno federal.

² Se elaboró una línea del tiempo, en ambos pueblos, para ubicar los periodos de inserción de los pobladores. Con ello se ubicaron trabajadores que habían sido de la primera y segunda generación de inserción.

³ Se hace referencia a cargos de primer nivel a los puestos que se ocupan dentro del SME y que son del Comité Central. Entre algunos están: secretario general, secretario del exterior, secretario del interior, secretario del trabajo, secretario de obra determinada,

Como se mencionó anteriormente la información de las TL se obtuvo a partir de tres temas, a continuación se describen.

1. El empleo antes de LyF

En el pueblo no. 1. Las TL mostraron una gran inestabilidad. Las experiencias laborales en empresas privadas, sobre todo el salario, horarios y trato al trabajador, son constantes en las narraciones. El trabajo en el campo se visualizó con inestabilidad económica. El empleo en la iniciativa privada y en el campo se consideraba, por estos trabajadores, en desventaja. Sus experiencias antes de ingresar eran contrastadas con lo que ofrecía la eléctrica y el SME, un sindicato que procuraba todo tipo de garantías a sus afiliados.

El pueblo no. 2 muestra coincidencias. La experiencia en otros trabajos como campesino, profesor en una preparatoria, costurera y la no experiencia laboral junto con los conocimientos que tenían del empleo en la empresa eléctrica por la información que fluía entre los pobladores, eran comparados y fomentaba la solicitud de empleo. Ellos atribuían el empleo en LyF como estable, con oportunidades de ascender laboral y económicamente, así como alcanzar prestaciones económicas, en el área de salud y de jubilación.

2. Estrategias de inserción para laborar en LyF

El pueblo no. 1. En el 100% de las TL la principal estrategia de incorporación fue vía redes sociales. En éstas últimas hay diferencias entre ellas. 33% lo hizo a través de un líder de la región⁵. Son los primeros en trabajar en LyF y también los que inician la red en la comunidad. Es decir, su primer nodo en la empresa estuvo relacionado con un líder del sindicato. El resto de las TL muestran que la inserción fue a través de un líder del pueblo⁶. Las rela-

ciones horizontales que son de vecindad de la zona y a nivel de comunidad fomentaron dos aspectos: el flujo de información para saber cómo ingresar y que las relaciones horizontales después cambiaron a relaciones verticales. Relaciones de intercambio desigual donde la lealtad, el agradecimiento y los votos al líder de la zona o pueblo son la base del apoyo político.

El pueblo no. 2. El 100% de las TL muestran que la inserción a LyF fue por la vía de redes sociales. Existieron varias. Los primeros (en 1960), que corresponde al 33% de los entrevistados, lo hicieron por líderes sindicales que no pertenecieron a la zona de estudio. El proceso migratorio a la ciudad de México influyó para tener un nodo. El 16.5% Realizó en tres ocasiones examen para entrar como ingeniero pero su falta de “conocidos” en el grupo de ingenieros lo impidió. En donde si tenía redes era en el departamento de obras civiles y allí ingresó. El resto de los casos están vinculados al líder del pueblo.

Las estrategias de incorporación a LyF muestran lo siguiente.

- En todos los casos entraron con ayuda o por algún “conocido”
- En todas las trayectorias la incorporación fue a través de un “contacto” que fungió como el intermediario entre el pueblo y el binomio SME-LyF.
- Los primeros pobladores en ingresar, en ambos pueblos, se incorporaron en departamentos donde no era requisito algún nivel de escolaridad porque el trabajo requería de trabajo físico.
- Los subsiguientes trabajadores se incorporaron en distintos departamentos que incluían trabajos físicos y trabajos administrativos y también con distintos niveles de escolaridad,

desde educación básica hasta educación superior.

- En todos los casos, los entrevistados, asignan a que sin la ayuda de un “conocido o contacto” y la formación de redes, hubiera sido difícil la entrada a LyF.
- Los primeros pobladores en entrar a LyF y crear redes ayudaron en la entrada de elementos cercanos a sus círculos familiares y de amigos. Los subsiguientes pobladores que entraron fueron conocidos y vecinos del pueblo, y
- Ninguna de las trayectorias muestra que se solicitó información y empleo. La información circulaba entre los integrantes del pueblo y luego la presencia de un líder, fue la forma más idónea para conseguirlo.

3. La movilidad laboral en la empresa eléctrica

Las trayectorias en LyF se dividieron en planas y ascendentes. Las primeras muestran a un trabajador en el mismo departamento. Las ascendentes muestran a un trabajador con cambio de departamento, lo que impacta en un salario mayor. La diferencia entre una trayectoria plana y una ascendente es la variable “contacto”, es decir los que tuvieron ascendencia de departamento con mayor salario están relacionados con la cercanía a un representante sindical, ya sea de departamento o a nivel comité central. Los de trayectorias planas tienen ascendencia a nivel del mismo departamento y aunque ascienden a un cargo y salario más alto es resultado de la lógica del sistema de escalafón departamental mencionado en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

El pueblo no. 1. 33 % de las TL tuvo una trayectoria ascendente. El común denominador, para ingresar a un departamento y posteriormente cambiarse a otro donde el salario era mayor, fue el vínculo con un líder de primer nivel y originario de la comunidad. 16.5% tuvo una relación horizontal basada en lazos fami-

liares que influyó en el cambio. El otro 16.5% tuvo relaciones horizontales y verticales. El ingreso a LyF se debió a la horizontalidad de las relaciones, eran originarios del mismo lugar.

Después cambia a vertical cuando se muestra fidelidad y lealtad hacia el sindicato, es decir hay relación patrón-cliente como lo menciona Adler (1994). Las trayectorias planas que corresponden 50.5%, tienen relación con el sistema de escalafón a nivel departamental, por lo tanto sólo permite movilidad en el orden del escalafón. 16.5% no ingresó a laborar en la empresa, sólo a nivel de sindicato, por ello no se considera en trayectoria plana o ascendente.

Pueblo no. 2. 33% de la TL son ascendentes. 16.5% fue parte de una red, la misma que ayudó a ingresar a familiares y la misma que ayudó a cambiarse de área en la empresa. El 16% restante consiguió el cambio de área por la escolaridad con la que contaba, no requirió redes. 66% de las TL son planas. 16.5% trató de cambiarse a otras áreas pero las redes al interior de la empresa y el sindicato no fueron suficientes. 33% fueron trayectorias cortas, éstas invirtieron más tiempo en el ingreso que en la posibilidad de ascender según el escalón.

La trayectoria laboral en LyF muestra lo siguiente:

- Los primeros pobladores en ingresar, en ambos pueblos, se incorporaron en departamentos donde no era requisito algún nivel de escolaridad porque el trabajo requería de trabajo físico.
- Los subsiguientes trabajadores se incorporaron en distintos departamentos que incluían trabajos físicos y trabajos administrativos y también con distintos niveles de escolaridad, desde educación básica hasta educación superior.
- La diferencia entre una trayectoria plana y una ascendente es la variable “contacto”. Es decir, los que ascendieron a otros departa

⁵ El en el trabajo, se hace referencia al líder de la región como la persona que ayudó a los del pueblo no. 1 a ingresar a LyF en la década de 1960.

⁶ Se hace referencia al líder del pueblo como la persona que es originario de los pueblos 1 y 2 y que por ganar un puesto de primer nivel, vía elección por voto, tuvieron la oportunidad de incorporar a sus paisanos.

mentos con salario mayor tuvieron cercanía con un representante sindical, ya sea de departamento o a nivel comité central. Los de trayectorias planas tienen ascendencia a nivel del mismo departamento y aunque ascienden a un cargo y salario más alto, es resultado de la lógica del sistema de escalafón departamental mencionado en el CCT.

La inserción y trayectoria dependen de las redes

La red social se define, como una estructura que no puede ser perfectamente visible. Hay un individuo o un grupo de personas que se construye por las relaciones que éstas mantienen entre sí y con otras que están fuera del grupo. La red social está compuesta por un actor –individual o colectivo– y por todos sus familiares, amigos, parientes, compañeros, conocidos y otros que pueden ofrecer ayuda significativa, tanto en el intercambio de información como de bienes y servicios (Adler, 1994). Las redes familiares de empleos en LyF rastreadas en el pueblo no. 1 y las trayectorias laborales de algunos electricistas, mostraron que el derecho de colocar a los parientes en la empresa, se ejerció fundamentalmente de manera longitudinal.

En otras palabras estas redes familiares de empleo en LyF siguen esta lógica: a) los electricistas pioneros tuvieron vínculos de vecindad con un líder de la región. b) después los pioneros colocaron a sus hijos y parientes cercanos, a través de pedir favores a los representantes departamentales. c) el crecimiento transversal sólo se dio para aquellos electricistas pioneros. d) la extensión de la red se hizo con el líder del pueblo, quien incorporó a vecinos, amigos, compadres, etc. e) estos últimos trataron de extender la red, otra vez, longitudinalmente. Esta era la tendencia del trabajo hasta el cierre de la empresa.

La descripción de las TL, es una vía para pensar cómo se fue conformando la clase trabajadora

del SME, los campesinos que fueron incorporados llegaron a formar una parte importante del sindicato, pero sobre todo las relaciones de parentesco y amistad que se dieron fueron una forma esencial para entenderlo, dice Adler Lomnitz (1994), que las diferentes tradiciones en México que son fundadas en principios de lealtad, amistad, parentesco y compadrazgo, son las que contribuyen a conformar actores colectivos de diferentes tipos.

La descripción anterior es muestra de las redes que se pueden crear y el agradecimiento que conlleva, lealtad, reciprocidad, apoyo, entre otros.

La historia de la incorporación del pueblo no. 2 muestra que a través de jerarquías se van conformado patrones de lealtad, estilos de vida, ideologías y subculturas. A estas estructuras se van integrando redes horizontales de intercambio recíproco que aligeran la presión de las relaciones jerárquicas y les otorgan flexibilidad. En este cambio recíproco resultan indispensables los líderes, porque son el enlace entre ambos contextos.

La historia de inserción de estas comunidades ejemplifica la forma en cómo se organiza un sindicato moderno desde los elementos que lo estructuran y su tipo de actividades sindicales que se derivan de sus normas, pero ello sólo es una parte de la complejidad en la que se observan, en este trabajo se mostró que también influyen las relaciones informales basadas en la reciprocidad (confianza) y en la redistribución (relaciones patrón-cliente), y son las que lubrican la red. El líder tiene acceso a las plazas que reditúan en favor de la comunidad, a cambio recibe lealtad y votos, que a su vez les dan acceso a plazas.

Estas historias de inserción también dan cuenta de la importancia económica, social y política que tenía el SME en las comunidades de origen campesino. Es decir, la comunidad

donde hay electricistas y líderes sindicales, nos llevó a observar que las redes de informales ilustran el tipo de estructuras socioculturales que generan los sistemas modernos, de este modo el sindicato es una mezcla de formalidad sustentado en la informalidad de sus relaciones.

Conclusiones

El análisis realizado de redes a partir de TL de trabajadores electricistas de origen campesino ha permitido extraer conclusiones de la influencia que tiene las relaciones sociales horizontales y verticales en la incorporación a un trabajo “privilegiado”.

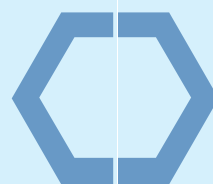
La observación de los perfiles de las trayectorias laborales de ambos poblados ha sido construida a partir de tres grandes apartados. El primero son origen, escolaridad y otros empleos anteriores a los de la empresa eléctrica. El segundo corresponde a las estrategias de incorporación a una empresa eléctrica. Y el tercero fue su paso por LyF.

En ambos grupos de las TL se observó la inestabilidad laboral y económica antes de incorporarse a la eléctrica. El trabajo en el campo se consideraba como una actividad que remuneraba bajos ingresos y la edad es un factor importante en esta actividad, a mayor edad menor probabilidad de que laboren la tierra. En cambio a través del trabajo en una empresa paraestatal se asegura una estabilidad económica que es producto de una jubilación.

Las estrategias que se utilizaron para ingresar a LyF están relacionadas con las redes de las comunidades. En el pueblo no. 1 con la red se inicia con un líder de la región y en el pueblo no. 2 se vincula con el proceso migratorio de algunos habitantes, es decir los contactos son externos de la comunidad y de la zona. Otra estrategia es la intensidad de las relaciones.

La relación vertical es el canal principal que distribuye los recursos del sistema a través de la estructura, el trabajo fluye hacia abajo y la lealtad fluye hacia arriba. La asimetría de las cosas intercambiadas condiciona la asimetría de la relación: los líderes reciben lealtad y la mantienen con sus subordinados a través del recurso que fluye, por su parte los subordinados rinden lealtad y la mantienen a su superior.

El papel de los líderes como brokers, es una constante en las TL. El flujo de la lealtad hacia el líder determina la cohesión o la solidaridad social dentro del grupo. Esta solidaridad alternadamente determina la eficacia política del grupo, que permite al líder seguir ofreciendo recursos de la estructura sindical. Para entender esta estructura en las comunidades es importante resaltar que han incorporado el parentesco tradicional y los lazos sociales del intercambio en las estructura del sindicato.



Bibliografía

Adler Lomnitz, Larissa y Jorge Gil Mendieta, 2002, "Redes sociales y partidos políticos en Chile" en *Redes. Revista Hispana para el análisis de Redes Sociales*, septiembre-noviembre, año/vol.3, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Consultado en: <http://revista-redes.rediris.es>

Adler Lomnitz, Larissa, 1994, *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de Antropología Latinoamericana*, FLACSO México, Miguel Ángel Porrúa, México.

Besunsán, Graciela, 2005, "El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del Centro". En *Revista Mexicana de Sociología*, Año 67, número 3, julio-septiembre.

De la Garza, Enrique (et. al.) 1994, *Historia de la Industria Eléctrica en México*, tomo I y II, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Nettel Díaz, Patricia, 1993, "El principio de reciprocidad desde la perspectiva sustantivista" en *Política y Cultura*, invierno, no. 003, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, D. F. México, pp. 232-337.

Reygadas, Luis, 2002, "Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo" en *Nueva Antropología*, febrero, vol. XVIII, número 60, Nueva Antropología, A.C., D. F. México. pp. 101-119.

Ramírez Autrán, Rodrigo, 2010, *Análisis de las capacidades innovativas en la industria metalmeccánica: una reconstrucción de seis trayectorias laborales*, tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, México, D. F. [recurso electrónico]

Vázquez Cardoso, Socorro, 2005, "De lo individual a lo colectivo en la investigación social" en *Universitas Humanística*, enero, año/vol. XXXI, no. 059, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia, pp. 53-63.

Artículos en web

Adler Lomnitz, Larissa, 1982, "Horizontal and Vertical Relations and the Social Structure of Urban Mexico" en *Latin American Research Review*, Vol. 17, No. 2, The Latin American Studies Association, pp. 51-74, consultado en <http://www.jstor.org/stable/2503145>.

González Gómez, Carmen Imelda y Manuel Basaldúa Hernández, 2007, "La formación de redes sociales en el estudio de actores y familias. Perspectivas de estudio en historia y antropología" en *Redes, Revista para el análisis de redes sociales*, vol. 12, no. 8, junio. Consultado en: <http://revista-redes.rediris.es>

Sahlins, Marshall D., 1963, "Poor man, rich man, big-man, chief: political types in melanesia and Polynesia" en *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 5, No. 3 Abril, pp. 285-303, Cambridge University Press. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/177650>

Construcción del episteme sociolaboral de la enfermera en las áreas críticas

Olga Crespo de Hernández¹

Maritza Salazar Medina²

Resumen

El conocimiento, la experiencia, las habilidades y destrezas en el desempeño de la enfermera, son la combinación compleja pero indispensable para mantener la calidad del cuidado. El contenido del trabajo de la enfermera, depende de múltiples factores para el logro de su objetivo.

La presente investigación, se encuentra inserta en la línea "Condiciones de trabajo y ambiente laboral", en la mención Estudios del Trabajo, del doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo. El propósito general fue construir el episteme de las condiciones de trabajo de las enfermeras en las áreas críticas a partir de sus vivencias y perspectivas personales. La investigación se corresponde al diseño de tipo cualitativo, tiene su fundamentación epistemológica, de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas. Los relatos fueron categorizados, a fin de facilitar el análisis del discurso. La categoría sustantiva se denominó apropiación de la organización y contenido del trabajo, con la categoría deductiva: hacer el trabajo. Se encuentra entre los hallazgos un accionar estoico de las enfermeras, ante unas condiciones de trabajo precarias, siendo la teoría del desgaste mental en el trabajo de Dejours, una de las que puede explicar tal actitud. Considerando finalmente que la ideología defensiva señalada por Dejours es el mecanismo compensatorio que utiliza la enfermera para realizar su trabajo. Y la enfermera en el hacer es la "Heroína" de los hospitales.

Palabras clave: enfermería, condiciones de trabajo, factores psicosociales

Summary

The knowledge, experience, skills and performance skills of the nurse, are combining complex but essential to maintain quality of care. The content of the work of the nurse, depends on multiple factors to achieving your goal. This research is embedded in the "Conditions of work and work environment," in the words of Labour Studies, the PhD in Social Sciences from the University of Carabobo. The overall goal was to build the episteme of the working conditions of nurses in critical areas from their experiences and perspectives. The research design corresponds to qualitative, has its epistemological foundation of descriptive order, oriented theoretical structures. The reports were categorized to facilitate discourse analysis. The substantive category was called ownership of the organization and content of the work, with deductive category: do the job. It is among the findings of a push stoic nurses to poor working conditions, with the mental strain theory Dejours work, one that can explain this attitude. Considering finally the defensive ideology is marked by Dejours compensatory mechanism that uses the nurse to do their job. And the nurse in the making is the "Heroin" hospitals.

Keywords: nursing, working conditions, psychosocial factors

¹Enfermera. Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Docente titular. Coordinadora de la Comisión de investigación. Líneas de investigación: Gerencia en salud y enfermería. Condiciones de trabajo y riesgos laborales en enfermería. ocrespol@yahoo.com

²Enfermera. Doctora en Educación. Universidad de Carabobo. Jubilada activa. Línea: Promoción de estilos de vida saludable y prevención en el uso y abuso de las drogas. Condiciones de trabajo y riesgos laborales en enfermería.

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud en el 2005, destaca que según datos del Banco Mundial, gran parte de la asistencia en salud en Latinoamérica es responsabilidad del personal de enfermería. Por su parte, Malvárez, y Castrillón, (2005) en su publicación “La fuerza de trabajo en enfermería en América Latina”, plantean que el sesenta y cinco por ciento (65%) del personal de enfermería trabaja en el sector público. En el plano institucional son diversos los criterios para definir las estructuras de cargo y no se cuenta con instrumentos sistematizados, para la asignación de número de enfermeras. En Venezuela, esta situación similar la asignación de pacientes por enfermera no se aplica, debiendo atender un número de enfermos superior al estipulado, lo que desencadena una serie de alteraciones con consecuencias graves en las enfermeras, sobre todos en las que trabajan en áreas críticas.

Esta situación, fue parte de la inspiración para realizar esta investigación, considerando que este aspecto en particular influye en el proceso de trabajo de la enfermera, afectándola por la sobrecarga de trabajo tanto en el aspecto físico como mental, que violenta la legislación vigente en cuanto a las condiciones de trabajo y supone un desgaste en este personal, transformándose en un ejercicio profesional de alto riesgo laboral.

Las condiciones de trabajo de las enfermeras se caracterizan por la sobrecarga de trabajo, jornadas intensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas. Se trata de un personal expuesto a permanentes riesgos que se constituyen en amenazas para la salud.

Lo preocupante de la situación laboral de la enfermera, además de los riesgos para ella, es la mortalidad en los pacientes como consecuencia de atender un número mayor a lo reglamentado. Siendo la enfermera responsable del cuidado de los enfermos asignados durante las veinticuatro horas del día en cualquier hospital, debería tener las condiciones necesarias para el cumplimiento de su labor, no obstante, trabaja en condiciones precarias de recursos materiales y humanos, asumiendo responsabilidades.

El sector salud, la multidisciplinariedad en el proceso de trabajo

El trabajo en salud, es un trabajo esencial para la vida humana. Desde siempre, han existido las enfermedades; como han sido atendidas difiere de la cultura. En la edad media, la asistencia en salud, era responsabilidad de múltiples personas. Posteriormente, se diferenció por ramas del conocimiento y existía también una rama ejercida por congregaciones religiosas. La medicina clínica, tenía carácter de trabajo intelectual, considerado socialmente superior, las parteras eran perseguidas por el clero en la Europa

medieval, siendo incorporado este trabajo posteriormente a la profesión de enfermería (Pires, 1998). Se concentra, en el espacio hospitalario, la atención de la salud, coordinada por los médicos y de manera subordinada las acciones de cuidar, delegadas a las religiosas. Siendo así hasta 1860, cuando Florence Nightingale, asume el cuidado de los soldados heridos en la guerra de Crimea y da inicio a la formación de enfermeras como disciplina.

Enfermería se organiza entonces, como una profesión de un modo de producción capitalista, adaptando su proceso de trabajo a las reglas y funcionamiento institucionales; subordinada a los médicos, con relativa autonomía en las acciones propias del cuidado. Estas acciones propias, las organiza como una división pormenorizada y parcelada de su trabajo, controlando su proceso de trabajo, pero de manera subordinada y asalariada (Pires, 1998). La historia de la organización de los profesionales de la salud, muestra un proceso de institucionalización de la medicina como detentora legal del saber en salud y como eje central de la asistencia. Estos procesos de transformación laboral, nacen con la necesidad misma de apropiarse de sus espacios y saberes, para contribuir al bienestar social e individual.

En las instituciones de salud se estima que el sesenta por ciento (60%) del personal corresponde al gremio de enfermería (Carballo, 2003). Constituyen el grupo más numeroso de dispensadores de atención de salud. Sus servicios son esenciales para la prestación de cuidados seguros y eficaces y representan un recurso vital para mantener la salud de la sociedad. En este sentido, es importante contextualizar el proceso de trabajo vinculado con la práctica de enfermería.

Enfermería y su proceso de trabajo

En el siglo XX, se imponen nuevas tecnologías y filosofías de producción en el campo de conocimiento de la administración, que son adaptadas a las organizaciones de salud en ese proceso transformador del trabajo. Se implementa el proceso de enfermería y el proceso administrativo, como orientadores para el cuidado del paciente, extrapolando así fronteras del conocimiento científico para una disciplina, con lineamientos propios.

El proceso de enfermería, es definido por Potter y Perry (1996), como el “método sistemático de resolución de problemas que proporciona a los pacientes cuidados personalizados en cualquier estado” (p.120), es entonces, el cimiento que caracteriza la ejecución del accionar al cuidar. Es la guía que fundamenta las acciones, es el cuerpo de conocimientos que permite centrar la atención en el paciente.

El proceso de enfermería como todo proceso, es secuencial; consta de cinco etapas: valoración, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, que ayudan en la práctica y permiten que la enfermera evalúe la calidad de los cuidados brindados. Es un proceso netamente asistencial, es decir, se enfoca en el cuidado y las respuestas del paciente.

El otro proceso utilizado en enfermería es el administrativo, Crespo y Escorihuela (1997) lo definen como un conjunto de acciones sucesivas que conducen a un objetivo, en este caso proveer al personal de los recursos materiales y humanos necesarios para satisfacer las necesidades interferidas de los pacientes. También consta de cinco etapas: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Es un proceso gerencial. Las autoras señalan, que enfermería busca optimizar su trabajo adecuando los recursos existentes a las necesidades del usuario. Plantean además que para elegir un sistema de trabajo se deben considerar ciertos criterios indispensables para la planificación del cuidado, como son: número de pacientes y condición de los mismos, cuidados especiales que requieran, número de personal que se dispone y capacidades del mismo, tiempo, equipos y apoyo de otras áreas.

El sentido subjetivo del trabajo

Como bien lo señalan los estudiosos del trabajo en Latinoamérica, el trabajo humano, tiene un componente altamente subjetivo. Si se considera que la objetividad es susceptible de ser descrita en cualquier ámbito, asumiendo la significación según el contexto, no es menos cierto que el protagonismo del “sujeto” como realidad socio-histórica, es la fuerza, cualidad y motivo capital del debate, por su propia indeterminación y plasticidad, que han generado nuevas metodologías para la reformulación de las ciencias y los estudios sociales.

En la filosofía kantiana y en la hegeliana, la subjetividad es referida esencialmente a los procesos que, desde contenidos a priori del sujeto, significan las estructuras y procesos esenciales que caracterizan la producción del conocimiento, por lo tanto, lo subjetivo aparece mucho más como una referencia genérica para significar procesos del sujeto que conoce y construye, que como una definición ontológica particular de los fenómenos humanos.

En este orden de ideas, Dewey (1986), en la especificidad ontológica de lo subjetivo, señala que la existencia humana se hace humana, por asociaciones y recuerdos que son filtrados en el imaginario de quién la vive. Es precisamente esa unidad simbólico-emocional, producida en el curso de la experiencia, la base ontológica de lo que puede definirse como subjetividad. La separación de lo individual y lo social permite ver que la organización psíquica individual se desarrolla en la experiencia social e histórica de los individuos, y permite considerar cómo las acciones de los individuos, las que son inseparables de su producción subjetiva, tienen un impacto que, de hecho se asocia, a nuevos procesos de transformación de las formas de vida y organización social.

Cuando se alude a la subjetividad, no interesa como proceso fisiológico ni como proceso psicológico, sino como proceso social (Piaget, 1968), es decir, como proceso de dar sentido que puede trascender lo individual, no se trata de los sentidos acumulados, sino del proceso mismo. En esta medida, es

posible hablar de los campos de la subjetividad, porque contienen elementos acumulados para dar sentido socialmente, no a través de la identificación de códigos que reduciría la subjetividad a la cultura, sino como proceso que incorpora a los códigos acumulados creando configuraciones subjetivas para la situación concreta. (De La Garza, 2001). El manejo subjetivo se refiere a profundas experiencias de vida, de trabajo y de prácticas laborales de los trabajadores, sin las cuales éste resultaría inexplicable.

Posición onto-epistémica en la investigación

Para comprender en esencia la problemática laboral de la enfermera, se debe ubicar al lector, en un escenario, que permita visualizar la importancia para la sociedad de estas trabajadoras como es la salud. Imaginemos un país con sus ciudadanos enfermos, estaría mermada la capacidad productiva del mismo y si “todos” están enfermos, no hay quien proporcione cuidados, pues los miembros del sistema de salud se convierten en pacientes. Es decir, no hay cuidadoras. La palabra cuidar, según Davis (2006), se utiliza en dos sentidos diferentes entre sí pero que a la vez están relacionados. El primer sentido, cuidar a alguien o proporcionar cuidados y el segundo, preocuparse/interesarse por la persona que se cuida. La primera definición significa realizar actividades para otras personas y con otras personas que se cree que son beneficiosas para ellas. La mayoría de las personas piensan en esto cuando dicen cuidados de enfermería. Los cuidados de enfermería suelen implicar a acciones determinadas principalmente por la responsabilidad de dar respuesta para satisfacer las necesidades de la persona enferma. Esta responsabilidad implica una serie de pasos que constituyen el proceso de trabajo de la enfermera.

Es fundamental, lo señalado por Malvárez y Castrillón (2006) quienes refieren que la búsqueda de información confirma carencias, insuficiencias, subregistro y a menudo disparidad en los años de información en variables fundamentales sobre el trabajo de enfermería. Esta situación deja ver la importancia de monitorear la dinámica de la fuerza de trabajo de enfermería y de producir evidencias relacionadas a dimensiones sobre las cuales existe poca o ninguna información sistematizada; entre ellas la oferta anual de profesionales, la dinámica de aspirantes y matriculados; el número de vinculados a las instituciones públicas y privadas, cargos vacantes, migración, deserción y desempleo.

Con esta inquietud, se pretende dar a conocer la organización y contenido del trabajo de la enfermera, categoría sustantiva que se origina en esta investigación, dada la poca especificidad en cuanto a las condiciones de trabajo de este gremio, lo cuál ha sido estudiado tradicional y exhaustivamente en la industria y no en el sector servicio donde se inserta esta trabajadora dentro de los estudios del trabajo.

La salud de un país, depende en gran medida de la competencia, calidad y suficiencia de sus recursos humanos, los servicios de enfermería en particular, son la plataforma que sustenta y respalda las acciones del cuidado encaminadas a combatir las enfermedades que provocan pobreza, y deterioran la salud. La enfermería es un servicio público que contribuye a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas humana, ética, interpersonal y terapéutica.

El mayor empleador de enfermeras es El Estado, la característica de la contratación de este personal que se vienen implementando desde la década del noventa es precaria, con contratos a tiempo definido en condición de suplente, sin los beneficios derivados de la ley lo que particularmente, afecta el empleo público en general al disminuir el número de personas que deseen ingresar a este sector y las enfermeras en particular, sus salarios, promueven el subempleo y el multiempleo, sus condiciones laborales son precarias, no cumple con los cuidados requeridos por falta de recursos humanos, déficit de enfermeras y recursos materiales y déficit de presupuesto en las instituciones de salud.

Se Recurre a los relatos de varias enfermeras en las áreas críticas, como vía para hacer una construcción figurativa de la actitud asumida por ellas al no disponer de recursos materiales y humanos que la hace realizar acciones extraordinarias para llevar a cabo su trabajo. Se Puede definir este comportamiento, como el síndrome de “súper enfermera”, basado en el arquetipo del héroe de Carl Jung en el siglo XX. Este síndrome se caracteriza por trabajar muchas horas y muy duro (si no es duro, no es trabajo), hace muy bien su trabajo, puede resolver TODOS los problemas, llevan TODA la carga en situaciones difíciles, son admiradas por muchas personas.

Este arquetipo, en el trabajo de la enfermera, es semejante a un cuento de ciencia ficción, sobre todo, al oír los relatos, las dificultades que afrontan y como lo superan. Este tipo de actitud, se asocia, según Jung con la personalidad tipo “A”, como son: un esfuerzo intenso y mantenido hacia el logro de objetivos, una elevada inclinación hacia la competitividad, el deseo de reconocimiento y prestigio, una baja tolerancia a la frustración, gran implicación en el trabajo, con tendencia a la actividad permanente un extraordinario nivel de alerta física y mental.

Lo preocupante es que los superhéroes luchan continuamente para vencer a los villanos. En el caso de las enfermeras de las áreas críticas de las instituciones públicas, ¿quién es el villano? En países desarrollados fácilmente se diría que el villano es la enfermedad del paciente, pero en Venezuela, indudablemente que no lo es. En consecuencia, <el villano en esta historia lo representa la institución de salud, el organismo empleador y sus inadecuadas condiciones de trabajo>. Es decir, un villano que día a día, expone en batalla a “súper enfermera”.

Esta ficción, parece ser la que está presente en las enfermeras, quienes por el hecho de salvar vidas con sus acciones, las fortalecen en el diario accionar. Si observamos la organización y contenido de trabajo y las condiciones donde trabaja, las enfermeras perciben que tienen el poder para vencer las adversidades y dar un cuidado a los pacientes “arrancándoselos a la muerte”, esto es el acto heroico que realizan día a día.

La enfermera trabaja incansablemente para combatir “al villano institución pública de salud”, salvando muchas vidas, en condiciones de trabajo adversas, que la desgastan, hasta finalizar su jornada laboral; al quitarse el traje de “súper enfermera”, sale a la calle de manera anónima después de haber realizado su acto heroico, se siente satisfecha por el deber cumplido, sin importar el desgaste, las consecuencias para la salud, ni las repercusiones que la realización continua de estas acciones tendrá sobre ella. Porque a diferencia de los superhéroes de la televisión, ellas no tienen súper poderes de auto recarga. Es decir, son humanas y mortales con responsabilidades indelegables fuera de la institución, como la de ser madre, hija, esposa, amiga.

Este escenario es propio de las instituciones públicas de salud. No así para las privadas, donde en casi todas, los recursos tanto humanos como materiales, son suficientes para brindar el cuidado de enfermería. El síndrome de la súper heroína, o súper enfermera, tiene escasa bibliografía a nivel mundial, lo que da mayor argumentación a mi planteamiento por ser un aspecto del trabajo poco estudiado en este sector. Siendo así, permitirá construir un episteme laboral del mismo, donde se ve con mayor frecuencia, por el hecho de salvar vidas.

El contexto legal del mundo laboral de la enfermera

El marco regulatorio venezolano, muestra un escenario de acción, que plantea el desarrollo de un trabajo sin el menoscabo de las capacidades físicas, mentales y sociales de cualquier trabajador. Sin embargo, el cumplimiento de las mismas en las instituciones públicas de salud, no tiene lugar. Este fenómeno, puede atribuirse a lo complejo de las instituciones, particularmente las que dependen del Estado, y por otra parte a la naturaleza de la cultura venezolana, que a través de la historia, ha distorsionado la regulación legal del trabajo, mediante organizaciones Ad Hoc como sindicatos, representaciones gremiales, organizaciones políticas, entre otros, en defensa de los derechos que a su juicio, tienen los trabajadores.

En el caso particular de las enfermeras, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se manifestó emitiendo en 1997, el Convenio 149, sobre disposiciones en cuanto a condiciones laborales, una de ellas es la remuneración del personal de enfermería, el cual según este convenio debería fijarse a niveles que correspondan a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia, que tengan en cuenta los imperativos y riesgos inherentes a la profesión y que sean capaces de atraer

y retener al personal en la profesión; también estipula que “esta remuneración debería ajustarse periódicamente para tener en cuenta las variaciones del costo de vida y la elevación general del nivel de vida del país.

Si bien el convenio fue adoptado hace aproximadamente treinta años (30), cabe destacar su pertinencia respecto de la realidad social y económica del momento. En muchos países no ha habido mejoras en las condiciones de trabajo del personal de enfermería arriba mencionadas. Desafortunadamente, la misma realidad que concentró la atención internacional en torno a las condiciones de trabajo en los servicios de salud en los años setenta sigue aún vigente. La profesión no consigue atraer un número suficiente de candidatos ni en los países desarrollados, ni en los países en desarrollo. Esto puede atribuirse a los pocos atractivos que el trabajo de la enfermera ofrece, como por ejemplo: bajo sueldo, bajo estatus social y por ende poco reconocimiento profesional, ambiente laboral con riesgos químicos y biológicos, sobrecarga de trabajo, carga mental, puestos de trabajos no ergonómicos, ausencia de educación permanente, escasos ascensos y conflicto de roles, característico de los países en vías de desarrollo. Muchas de las motivaciones que generan esta situación, se reflejan en los factores psicosociales del trabajo.

Las regulaciones de las condiciones de trabajo, por razones obvias, ha generado un amplio panorama para ser investigado, esto es, análisis de puestos de trabajo, ergonomía, trabajo y salud, marcos regulatorios del trabajo y asociaciones gremiales, entre otras. Como evidencia de esta situación se puede mencionar las líneas de investigación del doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo. Verbo y gracia esta investigación. La panorámica del marco regulatorio referido, permite visualizar en un primer contexto, la importancia que tienen las condiciones de trabajo y la necesidad de clarificarlas.

Propósitos de la investigación

Dar a conocer en los estudios del trabajo las condiciones laborales de las enfermeras en las áreas críticas desde su vivencia y perspectiva personal, a través de sus relatos.

Ruta metodológica

La presente investigación se corresponde al diseño de tipo cualitativo. Tienen a ser de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas. Sin embargo, quienes realizan la investigación, construyen su propia metodología y lo hacen empleando la reflexividad. La metodología cualitativa, permite cierta flexibilidad para adaptar, transformar y rehacer en la medida que se investiga. Esto es a lo que Janesick, (2000) señala como diseño flexible.

Este proceso de cambios en el camino, se hacen cuando quién investiga conoce la situación que se investiga, pero trata de comprender las experien-

cias del otro observando la situación desde otro ángulo. Es lo que Rosaldo, (1991) refiere como “el investigador situado”, significa comprender mejor ciertos fenómenos humanos que otros. Para este autor el investigador no es indiferente, ni inocente, ni posee un solo self, ni está por encima del mundo social que estudia sino inmerso en él.

A su vez, dentro de los enfoques cualitativos se corresponde a los estudio de tipo etnosociológico, los cuales según Bertaux, (2005), es un tipo de investigación empírica basada en el trabajo de campo. Este último autor señala que el prefijo “etno” se refiere a la coexistencia dentro de una misma sociedad de mundos sociales, que desarrollan cada uno su propia subcultura. El paradigma investigativo es hermenéutico fenomenológico, es decir se trató de buscar el conocimiento a través de la palabra del otro, en una relación intersubjetiva, investigador-informante. Según Bericat, (1968), es importante distinguir entre el análisis desde la propia perspectiva del sujeto expresada por el principio de la metodología cualitativa, es decir, se puede extraer las experiencias humanas, mediante un discurso libre, bien ordenado y la sistematización de cada una de las narrativas de las informantes claves, para lograr la aproximación a un significado acorde a las categorías diseñadas.

Saturación: señal de validez y representatividad de la narrativa

En el paradigma cualitativo la validez se refiere a producir resultados que tienen un valor, en la medida en que contribuyen de manera significativa a comprender un fenómeno estudiado. La confiabilidad reposa sobre la multiplicidad de narradores y narraciones, “las palabras de los personajes mismos” y la integridad principalmente sobre la independencia de los datos con respecto al investigador.

En el caso de los relatos de las enfermeras, se parte de la idea que el primer criterio de verdad es la palabra de las informantes, su honestidad personal y su valentía. Al respecto y parafraseando a Ferrarotti (1997), el creador de la teoría que sustenta la idea que a través de un individuo se puede leer una sociedad, el autor señala: “es una apuesta epistemológica que está siendo aplicada en las narrativas biográficas en varias modalidades enfatizando su validez científica” (p.55). Ésta servirá para verificar la narrativa interpretativa de los informantes, representativa de una realidad en particular, sobre la organización y contenido del trabajo.

Tratamiento de la información obtenida

El tratamiento de la información obtenida se realizó de acuerdo al método biográfico, siguiendo de manera rigurosa los propósitos previstos y aplicando la ayuda técnica de software Ethnograph versión V 5.0 para la categorización de las entrevistas. Este programa permite clasificar en cada entrevista

las categorías del trabajo, administra su agrupación y da la frecuencia con que se repite la misma, facilitando con esto al criterio de saturación.

Configuración ideográfica: ruta epistemológica

Las características del trabajo en enfermería son similares a las de trabajos industriales con riesgos, pero tiene particularidades que hacen que se diferencie y requiera construir un episteme nuevo.

Ante unas condiciones de trabajo precarias, siendo la teoría del desgaste mental en el trabajo de Dejours (2009) una de las que puede explicar tal actitud. Este psiquiatra y psicoanalista francés, se ha dedicado a estudiar el comportamiento humano en el trabajo. Plantea que el comportamiento humano en las organizaciones, se corresponde con la psicopatología del trabajo. En este sentido, expone que cada gremio tiene una ideología defensiva la cual consiste en que la organización del trabajo, ejerce sobre el hombre una acción específica que impacta directamente en el aparato psíquico.

Legitimidad de la investigación

En los estudios cualitativos, se aplica con rigurosidad la metodología requerida para cada apartado de la investigación, entendiendo por apartado cada capítulo que se construye. Esto significa la confirmabilidad, auditabilidad, autenticidad y la pertinencia de la investigación realizada (Sandoval, 2002). Al respecto la presente investigación es confirmable al describir la secuencia metodológica y hechos que acontecieron durante las entrevistas. Es auditable por cuanto las observaciones se mantienen en tiempo y espacio. En autentica por la calidad de los hallazgos y las conclusiones. Se considera pertinente debido a la viabilidad de establecer nexos con futuros estudios de los factores no trabajados que permitan continuar, ampliar y crear nuevas investigaciones y métodos sobre el tema.

Tratamiento analítico de El hacer en el trabajo de la enfermera según los relatos de las informantes

Mientras a nivel industrial, está cambiando la organización y el contenido del trabajo, producto de los avances tecnológicos, el trabajo de las enfermeras en las instituciones, parece estático o en retroceso. En la industria, el trabajo se centra en las máquinas y su proceso, en el sector salud el objeto de trabajo es el ser humano, un organismo complejo que requiere al enfermar cuidados terapéuticos, además de alterarse la parte afectiva, emocional, situaciones dolorosas, y procesos fisiológicos que en muchos casos están supeditados al cuidado del personal de enfermería como son: alimentación, eliminación, ventilación, hidratación, movilidad, entre otros.

La enfermera ser y parecer

En adelante, se centra en contrastar interpretativamente los hallazgos como vía para la resolución, reconfiguración del objeto de estudio y la generación

del corpus teórico. Pretendo construir, una aproximación teórica de lo que impulsa el trabajo de la enfermera, su filosofía ideológica mediante la interpretación del accionar en su hacer y el arte de hacer a través del sentido subjetivo de su trabajo.

Categorías analíticas encontradas en los relatos

Los relatos fueron categorizados, a fin de facilitar el análisis del discurso, ubicándolos en grupos relacionados con los propósitos de la investigación. La categoría sustantiva para esta investigación se denominó apropiación de la organización y contenido del trabajo, con dos categorías deductivas hacer el trabajo y el arte de hacer, estas a su vez componen varias categorías analíticas como: multifunción, multiplicación de sí, desfallecimiento post guardia, accionar con compromiso, autoexigencia por el hacer y hacer y transigir, las cuales dada la riqueza del discurso obtuvieron un alto nivel de saturación en las entrevistas. En este sentido las presento gráficamente.

Cuadro 1
Categorización de los relatos de las enfermeras informantes.
Valencia. Estado Carabobo. 2012

<i>Categoría sustantiva</i>	<i>Categoría deductiva</i>	<i>Categorías analíticas</i>
<i>Apropiación de la organización y contenido del trabajo de la enfermera en las áreas críticas</i>	<i>El hacer el trabajo</i>	<i>Multifunción</i> <i>Multiplicación de sí</i> <i>Desfallecimiento postguardia</i>

Fuente: Crespo de Hernández, O. (2012)

Categoría deductiva "el hacer"

En el trabajo de la enfermera influyen múltiples factores que involucran el cumplimiento de su deber. Esta acción se corresponde con la organización del trabajo de la enfermera que denomino "el hacer", conlleva tres dimensiones derivadas que impiden que la enfermera realice adecuadamente su trabajo de cuidar: multifunciones al hacer su trabajo, multiplicación de sí y desfallecimiento postguardia

Multifunciones de la enfermera en el hacer de su trabajo

Son varias las personas y disciplinas involucradas en el tratamiento de los pacientes hospitalizados. Desde la persona que limpia, hasta el médico especialista de un órgano específico. Todos ellos forman parte del equipo de salud, sin embargo la ausencia de alguno de ellos, limita el accionar de enfermería quien está en el centro de todos. Cuando esto sucede, la enfermera aferrada a su hacer, suple en algún momento las funciones que requiere

para cuidar. Es así como se origina la categoría analítica multifunciones, la cual defino como el número de funciones de otras personas que debe realizar la enfermera en bienestar del paciente.

Esta particularidad multifuncional, incrementa la carga física del trabajo de la enfermera, entendiendo como carga física, “la cantidad de múltiples funciones que debe realizar la enfermera durante su jornada para lograr el cuidado”. Es de importancia ver como las enfermeras, expresan su cotidianidad laboral, sin discriminar el riesgo que lleva implícito, refieren con naturalidad, todo lo que hacen durante su jornada de trabajo. En este sentido, la multifunción se encuentra en los relatos de las enfermeras informantes que a continuación presento:

Ernestina: ...a las coordinadoras, ¡las quitaron! Entonces ¿qué pasa? Que recargaron de trabajo al personal que estaba en Atención Directa... Entonces la enfermera ahora tiene que hacer pedidos de medicamentos, revisar reporte de tratamiento, revisar historias, mandar historias a interconsultas, enviar los laboratorios y en muchas ocasiones, cuando no hay el camillero, la enfermera tiene que hacerse cargo de buscar los plasmas, o los concentrados globulares, de llevar los pedidos. ...muchas veces son más las cosas que tienen que resolver de otros entes -por decirlo así-, que uno no tiene el tiempo para hacer realmente lo de Enfermería... (Líneas: 198-219, 938-946 y 962-964)

En el mismo orden, “Imogene”, plantea: ...porque allá en el hospital somos: atención directa y administrativa. Tenemos que preparar medicamentos, hacer pedidos, hacer las curas de todo..., toda la carga es mía porque soy de la guardia de la mañana... el turno de la mañana, tiene que hacer las curas, lavar los drenajes, los pedidos, distribución del material y las hojas de tratamiento, son muchas cosas... (Líneas: 531-534, 1291-293 y 1320-1327)

Los relatos presentados, permiten hacer una serie de análisis e interpretación contrastados con los referentes epistémicos sobre el tema.

Toda sobrecarga de trabajo trae consigo un aumento del esfuerzo físico en primera instancia, seguido del mental. A nivel de industria, el incremento de la carga, puede reflejarse en fallas del producto, pero, en una institución de salud, como es el caso en particular, donde el producto es la vida de los pacientes, la situación se agrava. Por consiguiente, la organización y contenido del trabajo de las enfermeras entrevistadas, evidencian una marcada multifuncionalidad, lo que se traduce de manera considerable en incremento de la carga física, incidiendo en el proceso de trabajo, con disminución de la calidad y afectando la salud de las enfermeras.

Es importante señalar que la sobrecarga expresada, se corresponde a las informantes del sector público. A pesar de que esta investigación, no es

comparativa, es inevitable señalar (no describir), las diferencias entre ambos empleadores en algunas situaciones específicas.

Uno de los relatos que particularmente llamó la atención, es el de “Ernestina”, el cual muestra el conflicto de roles que la enfermera enfrenta en su jornada laboral, realizando actividades que son de otras disciplinas, creando exigencias que no son propias de su actividad de cuidar, impidiendo que realice su verdadera labor. A diferencia de los grupos disciplinarios que trabajan con la enfermera, esta no tiene quien le supla en su trabajo; la enfermera suple a la auxiliar de laboratorio cuando toma muestras para exámenes, igual ocurre con el médico cuando estando ausente, ella debe atender las emergencias, realiza actividades del departamento de historias médicas, suple al camillero, entre otros, pero el trabajo de ella no lo realiza ningún otro profesional de la salud.

Esta es una de las razones que supone en el colectivo una representación social errada de la enfermera, porque al no cumplir directamente con lo que es su trabajo, genera matriz de opiniones distorsionadas del incumplimiento de su trabajo; sin embargo la sociedad no indaga sobre este incumplimiento, limitándose a sentir la ausencia física o de servicio de la enfermera, quedando un vacío sin explicación sobre su falta de actuación. Es por estas razones que la enfermera es vista como una haragana.

Al parecer, en las instituciones públicas de salud, la enfermera, es una especie de conserje. Sobre ella recae la coordinación no solo de la atención de los pacientes, sino también del personal que tienen otras actividades como camilleros, personal de esterilización, de suministros y limpieza.

Los relatos de las informantes, contrastan con lo establecido por el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), en cuanto a los requerimientos del recurso humano para el cuidado de enfermería. La carga de trabajo óptima para este profesional es de cuatro pacientes por enfermera y que aumentando esa carga a seis pacientes, aumentaban también un catorce por ciento (14%), las probabilidades de que esos pacientes mueran dentro de los treinta días (30), siguientes a su admisión y que cuando la carga de trabajo era de ocho pacientes (8), en vez de cuatro (4), la mortalidad aumenta un treinta y uno por ciento (31%), esto es un riesgo tanto para la enfermera como para el paciente.

El riesgo para la enfermera está dado, porque la sobrecarga de trabajo favorece la fatiga y con ella omisiones o errores en la realización del cuidado o en el cumplimiento de la terapéutica indicada; y para el paciente, porque no recibirá los cuidados ni la terapéutica que requiere para recuperar la salud, alargando su estadía hospitalaria en el mejor de los casos, complicando su condición o con la muerte. A esta situación, se le suma además el déficit de insumos y del personal de apoyo para el cuidado como camilleros, personal

de historias médicas, entre otros. La sobrecarga de trabajo se atribuye al déficit de recursos humanos de enfermería.

Multiplicación de sí

El déficit de recursos humanos obliga a modificar los procesos de trabajo, en función del número de recursos disponibles para cumplir los objetivos laborales de la enfermera. Es así que la enfermera debe multiplicar su accionar para satisfacer la demanda del recurso humano y proveer el cuidado que requieren los pacientes, esta es la definición de la categoría analítica multiplicación de sí.

En este sentido, las enfermeras informantes, expresan las distintas acciones que deben ingeniar para cubrir el marcado déficit de enfermeras por turno de trabajo, así expresan:

La informante “Ernestina”: ... se han perdido cargos de personas que han enfermado o por que han renunciado, por eso también hay déficit de personal... (Líneas: 1103-1104)
Igualmente, “Florenia” expresa: ...Ahorita tenemos un gran déficit en el personal de enfermería y esto conlleva a hacer una replanificación de actividades para dar los cuidados... Y por el mismo déficit de personal que no tenemos los recursos para cubrir las necesidades de vacaciones, de reposo, descanso trimestral, de los libres, entonces este déficit de personal ha aumentado, ya que no nos han dado los recursos para cubrir estas fallas. ...Debería ser por cada cuatro pacientes una enfermera, y tenemos que una sola enfermera está cubriendo más de veinte pacientes... Durante las doce horas de trabajo nocturno, está contemplado un descanso para el personal de la noche, de cuatro horas, que muchas veces no lo estamos cumpliendo, por el déficit de personal de Enfermería... ... (Líneas: 15-17, 23-27, 58-60, y 762-764)

En el mismo tenor, “Imogene” dice: ...por ejemplo, nosotros somos ocho enfermeras de noche, pero viene la hora del reposo noctur-

no, si nosotros tenemos la capacidad de las once o diez camas, hay un período de cuatro horas, que solo estaremos cuatro enfermeras. Y si tenemos pacientes intubados, entonces eso requiere mayor esfuerzo de lo usual... ... (Líneas: 65- 70 y 692-693)

Los relatos reflejan, la forma natural que asume la enfermera de multiplicarse a sí misma en sus funciones de cuidar. Lo que para los estudios del trabajo, significa déficit de recursos humanos, las enfermeras le dan connotación de “dificultad” para realizar el trabajo, asumiendo el déficit como un método de trabajo, un estilo para cumplir con el cuidado a los pacientes. Resalto, que en los relatos, no se evidencia expresiones de discomfort, enfado o desafuero con esta particular condición de trabajo. Es tal, que aceptan esa irregularidad como parte de su trabajo.

Se devela en el relato de las enfermeras entrevistadas, que tienen una carga emocional nociva, ya que una enfermera cumple con funciones que deberían realizar varias enfermeras en un turno. Es como que piensan que de no hacerlo, el paciente sufrirá por ello o se moriría, es decir, prefiere morir ella en funciones que suponer que muera el paciente por no atenderle.

Este fenómeno, pudiera entenderse a la luz del planteamiento de Barbera (2010), quién señala:

...en la historia universal de enfermería, sus pioneras fueron mujeres consagradas de los conventos religiosos católicos y más adelante de las iglesias protestantes porque el cuidado de los enfermos se hacía como una obra de caridad, en respuesta a un mandato de Dios, de amar al prójimo. (p. 254).
La connotación de hacer el trabajo, por amor al prójimo sin importar los riesgos, sino por la satisfacción del deber cumplido, es común en el trabajo de las enfermeras. En este orden de

ideas, Bello (2007), señala que “el trabajo es un importante instrumento de valor espiritual y de disciplina: arranca al individuo de sí mismo; la obra que realiza es la primera escuela de abnegación y, tal vez, la condición de duración de todo amor” (p. 179). Esta afirmación, con una gran carga religiosa, considero debe ser la filosofía del trabajo de las enfermeras.

A la impronta religiosa, se le puede agregar la influencia militar que también tienen las enfermeras desde su inicio con Florenia en la guerra de Crimea, desde esa época, según lo refiere Castrillón (1997), enfermería inicia su nexo con los militares: en las jerarquías existentes en la división del trabajo, en la exigente selección de sus miembros, en la forma de disciplinar, en el lenguaje, (cuarentenas, estrategia, forma de ataque, aislamiento, entre otras), en los rituales (revista, visitas, uniforme) y en la rigidez vertical del mando. Actitud que recientemente en el siglo XXI, se está modificando sutilmente.

En el mismo orden de ideas que Bello, Barbera (2010) refiere:

...¿de qué manera cuidar de otros le garantiza la vida a la enfermera (o)? No queda otra alternativa que pensar, que la relación desde amarse, fraternalmente, es una forma de dialogo posible en las enfermeras que hacen del cuidar de otro, su sentido de vida. Y ese sentido de la vida, se refleja en la frase: “el amor por lo que uno hace”, es decir, el cuidado amoroso fraternal. p. 238

Lo señalado por Barbera, lleva implícito la connotación del amor por lo que se hace. Si se aplica el mandamiento de Jesús: “amar al prójimo como yo los he amado” se entendería el accionar, dada la impronta religiosa de la profesión. Esser y Rojas (2006) señalan que: “al interior de la institución donde se trabaja, se genera un vínculo entre los sujetos de facetas poco discutidas. El mecanismo por el

que el trabajo introduce normas, esto es, normaliza la subjetividad, entraña una coacción sobre el psiquismo de la cual no es totalmente consciente el sujeto trabajador. No se trata de un mecanismo de defensa individual como los que suelen ser descritos en las neurosis, sino que debe ser asumido por el colectivo para hacer frente a cualquier riesgo que lo aleje del trabajo o lo disocie de los mecanismos de identificación del grupo. Ello permite, entre otros logros, mantenerse alejado del riesgo de un peligro o de un agotamiento corporal, que a su vez, amenace con separarlo del trabajo”. p. 33

Los autores, enfatizan que en todo trabajo hay un componente de sufrimiento, goce y placer que, al mismo tiempo, es consustancial a la faena y a la subjetividad a la que da lugar. Interpretando entonces que el trabajo de la enfermera es un complejo accionar marcado por la influencia religiosa, militar y de amor, que psicológicamente la obliga a trabajar en condiciones precarias de déficit, con el único fin de cuidar al paciente y salvarlo de la muerte, por encima de sí misma, para darle una satisfacción subjetiva de ser salvadora de vidas.

La enfermera entonces, realiza su trabajo con dedicación por amor al prójimo, para recibir la bendición del Padre y no por el estímulo del medio para hacerlo, ni por los beneficios sociales que percibe. Este fenómeno es atribuible a la impronta religiosa que ha tenido esta profesión desde sus inicios, lo cual ha marcado su accionar con rigidez hacia el cumplimiento de su deber y las ha mantenido navegando entre lo divino de su misión y lo pagano de sus condiciones laborales. Afirmando entonces, que la enfermera, es simplemente un ser humano con vocación y clara visión en sus funciones de cuidar y dar la vida por los pacientes como el Buen Pastor Jesús.

Otra consecuencia de lo señalado por las enfermeras, es que la atención hacia los pacien

tes no se hace de manera oportuna, lo que repercute en las continuas quejas que estos manifiestan de no ser atendidos, desconociendo las razones que motivan esa desatención.

De acuerdo a investigaciones previas sobre las posibles causas del déficit de enfermeras, en Brasil, según Greice, y Carvalho, (2008), es el ausentismo laboral. Refieren que las faltas de los profesionales de enfermería, en su mayoría fueron debidas a enfermedad, siendo los trabajadores más antiguos en la institución, los que permanecen más tiempo de reposo.

El déficit de recursos humanos, expresado por las informantes, se opone a lo señalado por la Organización Panamericana de la Salud (2005), en cuanto a indicadores para el cálculo del recurso humano en las áreas quirúrgicas, basado en el índice porcentual por número de pacientes o por número de horas requeridas según la complejidad del paciente para dar cuidados.

Para graficar el relato en cuanto al índice para el cálculo de enfermeras se tomará como ejemplo lo señalado por la informante "Florencia" que trabaja en una unidad medicoquirúrgica:

Indicador: $3.5 \times \text{número de camas} : 100 = \text{Total de enfermeras} / \text{día} = 14.58$
Horas de trabajo: 24

Es decir, el número de enfermeras/área/día que requiere un área medicoquirúrgica es de quince (15), lo cual dividido en los tres turnos de trabajo equivale a cinco (5) enfermeras por turno. El relato indica "una enfermera para catorce pacientes", es decir, el número de enfermeras/área/día que requiere esa institución pública de salud, es quince (15). Si en esta institución, según lo expresa la enfermera "Florencia", sólo laboran dos (2) enfermeras /área/turno, esto representa el cuarenta

por ciento (40%), del personal activo. Hay un déficit de tres (3) enfermeras por turno de trabajo, sesenta por ciento (60%). Es decir, un déficit de nueve (9) enfermeras por día. Si son tres áreas el déficit por día para esa institución es de veintisiete (27) enfermeras.

Lo señalado, evidencia, una situación doblemente crítica: primero, no se cumplen con los parámetros internacionales para la dotación de personal y brindar cuidados óptimo, oportunos, confiables y en consecuencia, no se puede hablar de calidad del cuidado. Segundo, por la sobrecarga de trabajo para la enfermera.

Lo antes señalado es ratificado por Salvatierra y Rivera (2006) en relación a la importancia que tiene el cuidado brindado por enfermeras; cuanto mayor es la sobrecarga de trabajo del personal de enfermería, menor la posibilidad de brindar cuidados y mayor es la mortalidad postoperatoria.

Si los relatos se correspondieran a una industria de producción, obviamente los resultados que se obtendrían sería un producto defectuoso o de mala calidad y una baja producción, lo que garantizaría un tiempo corto de subsistencia de la misma. Contradictoriamente, en las instituciones públicas de salud, no se evalúa el producto, permanecen funcionando con precarias condiciones y la mística de trabajo de las enfermeras y el resto de los miembros del equipo de salud, hace que el paciente egrese vivo y recuperado.

La sobrecarga derivada del déficit de recursos humanos, obedece a múltiples factores, que no son objeto de esta investigación, pero que mencionaré de manera explícita para poder entender el fenómeno. Uno de ellos es el factor económico de las instituciones públicas de salud. Entra en el escenario un elemento interviniente e independiente de enfermería, como es la estructura presupuestaria de las

instituciones públicas, la cual atenta contra las políticas de contratación y mantenimiento del recurso humano en cuestión, aumentando el déficit de este recurso. En consecuencia, es poco probable que ingrese personal por la vía institucional y menos aún que voluntariamente, ingrese personal sabiendo que son pocas por área/turno, lo que aumenta la incidencia de sobrecarga laboral de las enfermeras que allí se encuentran.

Otro factor que incide en el déficit de recurso humano en enfermería, es el cumplimiento de una cláusula contractual, donde le da a las enfermeras, el beneficio de librar diez días, posterior a noventa días de asistencia, respetando los días libres reglamentarios. También las ausencias de cualquier tipo y que se presentan en cualquier institución, pero que en enfermería incrementa el riesgo de carga física y mental por las características del puesto de trabajo y de su objeto del cuidado.

Como una de las consecuencias de este déficit, es el incremento de enfermeras en el sector privado y a nivel empresarial, limitando el recurso disponible para el sector público. Desde hace unas décadas, el ingreso de recursos humanos de enfermería a las instituciones públicas de salud, ha disminuido; motivado en parte a la precaria organización del trabajo que ofrecen estas instituciones, pocos beneficios contractuales, bajo sueldo, período de inducción deficiente que atemoriza a los nuevos ingresos, siendo estos aspectos, poco atractivos en el reclutamiento de personal. También se le atribuye, a la inexistencia de políticas reguladoras de ingresos de enfermeras a las instituciones y el déficit presupuestario latente en los actuales momentos en nuestro país.

Todo lo antes señalado, convierte el trabajo de enfermería en poco atractivo, no calificando como "trabajo decente", de acuerdo a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (2000), la cual se refiere a este tér-

mino como "el trabajo que se realiza en condiciones razonables y por el que se percibe un beneficio suficiente". En este sentido, el trabajo de la enfermera, no se realiza en condiciones razonables; cuidar con toda la responsabilidad que ello implica, una sola enfermera a catorce pacientes, no tiene lógica laboral, pareciera responder a un desconocimiento en cuanto el sentido de cuidar a una persona y por ende a la sociedad. El otro componente del trabajo decente como es el beneficio, tampoco lo reciben las enfermeras, quienes en el año 2012, la enfermera diurna reciben una remuneración de dos mil ciento cincuenta bolívares (Bs. 2150) equivalente a cuatrocientos sesentisiete dólares mensuales (\$ 467) con el precio del dólar en el control cambiario venezolano a 4.6Bs/\$.

Si el "hombre", -entendiéndose por éste quién ejecuta un trabajo-, es el centro de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, en la propuesta de trabajo decente, incrementa su importancia al aplicarlo en enfermería, por cuanto la dignificación es doble: para la enfermera y para el paciente quién será reintegrado al mercado laboral. Deberían abocarse los organismos internacionales a adecentar el trabajo de las enfermeras, particularmente en Venezuela.

Las enfermeras venezolanas, asumen el trabajo independientemente del número de enfermeras que se encuentren por turno, ellas planifican y distribuyen las acciones para dar cobertura a las prioridades de salud de los pacientes; al respecto, Little y Buchan (2007), señalan que esa capacidad que asume el personal de enfermería para cubrir el déficit del recurso humano, se llama "autosuficiencia", y la definen como: "reserva sostenible de enfermeras del país para satisfacer las necesidades del servicio" (p.7). Esta definición, sustraída y adaptada del diccionario, se ha empleado en ámbitos laborales como el de la economía, la agricultura, entre otros.

Lo anteriormente expresado hace a la enfermera, lo suficientemente amplia para reflejar la dinámica de los recursos humanos de enfermería y las realidades de varios países en función de cómo definen y satisfacen las necesidades de salud de sus ciudadanos. La definición en cuestión, se centra en las enfermeras como elemento fundamental para cubrir los requerimientos del servicio, de manera compatible con el concepto de producción nacional utilizado en otros sectores. Sin embargo, es más amplia que el mero concepto de producción. La expresión “reserva sostenible” pone de relieve las realidades económicas y políticas de cada país.

El déficit de recursos humanos en enfermería no es considerado en las instituciones prestadoras de salud como un problema, menos aún como un riesgo laboral, lo que hace vulnerable el proceso de cuidar, desmejorando la atención que se brinda al paciente, incidiendo negativamente en el proceso de recuperación de la salud de aquellos que acuden a las instituciones a buscarla. Siendo el Estado venezolano, el mayor empleador, es pues, quien debería cubrir todos los aspectos relacionados con la seguridad laboral en todos los trabajadores.

La apropiación en el trabajo de la enfermera o desgaste con el hacer

El trabajo de la enfermera, está determinado por múltiples elementos que inciden en el desempeño de esta porque determinan la organización y contenido de su trabajo. Los relatos de las informantes reflejan la desorganización institucional que acompaña el hacer del cuidado. El déficit de recursos humanos no solo de enfermeras, sino de otros miembros del equipo, obliga a cumplir varias funciones que no son propias de la enfermera, así como a realizar actividades de varias enfermeras simultáneamente, desencadenando en cansancio físico y mental.

En este sentido, trato de buscar explicación

para ese accionar estoico de las enfermeras, ante unas condiciones de trabajo precarias, siendo la teoría del desgaste mental en el trabajo de Dejours (2009) una de las que puede explicar tal actitud. Este psiquiatra y psicoanalista francés, se ha dedicado a estudiar el comportamiento humano en el trabajo. Plantea que el comportamiento humano en las organizaciones, se corresponde con la psicopatología del trabajo. En este sentido, expone que cada gremio tiene una ideología defensiva la cual consiste en que la organización del trabajo, ejerce sobre el hombre una acción específica que impacta directamente en el aparato psíquico. Explica que en determinadas condiciones de trabajo, aparece un sufrimiento que puede imputarse al choque entre una historia individual con sus proyectos, esperanzas y deseos, y una organización del trabajo que no los tiene en cuenta.

Este sufrimiento de naturaleza mental, comienza cuando no se pueden adecuar las tareas del trabajo, a las necesidades fisiológicas y sus deseos psicológicos, hay entonces un bloqueo. Este sufrimiento variará según la organización. Por ejemplo con la realización de trabajo repetitivo, se genera insatisfacción, siendo esto el desencadenante de enfermedades y manifestaciones somáticas. Es este sufrimiento el que da origen a lo que el autor señala como semiología y la denomina “ideología defensiva” o “síndrome subjetivo de fatiga nerviosa” o “síndrome de contaminación por los comportamiento condicionados”.

En este caso, el sufrimiento mental, favorece la productividad, porque genera métodos que le hacen frente, convirtiéndolo en instrumento de explotación y rendimiento. Al parecer la explotación del cuerpo, requiere que se neutralice la vida mental. De modo que la carga psíquica del trabajo no es una simple actividad laboral, sino una etapa primordial en el sometimiento del cuerpo, cuyo éxito estaría garantizado por la propia organización del

trabajo. Es por ello que las enfermeras informantes, no manifestaron carga mental por el trabajo. Esto es lo que Dejours llama la ideología defensiva del oficio, se entiende como la capacidad de asumir el riesgo laboral, adueñarse de la situación para dominar el peligro y hacerse productivo, es decir, una fachada.

El sufrimiento por el trabajo se experimenta pero no se reconoce. Es la forma caricaturesca del saber-vivencia opuesto al saber-poder descrito por Foucault. Si la función principal de los sistemas de defensa es aliviar el sufrimiento, su poder de ocultamiento se vuelve contra sus creadores. Es así como la teoría de la psicopatología del trabajo plantea lo señalado por Marx en cuanto a la enajenación, es decir, la tolerancia a una organización del trabajo contraria a los deseos del trabajador, de sus necesidades y su salud.

Lo señalado por Dejours, encaja en la psicopatología del trabajo de la enfermera, los relatos confirman su teoría. A pesar de las condiciones adversas del trabajo de enfermería, donde los escasos recursos humanos, la inadecuada relación número de enfermeras por pacientes y la falta de insumos, hacen nociva la organización y contenido del trabajo, hacen que la enfermera asuma su trabajo con una ideología defensiva, aplicando mecanismos funcionales para solapar la angustia y el miedo de no cumplir con la tarea y ser descalificada o rechazada por el grupo.

Episteme sociolaboral de la enfermera

En el campo laboral se omiten letras del alfabeto del mundo laboral en la enfermera. Esta omisión puede ser atribuida al planteamiento señalado inicialmente: que el sector servicios donde está incluido el sector salud, no es considerado, un sector que produzca bienes materiales o monetarios.

El déficit de recursos humanos de enfermería, señalado por las informantes clave, objeto de la presente investigación, es común en las instituciones públicas de salud del país y forman parte de un problema mundial de la gestión de recursos humanos, que de no solventarse, agravará la situación del cuidado, repercutiendo en el deterioro físico de ellas y en la salud de la población general y por lo tanto, en pérdida de la salud de la sociedad. Aspecto último que es fundamental para la productividad de un país.

En el escenario cultural del trabajo de enfermería, la gestión del recurso humano es delegada a ellas, quienes además del acto de cuidar, deben realizar acciones administrativas tanto de gestionar el recurso humano y los recursos materiales (que no dispone). Al no haber claridad en la descripción de funciones, es propio que se desconozca en realidad cuales son las fronteras del trabajo de la enfermera, colocándolas en condición de minusvalía ante el resto de los profesionales de la salud.

Las enfermeras gerentes de las instituciones de salud, se ven limitadas en su accionar, debido a que la toma de decisiones para la gestión del cuidado, no depende de ellas. Esta gerente, solo puede gestionar con los recursos existentes. No está a su alcance modificar o decidir sobre acciones inmediatas para mejorar su gestión. Por lo tanto, la enfermera gerente y la de atención directa, no tienen inherencia en la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo, lo que genera estrés y sobrecarga de trabajo en su jornada laboral.

La acción de gerenciar el recurso humano para enfermería debe realizarse casi a diario, debido al nivel de ausentismo existente en las instituciones prestadoras de cuidado y al aumento de la morbilidad en la población en general, que incrementa los requerimientos del recurso para cubrir las demandas.

La gestión de recursos humanos se vincula con el concepto calidad, por lo tanto, calidad y gestión de los recursos van de la mano. Queda en evidencia entonces, que las gerentes de enfermería carecen de gestión de recursos humanos, en tanto y en cuanto no tienen poder de decisión, por lo menos en las instituciones públicas, donde la toma de decisiones está en otras instancias y no es competencia de enfermería gestionar los recursos que se requieren para su trabajo en cada jornada.

Cabe destacar que el término “calidad total” implementado en la industria, depende en gran parte de la disposición de recursos y de la gestión de recursos humanos para lograr el objetivo; gestión que según los patrones establecidos en los estudios del trabajo, no se realiza en las instituciones de salud. El sentido de responsabilidad, y el de compromiso por cumplir con su deber, anula cualquier otro pensamiento que no esté vinculado a la acción de cuidar durante su jornada laboral. Estos relatos fundamentan lo que he denominado el síndrome de la súper enfermera.

El contenido de las tareas, el sistema de jerarquías, la responsabilidad del cuidado, salvar vidas por encima de todo, la no diferenciación entre el trabajo intelectual y el manual, entre otras cosas, hacen que la enfermera asuma su trabajo con una ideología defensiva, aplicando mecanismos funcionales para solapar la angustia y el miedo de no cumplir con la tarea y ser descalificada o rechazada por el grupo que tiene mucho tiempo funcionando de esa manera y alardeando de ser eficientes y capaces en el “hacer el trabajo”, aunque parezcan haraganas en su accionar.

Descubrimientos y aportes finales que derivan de la investigación

Luego de la realización de esta investigación, considerando los aspectos emergentes del

discurso de las enfermeras informantes, se plantean las siguientes vertientes:

1. Enfermería, dentro de las organizaciones de salud, debe ser considerado como un sector de producción, ya que el objeto de la misma es procurar el bienestar y la de salud de las personas de una nación.
2. El trabajo de la enfermera en el sector público, se realiza en condiciones inadecuadas lo que la hace parecer haragana.
3. En las instituciones públicas de salud, no existe la gestión de recursos humanos, requerida para el cuidado.
6. Enfermería, dadas sus condiciones y beneficios laborales, no clasifica como trabajo decente, según lo señalado por la OIT (2000).
7. La ideología defensiva señalada por Dejours (2009) es el mecanismo compensatorio que utiliza la enfermera para realizar su trabajo.
8. La enfermera en el hacer y en su arte de hacer es la “Heroína” de los hospitales.

Bibliografía

- Barbera, F. (2010). *Modelo de pensamiento antropofilosófico en el discurso y la práctica de enfermería*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Bello, A. (2007). *Influencia en el modelo de adaptación de Callista Roy en relación a la prevención del estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del C.I.S.I Dr. Ali Romero Briceño de Barcelona*. Trabajo especial de grado para Magister, Universidad de Carabobo, Maestría en Enfermería-Area de Postgrado, Valencia.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social*. Madrid: Ariel.
- Bertaux, D. (2005). *Relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Madrid: Bellaterra, S.L.
- Carballo, B. (2003). *Una responsabilidad compartida. Actualizaciones en enfermería*, 6 (3), 25-30.
- Castrillón, M. (1997). *La dimensión social de la práctica de la enfermera*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Consejo Internacional de Enfermería. (12 de 06 de 2008). *Consejo Internacional de Enfermería*. Recuperado el 11 de 04 de 2011, de <http://www.ichrn.com/publications/factsheets/Ageingworkforce-Spanish.pdf>
- Crespo, O., & Escorihuela, Z. (1997). *Administración de la atención de enfermería (Primera ed.)*. Valencia, Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Davis, A. (2006). *El cuidar y la ética del cuidar en el siglo XXI: qué debemos cuestionar*. Recuperado el 17 de 02 de 2011, de Colegio de Enfermeras de Barcelona: <http://www.coib.org/noticies.aspx?Pagina=540>
- De La Garza, E. (2001). *Subjetividad, cultura y estructura*. Iztapalapa, 83-104.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. (J. V. Gafaell, Trad.) Madrid, España: Modus Laborandi.
- Dewey, J. (1986). *La reconstrucción de la filosofía*. Madrid: Planeta Agostino.
- Esser, J., & Rojas, C. (2006). *Sujeto y objeto en el lenguaje de la ciencia*. *Salud de los trabajadores*, 14(2), 2-14.
- Ferrarotti, F. (1997). *Storia e Storie divita*. Roma: Saggi Tascabili Laterza.
- Greice, S., & Carvalho, M. (2008). *Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaos*. *Revista Latinamericana de Enfermagem*, 16(1), 16-23.
- Honneth, A. (2006). *El reconocimiento como ideología*. *Isergología*, 129-150.
- Janesick, V. (2000). *La danza del diseño de la investigación cualitativa: metáfora, metodolatría y significado*. En D. y. Haro, *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social* (págs. 227-251). Mexico: El colegio de Sonora.
- Little, L., & Buchan, J. (2007). *International Centre on nurse migration*. Recuperado el 28 de 04 de 2011, de http://www.ichrn.com/publications/policyresearch/SelfSufficiency_SP1.pdf.
- Malvárez, S., & Castrillón, M. (2006). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. *Revista Enfermería IMSS*, 101-116.
- Nogareda, C. (1991). *Carga mantal en el trabajo hospitalario*. Madrid: Ministe

rio de Trabajo y Asistencia Social .

OIT. (1997). *Convenio N° 149 sobre el personal de enfermería. reconocer su aporte y considerar sus necesidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). OIT. Recuperado el 03 de 06 de 2011, de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

Organización Panamericana de la Salud. (2005). *Escasés de enfermeras atraviesa un punto crítico*. W.DF: OPS.

Piaget, J. (1968). *La equilibración de las estructuras cognitivas. Problema cventral del desarrollo*. Madrid: Siglo XXI de España.

Pires, D. (1998). *Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no Brasil*. Florianópolis, Brasil: Annablume.

Poterr, P., & Perry, A. (2001). *Fundamentos de enfermería. Teoría y práctica (Cuarta edición ed.)*. Madrid, España: Mosby/Doyma.

Rosaldo, R. (1991). *Cultura y verdad. Nueva propuesta de análisis social*. México: Grijalbo.

Salvatierra, V., & Rivera , C. L. (2006). *Gestión del cuidado esencia de ser enfermera*. *Enfermería*, 41(130), 6-12.

Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: ARFO editores e impresores L

Jóvenes estudiando y trabajando, una opción diferente

- ◁ M. en A. Yolanda Cortés Álvarez¹
- ◁ M. en A. Rafael Estrella Velázquez²
- ◁ M. en C. Cypatly Rojas Miranda³
- ◁ Químico En Alimentos Jazel Moises Velasco Rojas⁴

Resumen

Para muchos jóvenes el terminar su nivel bachillerato en ocasiones es la culminación de su línea en cuanto a continuar con sus estudios. La mayoría de las ocasiones, esta circunstancia es debida a la falta de apoyo económico por parte del núcleo familiar (papá, mamá o tutor).

Con este proyecto aplicado en la materia de economía el primer objetivo que se pretendió fue despertar al alumno en cuanto a valorarse en aquellas habilidades que se percata es consciente de poseerlas y aplicarlas para de esta forma solucionar en parte (económica) el ya no poder continuar preparándose a nivel profesional, o bien hacerlo a costa de conjuntar un trabajo remunerado precariamente. La metodología utilizada fue la cualitativa a través de la generación de proyectos considerados estudios de caso que dieron como resultado por mencio-

nar algunos: la venta de tarjetas para cumpleaños u ocasiones especiales, bañar mascotas, vender gazpachos, vender paletas de hielo, lavar carros, venta de galletas, venta de brownies, por mencionar algunos, este proyecto tuvo también el propósito de despertar en los alumnos la generación de microempresarios.

El proyecto involucró directamente el desarrollo de competencias establecido en la RIEMS (Reforma Integral de la Educación Medio Superior, 2009) tanto por los alumnos como por el profesor.
(Palabras clave: alumnos, competencias, profesor, RIEMS.)

Summary

Some students on finishing their high school level sometimes is the culmination of their education level. Most of the time, this circumstance is due to the lack of financial support from the family (or tutor).

This project applied in economics subject, the first objective was to raise the student claimed as to value on those skills they realize and are aware of possessing and thus apply to partly solve (economic) and can continue preparing a professional level, or do it at the expense of combining paid work precariously. The qualitative methodology was through the generation of projects considered case studies that resulted mention a few: the sale of cards for birthdays or special occasions, bathing pets, sell gazpacho, selling popsicles, washing cars, selling cookies, brownies sales, to name a few, this project was also intended to arouse in the students MYPE organizations.

The project involved developing skills directly established RIEMS (Reform of Higher Middle Education, 2009) both by students and by the teacher.
(Keywords: students, skills, teacher, RIEMS).

¹ Estudiante de Doctorado en Administración, Maestra en Administración con especialidad en finanzas, Contador público, por la Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora del Idioma Inglés por Chambridge
Dirección electrónica: finanzasycobranzas@hotmail.com
Líneas de Investigación: toma de decisiones y competencias

² Alumno de Doctorado en Administración, Maestría en Administración con especialidad en finanzas, Contador Público, Por la Universidad Autónoma de Querétaro. Diplomado en: Auditoría a Estados Financieros y cursos varios.
Dirección electrónica: estrellavr_7@hotmail.com
Línea de investigación: Responsabilidad Social

³ Maestra en Ciencias en la UAEM. Ingeniera Agrónoma Zootecnista., Maestra certificada por la SEP en Competencias Docentes del Nivel Medio Superior. Estudiante de la Maestría en Ciencias de la Educación.
Dirección electrónica: cypatlyrojas@hotmail.com
Líneas de Investigación: competencias

⁴ Alumno de la Maestría en Educación. Maestro en la Escuela de Bachilleres Salvador Allende Plantel San Juan del Río, Qro.
Dirección electrónica: jazel55@gmail.com

Introducción

En algunos casos, cuando los alumnos terminan el nivel medio superior, se enfrentan a una circunstancia económica que en ocasiones puede afectar su futuro. La falta de apoyo económico por parte de los padres para continuar con su formación en el nivel superior.

Es entonces cuando surge en el alumno la necesidad de preguntarse: ¿para qué soy bueno?, ¿qué me gusta o disfruto hacer? considerar estas habilidades para la generación del ingreso que le permitirá continuar con sus estudios y lograr una profesión.

Esta circunstancia observada por los profesores, los lleva a innovar en el día a día la forma de impartir sus clases y es así como surge esta actividad denominada proyecto: generación de ingreso en la materia de economía del sexto semestre del nivel bachillerato. Ya que para Lavin (2000:7) hoy en día el proyecto forma parte de la vida en todos los ámbitos, así se habla desde proyecto de vida, proyecto de infraestructura, proyecto educativo, etc.

Es aquí donde alumnos y maestros toman un papel importante en el presente trabajo, debido a que son los actores principales al aplicar la RIEMS (Reforma Integral de la Educación Media Superior: 2009) en cuanto al desarrollo de las Competencias genéricas (alumno) y planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios (maestro) a través de la implementación de un proyecto. De esta forma también se pretende lograr el objetivo de despertar al alumno en cuanto a valorarse en aquellas habilidades que se percata es consciente de poseerlas y aplicarlas para de esta forma solucionar en parte (económica), el poder superar este aspecto y continuar con sus estudios en el nivel superior.

MARCO TEÓRICO

Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS)

Los cambios sustanciosos en los últimos años en el ámbito de la Educación Media Superior: en el 2000 se modificaron los planes de estudio por curricular, posteriormente, entre 2002-2003 se tuvo una reforma curricular, para el año 2006 se tuvo la implantación del Modelo Constructivista y así se llegó al año 2007 donde se dio una propuesta que fue analizada, discutida y validada naciendo de esto el documento rector denominando Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS). El Dr. Miguel Székely Pardo, Subsecretario de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública SEP, al presentar la reforma integral de la Educación Media Superior mencionó que es el resultado del esfuerzo que hace la Secretaría de Educa-

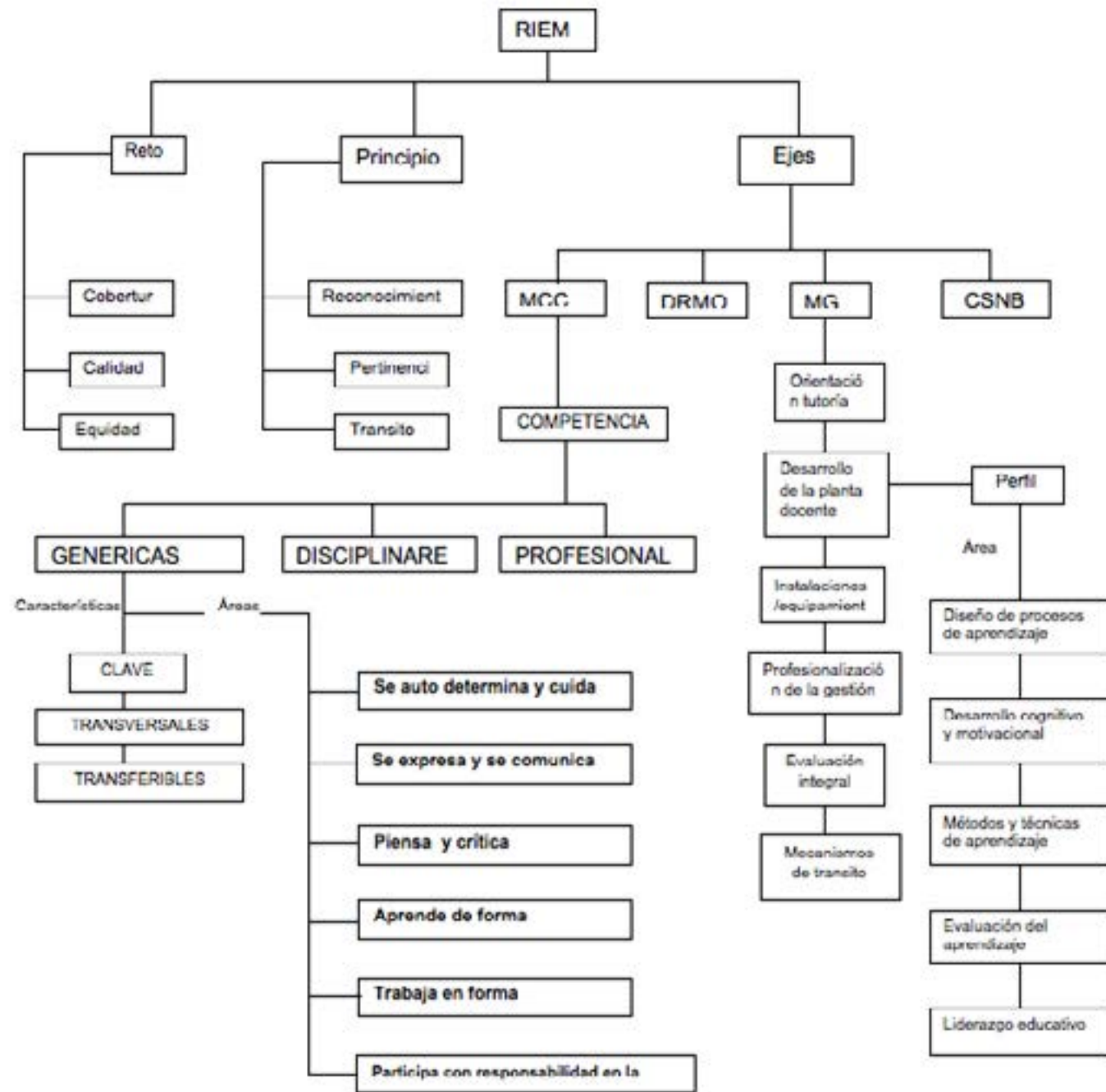
ción Pública, para poder abatir el déficit que actualmente atraviesa México en lo que se refiere al nivel medio superior.

Actualmente en México casi el cien por ciento de alumnos en edad de ser atendidos por la educación básica la están cursando, sin embargo, el mayor número de deserciones se da en el nivel medio superior en donde poco menos de la mitad del alumnado que entra a primaria, no llega al Bachillerato y una vez en el bachillerato, Flores (2010) “La Secretaria de Educación Pública Josefina Vázquez Mota calificó como grave el nivel de deserción que se registra en la educación media superior, que llega a alcanzar hasta 40 por ciento de los estudiantes”.

La Reforma Integral de la Educación Media Superior busca la flexibilidad y enriquecimiento del currículo, haciendo que el alumno adquiera las habilidades que necesita para enfrentarse al mundo de manera más fácil y en común con todos los egresados de otros contextos. Se plantea lograr un Marco Curricular Común (MCC) que se fundamenta en desempeños terminales, el enfoque en competencias que se deben desarrollar, la flexibilidad y los componentes comunes del currículo, que son aspectos de una estrategia global. De esta manera, si se tiene un Marco curricular en común, podrá propiciarse el tránsito entre escuelas. Al establecer las competencias entre todos los programas, el alumno al finalizar adquirirá los conocimientos mínimos con los que debe de contar para responder a las demandas sociales.

Con la implementación de un Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) se pretende homologar el título de bachiller, similar al que se obtiene al finalizar el nivel básico o superior, esto sin perder los objetivos particulares de cada programa de Bachillerato que el alumno haya cursado. Lo anterior permite a México crear su propia política de Educación Media Superior (EMS) que está a la par de las reformas que se han instrumentando en la Unión Europea y Países como Argentina y Chile. El siguiente mapa conceptual muestra la manera en que se considera que está estructurada la RIEMS.

Figura 1. Mapa conceptual



Fuente: Elaboración propia.

Las competencias del nivel medio superior:

Partiendo de que los estudios de competencias basados en las conductas se apoyan en los trabajos de David McClelland (1975: p. 3) quien define las competencias como: “competencias son indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. Al tratarse de una percepción, el sujeto observador está sujeto a cierta subjetividad: puede «interpretar lo que ve» añadiendo o desechando información respecto del candidato. Esto puede sumar o restar oportunidades al candidato”

Spencer & Spencer (1993: p. 25) definen la competencia como: “Competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”.

En su forma más sucinta la competencia es “la capacidad de actuar con eficiencia y valor al utilizar una variedad de recursos”. Se agregó a esta definición el término de valor, porque se requiere de una gran competencia para no caer en la corrupción, en la drogadicción, tan es así que se encuentra mucha gente corrupta muy bien educada con lo que se quiere decir que se pretende incluir modales, cooperación, tolerancia, etc.

La RIEMS fundamenta la construcción del perfil básico de los estudiantes en el Bachillerato a través del desarrollo de las competencias, las mismas son definidas en los documentos normativos de la SEP (2010: p.19) como “Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. Fomentar las competencias es el propósito: de los programas educativos, Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional general (competencias genéricas) o con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio).

Por consiguiente se puede definir como competencia la capacidad de poner en práctica de forma integrada aquellos conocimientos adquiridos, aptitudes y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversas.

El concepto de competencia va más allá del “saber” y el “saber hacer” ya que incluye el “saber ser” y el “saber estar”.

El hecho de ser competente exige más que la simple adquisición de conocimientos y habilidades. Las competencias implican la capacidad de utilizar estos conocimientos y habilidades en contextos y situaciones diferentes. Esta aplicación requiere comprensión, reflexión y discernimiento teniendo en cuenta la dimensión social de las acciones.

En la enseñanza obligatoria, se debe priorizar la adquisición por parte de todo el alumnado de las competencias que se consideran básicas, es decir, aquellas competencias que favorecen la autonomía necesaria para el aprendizaje y para el desarrollo personal y social. Las competencias básicas tienen un importante carácter transversal. El currículum de las etapas obligatorias las recoge en un sentido amplio y extenso.

Competencias del MCC del nivel medio superior.

Conocer el Marco Curricular Común permite articular los programas de distintas opciones de Educación Media Superior en el país y comprende una serie de desempeños terminales expresados como competencias. Esta estructura reordena y enriquece los planes de estudio que se ofrecen en todo el país y se adapta a sus objetivos. Al desarrollar la Reforma con base en un MCC éste plantea los contenidos educativos de la Educación Media Superior que incluye las competencias genéricas, competencias disciplinares, competencias docentes y las competencias profesionales.

Competencias genéricas: Son aquellas que todos los bachilleres deben estar en capacidad de desempeñarlas que les permiten comprender el mundo e influir en él. Les capacitan para continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de sus vidas y para desarrollar relaciones armónicas con quienes les rodean y participar eficazmente en su vida social, profesional y política a lo largo de la vida.

Se dividen en:

a) Competencias genéricas clave: Aplicables en contextos personales, sociales académicos y laborales amplios. Relevantes a lo largo de la vida.

b) Competencias genéricas transversales: Relevantes a todas las disciplinas académicas, así como actividades extracurriculares y procesos escolares de apoyo a los estudiantes.

c) Competencias genéricas transferibles: Refuerzan la capacidad de adquirir otras competencias, ya sean genéricas o disciplinares.

El trabajo en la construcción de las competencias genéricas apoya el desarrollo del perfil del alumno, siempre y cuando se refuerce éste con la intervención de un docente que cubra un óptimo perfil para favorecerlo.

El resultado de esta construcción fue el nacimiento de once competencias genéricas:

Competencias que expresan el perfil del Egresado de la EMS:

1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.

2. Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación de sus expresiones en distintos géneros.
3. Elige y practica estilos de vida saludables.
4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.
5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.
6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
7. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.
8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.
9. Participa con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, región, México y el mundo.
10. Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.
11. Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica, con acciones responsables.

Competencias docentes : Dentro de la RIEMS se plantea como parte fundamental de la misma las competencias que expresan el Perfil Docente, las cuales están estructuradas en torno al Perfil del Egresado de EMS persiguiendo así alcanzar el logro de estas últimas desde una visión integral, donde el docente es quien brinda las herramientas y propicia las condiciones para que se favorezca la formación del estudiante en términos de competencias que le apoyen en su desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto las competencias docentes son las que describen el perfil compartido de todos los profesores de la Educación Medio Superior (EMS), sin importar las características del subsistema o escuela en la que laboren ni las asignaturas que tengan a su cargo.

La Reforma considera fundamental dotar y favorecer al docente de los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere para desempeñar su rol de manera efectiva en el nivel medio superior, es así como se analizó el perfil docente a partir de las competencias establecidas en el marco conceptual de la Reforma y se establecieron ocho competencias a desarrollar por los profesores.

Competencias que expresan el perfil del docente de la EMS:

- 1.- Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional
- 2.- Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo
- 3.- Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

- 4.- Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- 5.- Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
- 6.- Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- 7.- Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- 8.- Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Competencias disciplinares: integran con las competencias genéricas y las competencias docentes el MCC del SNB (Sistema Nacional de Bachillerato), son nociones que expresan conocimientos, habilidades y actitudes que se consideran los mínimos necesarios de cada campo disciplinar para que los estudiantes se desarrollen de manera eficaz en diferentes contextos y situaciones a lo largo de la vida. A diferencia de las competencias genéricas, las disciplinares se construyen desde la lógica y estructura de las disciplinas en las que tradicionalmente se ha organizado el saber. Estas competencias son de carácter básico, lo cual significa que se podrán desarrollar a partir de distintos contenidos, enfoques educativos, estructuras curriculares y estrategias de enseñanza y aprendizaje. Lo que permite la creación del SNB en un marco de diversidad.

Las competencias disciplinares básicas se organizan en campos disciplinares amplios, un ejemplo se muestra en el cuadro 1

Cuadro 1. Campo disciplinar y disciplinas

Campo disciplinar:	Disciplinas:
Matemáticas	Matemáticas
Ciencias experimentales	Física, química, biología y ecología
Ciencias Sociales	Historia, sociología, política, economía y administración
Comunicación	Lectura y expresión oral y escrita, literatura, lengua extranjera e informática

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en el cuadro anterior la materia de economía se ubica dentro del campo disciplinar de las ciencias sociales, el objetivo de la materia es el desarrollar las capacidades del bachiller centrado en las competencias, para fomentar su participación en el momento histórico que le tocó vivir, fundamentado en el conocimiento de su pasado. El conocimiento de este pasado le permitirá reflexionar, analizar, criticar e incluso adoptar posturas en torno a los diferentes hechos acontecidos que han contribuido a la formación de México como nación.

La educación medio superior en otros países

Edmonton, Alberta, Canadá.

De acuerdo con el Dr. Eduardo Andrade Martínez (datos sin publicar) , existe en Edmonton Alberta una escuela preparatoria para exclusivamente 300 alumnos, los cuales son seleccionados únicamente de este lugar y esto se debe a la característica que presentan en común ya que ellos cuentan con una crianza en el aprendizaje desde el seno familiar ya que allá la práctica educada requiere y es aplicada desde los mediadores papás (desde el momento en que nacen sus hijos) y profesor (al integrarse a las instituciones educativas).

Lo antes expresado da como resultado que los alumnos de esta institución a este nivel representan lo máximo logrado, sin embargo, al efectuar la pregunta al director en cuanto a que si ellos tenían a los mejores alumnos, entonces: ¿Cuál era su máximo desafío? Si se supone que ya están en la cima. La respuesta fue que el máximo desafío que tenían que enfrentar era cuando se manifestaba la frustración en los alumnos.

Lo anterior pudiera expresarse como un ejemplo para considerar que incluso los mejores planes de estudios e instituciones hoy en día son susceptibles de cambio, y en este ámbito deberá la educación siempre estar en una búsqueda constante, acorde a las generaciones que reciba de esa opción que represente el mejor sistema educativo al impartir la educación media superior.

Finlandia.

Este país, como ejemplo a seguir proporciona un sistema educativo con un Plan Individualizado de Educación.

Este Plan Individualizado de educación consiste en formar un mapa curricular tan opcional como el número de alumnos con los que cuente y si se puede aún más amplio, de esta forma en Finlandia existe una Institución que cuenta con 1,100 alumnos y tiene un mapa curricular de 1,145 cursos. En este país no existen las pruebas o evaluaciones nacionales, ya que se considera que esto es muy cuestionable y subjetivo. Esto en contraste con Inglaterra, que es uno de los países en vanguardia en cuanto a evaluaciones nacionales.

METODOLOGIA

El trabajo se realizó en la Escuela de Bachilleres Plantel San Juan del Río, de la Universidad Autónoma de Querétaro, en específico para el turno vespertino, en el sexto semestre grupo 6-4 integrado por 48 alumnos en el semestre enero-junio 2013.

Se hizo uso de la metodología cualitativa establecida por Hernández, et al (2006) a través de estudios de caso descriptivo, resaltando de acuerdo con Balcazar (2005) que se aplicó al sexto semestre grupo cuatro en la materia de economía organizándose ya fueran equipos colaborativos de máximo 6 integrantes o pudiendo ser proyectos individuales, con lo que se pretendió lograr resultados sobre los alumnos lo más acercados a su realidad y particularidad de cada uno de ellos.

Fueron varias fases y las estrategias que se implementaron para el desarrollo de este proyecto en la clase de economía, conformado por estudios de casos de proyectos, las que a continuación se mencionan.

Actividad de introducción al proyecto generación de ingreso:

En forma individual, el alumno por instrucción del maestro da respuesta en forma escrita en su cuaderno a la pregunta ¿ para qué soy bueno? Y ¿Qué me gusta hacer que pudiera generarme algún ingreso?

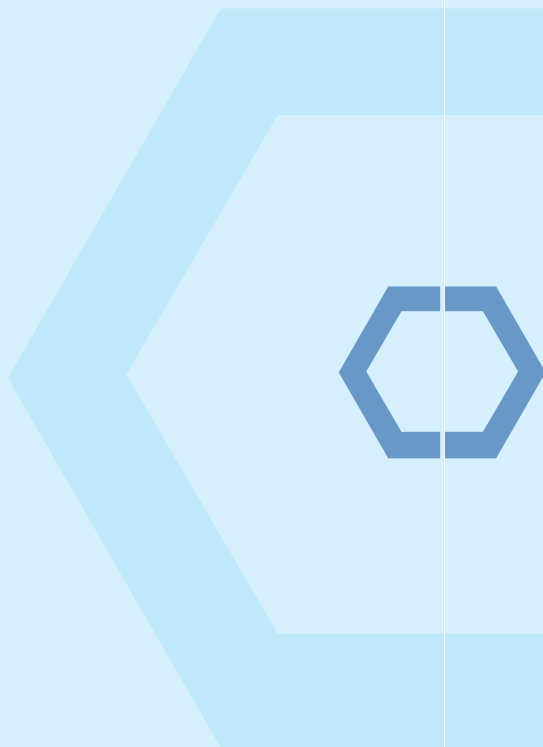
Etapa 1: Al inicio del semestre se les informó a los alumnos que la actividad del proyecto: generación de ingreso formaría parte de la materia de economía y que la evaluación del mismo sería de forma individual o colectiva (de acuerdo a cómo decidieran trabajar en para este proyecto de la clase y que de un semestre a otro podrían incluso replantear su proyecto y desviarlo a otro ámbito) de forma parcial, dos días antes de concluido el período parcial, se deberían entregar los avances sobre el proyecto incluyendo la generación de utilidad que se logró en cada período parcial (el semestre se divide en tres periodos parciales). La calificación de los avances se incluirá en la rúbrica que lleva el profesor del período a calificar.

Etapa 2: En esta etapa se procedió a proporcionar la lista de cotejo para las evaluaciones de los avances de los proyectos considerados casos de estudios en forma particular.

Tabla 2. Lista de Cotejo para proyecto.

Propósito: Obtener la evaluación sumativa del reporte del avance del proyecto				
LISTA DE COTEJO PARA ACTIVIDAD "PROYECTO"				
VALORACIÓN CRITERIOS	EXCELENTE (10)	REGULAR (6)	DEFICIENTE (5)	NIVEL DE VALORACIÓN
Asunto a tratar	Expresa en forma de narrativa aspectos de la experiencia que vivió en cuanto a la ejecución del proyecto, así como incluye fotografías que muestran la ejecución del mismo. Además proporciona cifras económicas sobre lo que se invirtió, lo que se generó y muestra la utilidad obtenida en el período parcial.	Expresa en forma de narrativa aspectos de la experiencia que vivió en cuanto a la ejecución del proyecto. Además proporciona cifras económicas sobre lo que se invirtió, lo que se generó y muestra la utilidad obtenida en el período parcial.	Proporciona cifras económicas sobre lo que se invirtió, lo que se generó y muestra la utilidad obtenida en el período parcial.	
Presentación	Entrega el avance en un folder, incluye una hoja de presentación en la que incluye el nombre del proyecto, integrantes, nombre del profesor y la fecha	Entrega el avance en un folder	Entrega el avance sin folder y sin hoja de presentación.	
Competencias	Los alumnos mencionan que al menos se desarrollaron dos competencias	Los alumnos mencionan que al menos se desarrollo una competencia	No se mencionan competencias.	

Fuente: elaboración propia.



Íntimamente relacionado la cuestión de lo cuantitativo y cualitativo está lo que ha llegado a conocerse en la bibliografía como evaluación auténtica, Torrance, (1994). Con respecto a ella, se dice que el contexto de los test debe reflejar verdaderamente las metas del aprendizaje, lo cual es destacable por el mero hecho de que haga falta decirlo. Se enseña a los estudiantes con el fin de que piensen, decidan y actúen en el mundo real de un modo más informado y eficaz: de manera ejecutiva, en otras palabras.

La tarea de evaluación debe requerir en algún momento de una demostración activa del conocimiento en cuestión, en contraste con hablar o escribir sobre él, por eso, se habla de evaluación de la actuación o ejecución más que auténtica. (Moss, 1994), en este apartado para la calificación de los proyectos fue necesario realizarlo a través de una lista de cotejo. Fue con la base en la tabla 2 como fueron evaluados los avances de los proyectos del grupo cada período parcial.

Resultados.

Es sorprendente conocer la forma en la que en primer lugar los alumnos reaccionan ante la primera estrategia de escribir la respuesta a la pregunta ¿Para qué soy bueno?.

Por una parte los alumnos descubren en sus compañeros habilidades sorprendentes que durante los cinco semestres anteriores no pudieron descubrir y además de que por otra parte esta actividad permitió al profesor un mayor conocimiento de habilidades de sus alumnos.

Otro aspecto importante es la forma en la que a través de este proyecto se genera la relación con los temas que forman el programa de economía, ya que incluso se presenta polémica

sobre la oferta, demanda, competencia imperfecta, utilidad, etc. pues en ocasiones por mencionar un ejemplo: algunos equipos al ver que alguna venta está funcionando, tratan de sustituirla por alguna adicional que ellos desean realizar al cambiar el giro de su proyecto.

El alumno con la presentación del reporte de su avance de proyecto se puede percatar perfectamente de las competencias genéricas que está desarrollando y que son las que tiene establecida la RIEMS (2009)

El alumno puede descubrir una forma de generar un ingreso en su vida próxima y de esta manera llegar a contribuir económicamente en su desarrollo futuro a la generación de una microempresa en beneficio del país.

Los proyectos que se manejaron durante el semestre fueron los siguientes:

- 1.-Venta de Churros con cueritos
- 2.- Venta de gelatinas y arroz con leche
- 3.- Cheetos y paletas de figuras de chocolate para el 14 de febrero
- 4.- Venta de Boings congelados, Crake pops, Dorilocos y Rosas para el 14 de febrero
- 5.- Pantuflas y Bufandas
- 6.- Danoninos congelados
- 7.- Venta de galletas
- 8.- Paletas de cereal cubiertas de chocolate
- 9.- Gaspachos
- 10.- Bañar mascotas (perros)

Los resultados en cuanto a la generación del ingreso fueron variables y reflejaron utilidades desde \$300.00 hasta los \$1,200.00

Como ejemplo se tiene el siguiente texto extraído del reporte que entregó un alumno y que comenta: “como conclusión y en opinión a este trabajo, es una actividad que en realidad le podemos sacar provecho real y tangible para nosotros los estudiantes, ya que podemos ganar dinero de a cuerdo a nuestras habilidades y gustos y no hay mejor forma de

hacerlo que realizando cosas que nos agradan y haciendo dinero”. Alumno Alexis Uziel Feliciano Sinaloa, Expediente: 211909

Conclusión

Una realidad que debería existir en nuestro país es que todos los individuos en la etapa de estudios, debería dedicarse a éstos en un cien por ciento, sin embargo, la realidad que se vive es otra, Hoy en día una de las cuestiones por las que los jóvenes mexicanos no logran un nivel profesional parte de algunas circunstancias, como las que nacen desde sus núcleos familiares (económicas y emocionales- por la etapa que experimentan en su desarrollo físico e intelectual-) otro factor importante, es precisamente ese nivel intelectual, el cual los puede llegar a limitar para obtener una beca y salvar con ella el impedimento económico familiar, esta inquietud del profesor lo guió a implementar esta actividad en la clase, ya que atiende en específico a estos dos aspectos y va más allá, debido a que cuando logren tener una profesión ya no consideren subemplearse, sino en generar organizaciones en beneficio económico del país.

Al realizar la revisión de los reportes de avance de proyectos es muy gratificante, conocer la forma en la que los alumnos desarrollan las competencias genéricas, pero lo más sorprendente es verlos desarrollar sus proyecto con sus compañeros las cuales van desde tarjetas (elaboradas por ellos mismos con materiales reciclables y diseños creativos, vendidas en fechas especiales como 14 de febrero, 10 y 15 de mayo), algunos prestadores de servicios como: atención a clientes en restaurantes (meseros,) o bien, dedicados a bañar mascotas, o lavar carros, otros enfocados en el sector alimenticio, preparando ellos mismos paletas de hielo, chocolate, galletas, gazpachos, hamburguesas, (pero siempre conscientes de que el exceso en el alimento puede aumentar su peso) por mencionar algunos ejemplos de

proyectos. Otra parte significativa fue descubrir que con este proyecto se les proporciona en la institución una herramienta para enfrentar la vida y que a la vez el maestro da realce al sentido de ser profesor, ya que construye y alimenta a la institución a través de la metodología de planificación estratégica-situacional del proyecto donde también está presente el carácter participativo.

Por otra parte se crea en el alumno una actitud positiva hacia su persona desde el inicio en la actividad introductoria, ya que él está aceptado que es bueno para alguna actividad y que en caso de que necesitara generar ingreso económico para sostener sus estudios, qué mejor que generarlos a través de desempeñar alguna acción que le agrada y sobre todo que él sea y decida ese qué y no subemplearse, donde lo único que lograría a su edad sería atender en el mejor de los casos un trabajo de medio tiempo que le generaría un salario precario, y con un grado intenso de exigencia que pudiera llegar a representar el poner en riesgo continuar su nivel superior.

Bibliografía

Balcazar, P. (2005) La investigación cualitativa. México 1ª. Edición Universidad del Estado de México

Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2006). Metodología de la investigación. (4ª. ed.). México: Mc.Graw-Hill.

Lavin.,S. y Del Solar., S. (2000) El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar, Santiago de Chile: Editorial LOM Ediciones/PIIE. pag. 7

McClelland, D. (1975). "Desarrollo de Competencias Directivas. Ajuste de la Formación Universitaria a la realidad empresarial". Boletín Económico ICE (2795), 3.

Moss, P.A. (1994). "Can There be validity without reliability?" Educational Researcher, 23(2), 5-12.

Programa de formación docente de educación media superior. (2009). Competencias docentes en el nivel medio superior. México.

Torrance, H. (1994). Evaluating Authentic Assesment: problems and Possibilities in New Approaches to Assessment. Buckingham: Open University Press.

SEP. (2007). Reforma Integral de la Educación Media Superior. México.

Trabajo juvenil en bares: Del imaginario a la precarización y centralidad laboral

 Julio César Becerra Pozos¹

Resumen

Aunque no es un mercado exclusivamente juvenil, la condición etaria de este tipo predomina en el mundo del trabajo en los bares, el cual está marcado por una fuerte tendencia hacia la precarización con horarios cada vez más flexibilizados que llevan a los jóvenes trabajadores a delegar mayores aspectos de su vida cotidiana (escuela, familia, etc.) desplazados por la centralidad que el trabajo en el bar demanda.

Esta investigación pretende denotar como desde la búsqueda de inserción hasta la permanencia laboral, el papel de los imaginarios laborales y juveniles son fundamentales para la aceptación de la precarización y también pueden devenir en la reconfiguración de identidades ampliadas en esta colectividad de trabajadores; que si bien es una actividad que en México alcanza el siglo de antigüedad, las particularidades, uso de tecnologías y extensión del trabajo hacia espacios públicos permite caracterizarlos como no clásicos.

Palabras clave: Trabajo no clásico, precarización laboral, imaginarios, mercado laboral

¹ Antropólogo social; estudiante de la maestría en Estudios Sociales de la línea de Estudios Laborales Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
Líneas de investigación: Estudios laborales, juventud, identidad
Correo electrónico j_becerra88@xanum.edu.mx

Introducción

En un marco donde la actual reforma desprotege a los trabajadores mexicanos, individualizándolos y fragmentando sus colectividades al tiempo que va dejando en una posición central la subcontratación como figura protagónica en la relación empresas-trabajadores y con un mercado de trabajo actual caracterizado por sujetos desprotegidos, sindicatos de protección patronal (también llamados de la casa), donde la “innovación” se halla en la proliferación de múltiples formas de subcontratación cargadas de agentes que intermedian el mercado de trabajo a manera que degradan la condición de lo que es el trabajador de la clase media; donde el desmoralizante panorama se acentúa al vislumbrar que ya se hablaba desde hace varias generaciones de aquel túnel que es la crisis donde tenemos “túnel y túnel-del-túnel, y túnel-del-túnel-del-túnel para rato” como bien hace en recordarnos las sinceras críticas de J.J. Blanco (1990:17) es donde se hace presente la imperiosa necesidad de ahondar en investigaciones que denoten la naturaleza “no clásica” de las ocupaciones laborales informales, precarias y flexibilizadas que continúan siendo una creciente realidad mexicana.

Desde algunos ensayistas positivistas de principio del siglo pasado como Ezequiel Chávez y Julio Guerrero hasta pasando por grandes literatos como Ramos y Usigli hasta contemporáneos como Bartra (2002) parecen coincidir en que una característica inherente al hombre común mexicano ha sido el refugiarse en bares ante tiempos de crisis (y por una arraigada costumbre); en ese sentido, para el presente trabajo habremos de emularlo pero no para refugiarnos, sino para buscar un reflejo que sirva de herramienta metodológica para dar cuenta de las condiciones actuales en México dentro de los rubros al borde de la informalidad al mismo tiempo que destacan las particularidades que llevan a la actualidad de los establecimientos recreacionales nocturnos con venta de alcohol en el centro de la Ciudad de México.

Para el abordaje de la experiencia de los trabajadores de bares así como la significación de sus espacios laborales tanto por parte de estos como válvula de escape y espacio de organización, sociabilidad y externalización (si acaso organización) de las problemáticas actuales de la sociedad mexicana, desde una visión integradora que deviene de la suma de condiciones actuales sustentadas tanto en la costumbre como en cambios políticos y económicos ante los cuales, clientes como trabajadores no tienen agencia ni control pero si los sitúan en una arena donde su participación puede inferir en su devenir.



comienzan a considerar al desempleo como con una razón económica. Quizá ahora nos encontramos en un tercer momento en el cual el empleo ya es un asunto nada más del mercado pero empezó siendo un problema moral, después se volvió un asunto económico que competía al Estado y ahora se ha vuelto un problema económico y social de creciente carácter.

Hacia una categorización de los trabajadores

Hablar del bar como un mero establecimiento de venta e ingesta de alcohol representaría una visión sumamente simplicista; si bien el consumo y venta de alcohol son parte característica del constitutivo de un espacio recreacional nocturno entendido como el bar, existe una multiplicidad de elementos de carácter más subjetivo y social que forman parte del atractivo de estos espacios, mismos que pueden estar impresos en los imaginarios personales y colectivos de los asistentes así como de aquellos que han optado por trabajar en este tipo de espacios.

No obstante el bar también es visto como una arena de discusión política de las clases medias y bajas ya que en él también se oferta permisibilidad y aunque esta tiene muchas maneras de manifestarse, una de ellas puede ser entendida desde que el bar constituye un espacio donde no solo el lenguaje en forma (corpórea o discursiva) y volumen no debe ser medido sino que se permite ser una terapia tanto de las minucias y pesares de la vida cotidiana, como el articulador de discursos y opiniones sobre la pesadez de la vida laboral e incluso gestar organizaciones de descontento político y resistencia.

Es por ello que dentro del proyecto de investigación que se refiere; se plantea la importancia de la relevancia del bar como un espacio donde se develan los síntomas de los pesares de la actualidad de la clase trabajadora y estudiantil de la ciudad de México. Esto a partir de que dicho espacio provee de una sensación de sociabilidad cercana y afable que funciona como espacio catártico y discursivo ante malestares de vida cotidiana (presiones en el trabajo, familia, matrimonio, escuela, etc.) además de que es un escenario que alienta relaciones interpersonales a manera de una arena de representabilidad de identidades.

Por otro lado, el asistir al bar funciona como el legitimador del fin de una jornada (laboral, estudiantil, etc.) en el cual se invierte la usual relación de subordinación, los clientes se vuelven “los jefes” y quienes deben ser atendidos, lo cual se vuelve una necesidad crucial para sopesar la carga de explotación en la experiencia de los trabajadores.

Si bien la naturaleza de este trabajo podría referirnos a las “cenadurías, figonerías, fondas populares y hosterías como predecesores de los actuales restaurantes y bares” (Gómez: 2008:47) con una proliferación de sus bases en México atribuida a la invasión de Estados Unidos en 1847 que alcanzó su configuración nocturna en la Ciudad de México para noviembre de

1873 cuando la Alameda Central fue iluminada por primera vez (Leal, Woldenberg:1988:12), podría decirse que no se trata de un trabajo de reciente creación; no obstante, los cruces que llevan a su configuración actual si denotan una compleja densidad que posicionan a los trabajadores de este rubro de los servicios en una situación particular que puede llevarlos a ser considerados bajo la conceptualización de Dela Garza (2007) de Trabajadores No Clásicos.

Continuando con la construcción de una caracterización laboral, para encontrar un referente de partida teórico hacia la temática que compete a esta investigación se podría voltear la mirada hacia el giro que tomó la sociología urbana hacia la década de los veinte con la Escuela de Chicago y su programa de investigación (Local Community Research Program), de manera que se comenzó un nuevo modo de exploración sociológica-antropológica que permitió una mirada hacia el interno y la complejidad de las ciudades (Azpúrua:2005:19)

Si bien el estudio de los bares no es un nicho investigativo espontáneo ni de reciente creación; me permito la señalización de que hasta el momento no he encontrado una publicación de investigación mexicana que se refiera en específico a este tema desde el aspecto de lo laboral; por lo que dada la presencia laboral cuantitativa de quienes se ocupan en el rubro, se vuelve necesaria una investigación de este tipo.

Puesto que la unidad analítica del proyecto de investigación son los trabajadores de bares; los primeros acercamientos a la temática serán realizados mediante la observación de los espacios laborales, su ambientación, dimensión, capacidad y afluencia con un particular interés hacia el proceso de trabajo y la posible polivalencia de los empleados.

Ello para que en conjunto con el conocimiento teórico acerca de la propuesta del trabajo no clásico y la precarización laboral se pueda llegar a una categorización base acerca de este tipo de trabajadores (si son precarios, flexibles y si cuentan con los elementos necesarios para ser considerados trabajos no clásicos), así como la relación de estos con la territorialidad (centro histórico) de los espacios laborales que (junto con una tipología de estos) permita un anclaje más sólido para que al momento de la realización de las entrevistas a profundidad con guiones semi-estructurados y la reconstrucción de trayectorias y biografías laborales se cuente con las herramientas teóricas y el conocimiento empírico necesario que lleve a una elaboración de carácter más cotidiano y fiable del relato del trabajador.

Teniendo estos antecedentes en cuenta es que me permito realizar la caracterización de los trabajadores de bares nocturnos del centro de la Ciudad de México en base a un desglose de algunas de las particularidades del trabajo No Clásico.

Una de las características nodales de los trabajos no clásicos en cuanto a la innovación de sus modos de producción y PT es la de la inclusión del cliente en el proceso de trabajo, principalmente refiriéndose a los trabajos de producción de servicios e interactivos. “En muchos de los servicios aparece la relación y la intervención del cliente en el mismo momento de la producción (si no hay público en una obra de teatro, esta se cancela), entonces los servicios pueden ser de trato directo con el cliente de tal manera que lo que se ofrece o vende como servicio puede ser la propia interacción: producción de interacciones” De la Garza (2011:16). Como podría ser el caso de la relación cliente-mesero o bartender.

Aunque con ello no se estaría afirmando de manera alguna que este tipo de producción de interacciones sea de dominio único de los trabajos atípicos. Salvo que en esta categoría la interacción es parte de la misma producción. Otro fundamento respecto a la concepción del trabajo no clásico, a su vez se subdivide en tres partes en las que concuerdo y me parece pueden ser fácilmente adecuadas al carácter de los trabajadores de bares nocturnos: “que lo objetivado no es solamente lo que genera la industria o la agricultura sino que puede haber intangibles objetivados (...); que hay servicios en que una parte es intangible, muchos de estos servicios pueden ser observados a través de los sentidos (y) que la captación de tangibles siempre tiene un componente de intangible”(Ibidem)

Finalmente, queda para discutir su concepto de trabajo “implica un objeto de trabajo que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de los objetos simbólicos de trabajo; una actividad laboral que no solo implica lo físico y lo intelectual sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada (...). Trabajar es (...) interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes físicos y subjetivos. (...) Los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales sino dependen de las propias concepciones sociales dominantes en ese respecto” (De La Garza 2007:47). Concluyendo en que la caracterización de al menos quienes laboran en los bares del centro histórico de la Ciudad de México quedaría como trabajadores no clásicos de producción de interacciones y servicios

Construcción de la ocupación (Mercados de trabajo):

Desde el primer momento en que se lee “mercados de trabajo” irrevocablemente la asociación más directa que mi sinapsis realiza es con la de mercancía, hombres hechos mercancía; si bien se entiende que esa subjetivación lanzada al aire carece de sustento teórico a primer momento, quizá pueda hallarse razón de la relación en el entorno actual; un contexto de precarización laboral que aunque algunos de los estudiantes de posgrado apenas hemos tenido tímidos acercamientos reales, fácilmente superados en peso

(literal) por las interminables copias e impresiones sobre teorizaciones y análisis de la situación actual, han sido suficientes para calar los huesos ante la incertidumbre de la otrora, certeza del trabajo. No es mi intención la de iniciar o traer a la mesa el debate en boga sobre el fin o no de la sociedad del trabajo sino simplemente recalcar lo evidente: existe un mercado laboral más adverso que el de hace unas décadas.

Entender la configuración de los mercados de trabajo en México es una necesidad para explicar la realidad laboral así como para la elaboración de las políticas nacionales, no obstante esta no es una temática de reciente creación; si bien los enfoques han variado significativamente aunque podría remontarse su origen en la búsqueda de explicaciones a los modelos productivos y sus crisis, aunque de estas teorizaciones surgieron modelos explicativos ortodoxos que cimentaron las bases de los neoliberales a pesar de que con ellos no ha sido posible explicar las realidades laborales que han llevado a la pérdida de la certeza del trabajo además de que han tenido un doble papel como segmentadores de las organizaciones obreras.

Durante la década de los veintes y la primera parte de los treinta (...) los capitalistas probaron innovaciones técnicas y de organización para controlar para controlar y dividir a los trabajadores usando como mecanismos la planeación de la empresa y el rediseño de las actividades lo que condujo a una minuciosa división técnica del trabajo (Llamas, 1989:20)

Otra tendencia que surgió de estudios se encuentra en la propuesta actual de Gordon, Reich y Edwards, la cual básicamente es volver al estado asistencial puesto que manejan una marcada tendencia al neoinstitucionalismo “La solución al deterioro y a la crisis actual requiere de la construcción de una nueva economía social de acumulación que comprende la reestructuración de las instituciones del mercado de trabajo”(Ibidem); respecto a esta propuesta me parece que el enfoque de ver a la educación institucionalizada como forjadora de trabajadores es útil aunque me parece que su vigencia en la actualidad sería cuestionable a raíz de que ya no hay una centralidad de certeza del trabajo y también porque este estudio está hecho con una visión hacia el interno de estados unidos donde la educación profesional es más costosa y no es pública aunque sí parece ser una constante lo que se menciona acerca de que en las escuela ricas se enseña a los niños a ser innovadores y sentirse identificados con la empresa mientras que en la baja se les enseña a obedecer y el control está presente desde la tierna infancia. Es por ello que para el abordaje de una temática tan amplia como es la de los mercados de trabajo me parece de mayor pertenencia optar por una visión más integradora y que si bien no ignore el devenir y la suma de causantes supranacionales que influyen en la economía y situación laboral actual; si centre su unidad de análisis en los mismos trabajadores, es decir, en los modos de acceso y permanencia al empleo, las calificaciones y cualificaciones necesarias, los procesos de segregación y discriminación en

los mercados de trabajo así como las maneras de obtención de ingresos de dichos trabajadores, ya que al entender la precaria situación en la que nos encontramos actualmente, modelos explicativos idílicos y enfocados a las nociones clásicas de trabajo dejan un vacío de gran consideración para un análisis viable y confiable. Estas necesidades de analíticas son sintetizadas como bien menciona Herrera a manera de:

Es necesario a partir de una noción ampliada del mercado de trabajo y atender también a todas aquellas formas a través de las cuales las personas obtienen los ingresos necesarios para su mantenimiento, mediante la realización de las más diversas actividades y en el marco de una gran heterogeneidad y de formas marcadas por la inestabilidad, la informalidad y la aleatoriedad (Herrera, 2005:87)

Otro eje conformador de los mercados de trabajo se refiere a características más subjetivas y menos medibles que a menudo son totalmente ignoradas por los neoliberales, las cuales son las de las redes de relaciones sociales como estructurantes de los mercados de trabajo en todos sus sentidos (este enfoque tiene particular relevancia para la temática de investigación) a manera que supera las esquemáticas nociones del capital humano de manera que conforman complejas vías de acceso al empleo, mercados cerrados, redes de relaciones sobre los criterios de calificación además de estar insertas en contextos que trascienden a lo institucional .

Como última consideración de la cual también se ramifican un sinnúmero de especificidades (como sucede en los anteriores ejes) y que se vuelve fundamental, es la referida a “procesos tales como los de producción y reproducción de los individuos y los grupos sociales (...) pero también, lo que es fundamental, de las estructuras de desigualdad de oportunidades, posibilidades y opciones para las personas y los grupos sociales”(Íbidem), ya que de este modo es posible pensar a los mercados de trabajo como algo que trasciende al mismo trabajo, que se sale de los espacios laborales e insta también en la producción y reproducción de la fuerza de trabajo, en las condiciones de vida cotidiana que atañen no solo a los trabajadores sino a los miembros de familia aunque estos no laboren; además de que es posible mediante este enfoque tener una visión más ampliada de lo que significa el trabajo ya que a partir de las teorías sobre la reproducción social es que se le da un papel de reivindicada importancia al trabajo doméstico ya que es fundamental para la reproducción social de la unidad familiar.

Proyecto metodológico para el abordaje de los mercados laborales de bares Aunque no existe una receta ni manual para un correcto abordaje de los mercados de trabajo, el hablar de trabajo en sí mismo ya sería una gran limitante puesto que las particularidades de cada rubro, asociación, organización y modos de acceso y permanencia en el mismo dan pistas por sí mismos sobre cual deberá ser la manera de estudiarlos.

Las maneras más clásicas o propias de décadas pasadas que se enfocan en trabajos de corte fabril con fuertes sindicatos que controlan la permanencia e ingreso en el trabajo resultarían de poco uso para un mercado de trabajo tan volátil, abierto y desprotegido como es el de los trabajadores de bares, resultaría aún más necesaria la especificidad si se habla de mercado de trabajo en México y una mira mayor apuntaría hacia Ciudad de México y el centro histórico, es por ello que como herramienta metodológica se procura utilizar a modo de guía la propuesta de abordaje de Herrera (2005) basadas en la construcción de trayectorias y biografías laborales a manera que se pueda abarcar tanto elementos medibles y objetivos como los resultantes de las trayectorias laborales “secuencias objetivas y claramente medibles de personas a través de posiciones ocupacionales”(Íbidem) mismos que de dar muestras de patrones y ser relacionados con teorizaciones proveen de evidencia acerca de factores institucionales y ocupacionales.

Por el otro lado, el uso de las biografías laborales pertenece a un ámbito más subjetivo propio de una visión que parte desde la perspectiva de los actores, en ellos se vislumbran los imaginarios laborales, así como un ethos y deber ser, donde las redes, los proyectos de vida y las nociones segregacionales así como las culturales tienen un mayor peso a la vez que también pueden encontrarse puentes con los elementos estructurales que guían hacia esas ideaciones de vida, ya que son “la reconstrucción subjetiva que desarrollan las personas acerca de su pasado, presente y futuro ocupacionales”(Herrera.2005:49); además de esta necesaria distinción que nos invita a no tomar a la ligera las narrativas biográficas, la propuesta de abordaje metodológico insta a considerar cuales son los factores o elementos que predominan en la configuración de los mercados laborales, de manera que los estructurantes serían “en primer lugar esta propiamente el mercado: las fuerzas de la oferta y la demanda y su interacción. (...)En segundo, las redes de relaciones sociales (...) (y por último) los estudios sobre la segregación ocupacional”(Íbidem) de esta manera se puede dar un acercamiento ágil y dinámico que también tiene en consideración los factores cambiantes que dotan de particularidad a los mercados de trabajo.

Un mercado de trabajo de bares estará claramente influenciado por las cuestiones de la oferta y la demanda como fue el caso del otrora efervescente Barrio Antiguo de la ciudad de Monterrey donde debido a una gran ola de violencia, la cual ha causado una sensación de inseguridad en el grueso de la población regiomontana declinando la apropiación del espacio público destinado a las prácticas recreacionales nocturnas en pro de la búsqueda de seguridad social, de manera que las afectaciones no resultan exclusivamente sociales, las pérdidas económicas a partir de la notable disminución de la afluencia a Barrio Antiguo han derivado en un masivo cierre de espacios recreacionales nocturnos, que conllevan a pérdidas de empleo tanto de meseros, proveedores, músicos, etc. Caso similar puede estar suscitándose

en la Ciudad de México a partir de los “levantones”, percepciones de inseguridad, políticas de reglamentación y el decremento del poder adquisitivo de los consumidores.

El segundo factor referido a la fuerza del uso de las redes sociales ya se ha abarcado anteriormente en este mismo ensayo por lo que no resultaría necesario el ser redundante salvo la mención de que con el acercamiento empírico se ha ido vislumbrando que aunque es un mercado sumamente volátil y abierto, en aquellos casos donde la permanencia rebasa en par de meses, las vías de acceso que lo conforman se dan a partir de redes sociales (incluso en el nuevo sentido de este término que se la ha dado al uso de tecnologías de internet como medio de acceso) en las que existe una transición del ser cliente al volverse trabajador o a través de que una amistad o familiar labore o haya laborado en el establecimiento.

El tercer aspecto mencionado por Herrera resulta de lo más sugerente para la investigación puesto que lo que oferta el bar es una ambientación y “simulacra” de sociabilidad, donde también se vende sensualidad, anonimato y estética, el factor segregacional será de vital interés para un estudio acerca de los factores que conforman el MT de los bares del centro histórico, especialmente si se aborda desde una perspectiva de género ya que las cualificaciones y calificaciones son totalmente disimiles en la mayoría de los casos además de que los prejuicios racistas y estándares de belleza son particularmente notorios en este rubro.

Si consideramos este trabajo como estético, ello también se encontrará en el nivel organizacional, es decir tiene que ver hacia el interno de la empresa, con los mismos trabajadores y sus interrelaciones y para eso también hay una proyección estética que ya no es solo hacia el cliente, sino también hacia el resto de los trabajadores y empleador(es).

Modos de acceso al empleo en los bares, la importancia de las redes sociales

Como se mencionó apartados atrás, la importancia de las redes sociales para el acceso, permanencia y ascenso en el mercado laboral de los bares de la Ciudad de México es crucial; no obstante hablar de redes requiere una contextualización que debe ser tomada en cuenta, ya que si bien la propuesta de Granovetter (1974) resulta de gran aportación, tiene limitantes que han sido rebasadas.

En Granovetter se encuentra la visión de cómo las redes sociales son fundamentales en el funcionamiento del mercado del trabajo, aunque sus actores son actores neoclásicos dentro de las redes sociales.

Críticas desde afuera son de Granovetter en la tradición de Polanyi: el mer-

cado actúa en el contexto de otras instituciones sociales, las redes (Izquierdo: 2012.117). Lo económico no está desligado de lo social aunque cada momento de crisis haya la tendencia de tratar de desincrustar lo económico de lo social mediante la fuerza represora del estado es una visión no economicista del mercado.

Hablar de redes sociales al mismo tiempo puede tratarse de una intrasocialización del individuo a pesar de que se dé en contextos que implican la sociedad, la propuesta de Granovetter es contraria a ello, para él el individuo está inserto en redes sociales de distintos tipos. Las cuales también funcionan como creadores y transmisores de cultura las cuales para la temática a investigar tienen vital influencia en los mercados de trabajo.

Granovetter trata de resolver el problema diciendo que el sujeto existe y que las relaciones sociales son el sustento de las económicas. A él le interesan las transacciones por lo que su propuesta es mejor concebir a los individuos y sociedades insertos en espacios de acción posible, lo cual es importante para el MT.

No obstante, acercando este trabajo hacia el objeto de estudio, la doble función del papel fundamental de las redes sociales en la permanencia y acceso al empleo se encuentra en el aspecto de que en ocasiones, el haber obtenido un trabajo por medio de redes también puede resultar como contraproducente a partir de un sentimiento de deuda o sentido de pertenencia que se genera a partir de los lazos fuertes, donde es socialmente sancionado cambiar de rubro laboral so pena de ser exiliado de la comunidad perteneciente (ello es mayormente remarcado en los contextos de trabajo rural) aunque este peso de endeudamiento y obligación solidaria también se ve presente en trabajos de baja calificación del entorno urbano, como bien se menciona en la investigación de Hernández y Ballesteros (2010) sobre el corporativo de Mc Donald’s, aunque las redes son aptas para acceder al empleo, ante la inconformidad laboral y paulatina toma de centralidad de vida cotidiana que toman este tipo de empleos, un móvil fundamental para extender su permanencia en el trabajo es ejercido por el peso de las redes sociales en las que un sentimiento de endeudamiento por quien le consiguió el empleo así como las peticiones de sus compañeros de trabajo influyen directamente en la decisión de continuar en un trabajo que no le satisface.

En los someros acercamientos empíricos que se han tenido respecto a la temática de los trabajadores de bares se ha visto que una de las mayores vías de acceso al trabajo es mediante las redes sociales aunque también tienen incidencia en la permanencia de estos trabajados al gestarse un sentimiento de community labour (Salaman. 1974:14-27) entre los compañeros de trabajo ya que al ser un trabajo de interacción cara a cara en la industria de los servicios en el que también se desdibujan las fronteras entre el tiempo

de trabajo y el tiempo de ocio (a pesar de estar inserto en el tiempo de ocio de los otros).

Al ser un rubro altamente demandante en tiempo por lo que la gran mayoría de las relaciones sociales y procesos de sociabilidad se dan al interno del trabajo, donde el tiempo de recreación también se extiende a una cotidianidad con los compañeros de trabajo, se gesta este sentimiento de comunidad del empleo; un trabajo en el que por su misma naturaleza demanda polivalencia en el trabajo así como una fuerte flexibilidad de la duración de la jornada de trabajo a partir de la demanda de la noche, se vuelve necesaria una organización que no deviene del gerente sino de los empleados que se sustenta en calendarizaciones y “solidaridades” para realizar el trabajo a tiempo.

De manera que aunque la permanencia en el rubro no forma parte de los proyectos de vida así como tampoco es deseable, tanto en este rubro como entre los trabajadores del corporativo McDonald’s, las nociones de compañerismo, sociabilidades y las redes tienen un papel de peso para la permanencia en el empleo.

A partir de estas consideraciones, es posible agregar un puente articulador entre estos factores y su análisis, el cual se encuentra en los capitales, pero enfocado particularmente en el capital físico y el trabajo sexualizado (Warhust:2009:17-29) donde entraría la tendencia de algunos bares para contratar mujeres blancas o que sean extranjeras además de que esa «habilidad» se vuelve un saber hacer, un habitus construido en la experiencia y práctica donde también tendría cabida el concepto de emotional performance (Rafaeli y Sutton:1987) que es considerado como una compleja combinación de expresiones faciales, de lenguaje corporal, así como el tono de voz y las palabras a utilizar, el cual trasciende al emotional labour de Hoschild (1983) en el sentido de que considera que son únicamente emociones lo que se está ofertando, en donde además de mercantilizar al trabajador, también será necesario considerar el factor del trabajo sexualizado como elemento de permanencia y ascenso en el trabajo ya que puede ser visto desde donde el empleado tiene gerencia de su uso y de cuando es una tendencia que deviene de y por intereses de la empresa donde el dueño del bar probablemente no la estructura (la sexualización del trabajo) pero si la permite y de ser posible, la promueve. Aunque debemos recordar que la producción es un terreno en disputa porque en cuanto a la mercantilización del mercado de trabajo, un objeto no puede oponer resistencia, no obstante el trabajador si lo hace.

De esta manera se procurará a lo largo de la investigación a realizar encontrar si los factores de segmentación y discriminación son fuertemente estructurantes de los mercados de trabajo del rubro de los bares o si por el contrario infiere un mayor peso los imaginarios laborales que han creado

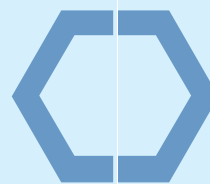
sobre este rubro a partir de una noción de dinero rápido y fácil además de permisibilidad en el trabajo a manera que se desdibuje lo liminal entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio, o si en un tercer caso, es la total apertura y fácil accesibilidad con pocos requerimientos de calificación los que dan estructura al volátil mercado de trabajo de los bares. La reconstrucción de trayectorias y biografías laborales por ello resultan una útil herramienta para la investigación empírica.

Imaginario laboral y juvenil

Castoriadis(1989) menciona que una sociedad existe “en tanto plantea la exigencia de la significación como universal y total, y en tanto postula su mundo de las significaciones como aquello que permite satisfacer esta exigencia”(Castoriadis:1989:85) por lo que se vuelve evidente la imperante necesidad de una significación que dote de especificidad a una metrópoli como la Ciudad de México y por lo tanto permita la organización de significaciones particulares y creación de imaginarios sobre las diversas zonas de la ciudad; esto, descansando en una memoria colectiva y en un contexto histórico. Así mismo para este trabajo de corte investigativo cualitativo se ha optado por entender a los imaginarios sociales como “aquella manera compartida —de intensidad variable en nuestra individualidad moderna- de representar el espacio y el tiempo”(Baeza:2000:12).

Dichas significaciones tienen un papel fundamental en la creación de la especificidad histórica y las significaciones sociales de una sociedad como la de la Ciudad de México que como cualquier otra, busca diferenciarse de las otras, una de ellas, la que compete a este trabajo, es la que se le da a la zona del centro histórico. “Desde este conjunto de significaciones, las condiciones materiales de vida son definidas como tales entre muchas otras posibilidades materiales. Las significaciones operan desde lo implícito en las elecciones, en el hacer de los individuos y de la sociedad, como definitorias de una constelación de significados y fines en los cuales y desde los cuales se construye el mundo social como este mundo, mi mundo”(Íbidem) a partir de los imaginarios sociales que “se establecen como condiciones de posibilidad y representabilidad y, por ello, de existencia de la sociedad”(Íbidem) metropolitana.

Partiendo de que los imaginarios llegan a configurarse tanto en colectividad como en la unidad última de la individualidad, pero desde una noción compartida, es que surge un imaginario de carácter etario juvenil en que se vuelve deseable el trabajo en el bar, tanto por la conceptualización abstracta de ser un “no trabajo” como de elementos de carácter subjetivo como la permisibilidad al interno del espacio laboral, la aparente “libertad” sin código de vestimenta y otros factores que al momento de la realización de esta investigación, todavía no ha sido posible develar más allá de aproximaciones.



Por otro lado, existe la viabilidad de realizar un puente analítico a partir de dos nociones: por un lado estaría la de la concepción de trabajo estigmatizado o imaginario de un “no trabajo” al laborar en los bares trazando un cruce a partir de las nociones de trabajo no clásico (De la Garza: 2011) así como la de identidad laboral (De la Garza; Neffa:2010).

En cuanto al primerio la relación se podría hallarse en cuanto a cómo hasta hace algunas décadas, al estar asociado a los considerados vicios y degradaciones sociales el trabajo en los bares, a quienes laboran en ellos no se les considera trabajadores en el sentido estricto del término puesto que al hallarse su actividad laboral en “el tiempo de ocio de los otros” no es visto como un actividad honorable o digna; si a estas arraigadas nociones morales se le adhieren las particularidades características de este rubro como el horario nocturno, la polivalencia en el trabajo, el saber hacer obtenido a partir de la constante práctica y no institucionalizado, que lo que los trabajadores ofertan trasciende a los productos tangibles, el darse en el tiempo de ocio de los otros, la difusa liminalidad entre trabajo y consumo así como el ingreso diferenciado entre salario y propinas cargado de una inestabilidad; encontraríamos que a partir de esta colectividad de experiencia se puede generar un sentimiento de identidad laboral que trasciende a los propios espacios de la actividad al mismo tiempo que pueda llevar a acciones colectivas e individuales de resistencia y organización tal y como se refiere en “Trabajo, identidad y acción colectiva” de De la Garza (2010).

Antes de culminar este apartado es necesario recalcar que lo aquí descrito aún obedece a una mera noción propositiva que habrá de refutarse o nutrirse cuando la investigación haya culminado; es decir, se podrán generar procesos de cohesión e identidad en el trabajo y sobre todo, para cuando se finalice el trabajo empírico, indagar sobre las representaciones que estos trabajadores generan de sí mismos para poder percibir si se conciben como trabajadores o no, lo cual de ser el caso negativo pudiera fungir como un aliciente para que los jóvenes busquen su inserción laboral en este rubro como una vía “alternativa” para lograr ingresos sin sentirse inmersos en la construcción social del deber ser común de la sociedad.

Conclusiones preliminares

El acercamiento metodológico que hasta el momento también ha permitido abordar las cuestiones de identidad y pertenencia laborales han sido los de community labour (Salaman:1974) y las conjeturas y aportaciones al sentido de comunidad en específico para el rubro de los bares y pubs así como la posible inclusión del cliente a esta pertenencia, el cual ha sido expuesto por Sosteric (1996).

En este sentido, la cohesión, identidad y pertenencia que se puede generar a partir de la experiencia y la sociabilidad en el trabajo, el cual para Sala-

man y Sosteric puede centrarse en el espacio laboral mismo ya que para el rubro, generar un sentido de pertenencia y solidaridad resulta crucial para volver llevadera la práctica laboral además de que se desarrollan prácticas de ayuda mutua generadas por los mismos trabajadores (no por la gerencia) para sobrellevar las características de un trabajo flexible, especialmente en cuanto al horario de trabajo.

Además las nociones de community labour se extienden a que la sociabilidad, relaciones amorosas y de amistad así periodos de recreación trascienden al espacio laboral, a manera que en el tiempo libre se continúan frecuentando los trabajadores, incluso aunque ya no estén ligados por ser compañeros de trabajo dada la marcada transitoriedad y breve permanencia en el rubro. Aunque en los acercamientos empíricos y entrevistas que se han realizado se dibuja una coherencia y similitud entre el trabajo de Sosteric y la investigación propia, se espera que en un trabajo posterior sea posible ahondar en resultados.

Casi para terminar, hasta el momento se ha encontrado que para el caso estudiado de los trabajadores del ámbito recreacional nocturno, estos se encontrarían más cercanos a la consideración de artesanos o trabajadores de oficio puesto que su saber hacer se obtiene principalmente a partir de la práctica y la experiencia generadas en el espacio laboral, asimismo en la actualidad con la inclusión de nuevas tecnologías y sistematización de los procesos de trabajo, sobre todo en las cadenas de bares como el caso de El salón Corona y El salón Sol, existe una degradación del trabajo en cuanto a su saber hacer así como un decremento de una relación con el cliente hacia ahora un más marcado anonimato y desinterés por ambas partes en el que la misma producción puede acercarse más a un modelo fabril para el caso de los grandes establecimientos en los que se desdibuja el papel social del trabajador del bar, lo que hará necesaria una revisión de la categorización del trabajador de bares del centro histórico de la Ciudad de México que además de su carácter de interacción de servicios y no clásico, incluya una visión desde el debate respecto a la obtención de su saber hacer y por lo tanto, configuración laboral.

Bibliografía

Azpurúa, Fernando (2005) "La escuela de Chicago: sus aportes para la investigación de las ciencias sociales" Sapiens, Revista Universitaria de Investigación, Año 6, No.2

Baeza, Manuel Antonio(2007) "Los caminos invisibles de la realidad social. Ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales Santiago de Chile" Revista Eure Vol. 33 N° 99

Bartra, Roger (2002) Anatomía del Mexicano Plaza Janés, México

Blanco, José Joaquín (1990) Un chavo bien helado: crónicas de los años ochentas Era, México.

Castoriadis, Cornelius (1989) La institución imaginaria de la sociedad Tusquets. Barcelona

De la Garza, Enrique & Julio César Neffa (2010) Trabajo, Identidad y Acción Colectiva Plaza y Valdes,

De la Garza, Enrique (Coord.) (2011) Trabajo no clásico. Organización y acción colectiva, tomo II, México, UAM-I y Plaza Valdez editores

Granovetter, Mark S. (1985) "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", AJS, vol. 91, num. 3.

Hernández Marcela, Garabito (2010)"Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: El caso McDonald's" en Marcela Hernández (coord.) Los estudios laborales en México. México, UAM / PyV

Herrera Lima, Fernando (2005) Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional, México UAM

Hochschild, A. (1983) The Managed Heart. Berkeley, CA: University of California Press.

Izquierdo Martín, Jesús (2012). "Alteridad del pasado, indisciplina del presente. Karl Polanyi, Otto Brunner y los usos de la Vieja Europa", AREAS, n.31, Murcia, España.

Rafaelli, A. and Sutton, R.I.(1987) "Expression of emotion as part of the work role" Academy Of Management Review

Salaman, G.(1974) Community and Occupation: An Exploration of Work/Leisure Relationships Cambridge: University Press.

Sosteric, M. (1996) "Subjectivity and the Labour Process: a Case Study in the Restaurant Industry" Work, Employment and Society

Warhurst and Dennis Nickson (2009) "Who's Got the Look? Emotional,Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services"Gender, Work and Organization. Vol. 16 No. 3

Domino's pizza como una figura de trabajo no clásico y construcción de identidad en la ciudad de Puebla

◁ Óscar Calderón Morillón¹

◁ Lucía Isabel Bravo Hernández

Resumen

El propósito principal de esta investigación es identificar a la empresa Domino's Pizza como parte del concepto del trabajo no clásico, así como la construcción de identidad de los trabajadores que participan dentro de esta transnacional en comida rápida. Los jóvenes de 18 a 25 años y el proceso productivo se convierten en el objeto de estudio de esta investigación, pues son partícipes de las nuevas construcciones laborales y se adaptan a las actividades que demanda la empresa para un mejor funcionamiento y un mejor producto para el consumidor, pues éste, también se vuelve parte de la interacción laboral. En esta empresa los trabajadores adoptan un rol que depende de su puesto de trabajo y área en la que se encuentra, adoptan un lenguaje, una imagen y, por supuesto, una nueva identidad como empleado. La empresa se ha vuelto una fuente de trabajo para muchos jóvenes que se insertan al mercado laboral como un nuevo obrero que convierte la materia prima en un producto de consumo directo, pues el cara a cara con el consumidor se hace presente en el momento de la compra, poniendo en jaque sus habilidades de amabilidad y empatía; además que el uso de software, los tiempos y movimientos forman parte esencial del proceso productivo. La metodología parte de la observación de todas las características que el sujeto muestra por medio de la subjetividad, ante los procesos productivos y ante una postura tanto familiar como social en dos sucursales de la ciudad de Puebla.

El trabajo ha sufrido cambios con el paso del tiempo y es necesario observar desde el sujeto empleador, sujeto empleado y ahora sujeto consumidor, así como los cambios que persisten y surgen con la tecnología avanzada, las técnicas y los proveedores de materia prima para poder pertenecer dentro de la categoría del trabajo no clásico. El mundo de las fast food a traído cambios no sólo culturales en comida instantánea, también ha tenido cambios en los trabajadores, con un perfil específico, flexibilidad laboral para los jóvenes y diversos servicios que se dan a partir de su integración a la empresa. Domino's Pizza no es la excepción y cuenta con estas características haciendo que el sujeto ingrese con plena seguridad a prestar su mano de obra, pero ya no sirviéndose a sí mismo con un salario sino también sirviendo a otros con su trabajo.

Palabras clave: jóvenes, identidad, flexibilidad, trabajo no clásico, organización.

Abstract

The principal purpose of this investigation is to identify the company "Domino's Pizza as part of the concept of not-classic job as well as the construction of identity of the co-workers that participate in this transnational company of fast food. The Young people between eighteen and twenty five

¹Profesor-Investigador del Doctorado en Estudios Sociales de la UAM-I, Coordinador de la Licenciatura en Sociología en Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Email: ocalderon199@gmail.com
Estudiante de Sociología en Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Email: linger_yoot@hotmail.com

investigation, they are partakers of the new construction work and cater to the activities that the company required for better performance and a better product for the consumer, as this, it also becomes part of the work interaction. In this company the workers adopt a role that depends on their job and area they are in, take a language, a picture and of course a new identity as an employee. This company has become a source of employment for many young people to the labor market they put in, as a new worker that converts raw material into a direct consumer product, for the face to face with the consumer is present at the time of purchase, thus threatening their kindness and empathy skills, plus the use of software, time and movement are an essential part of the production process. The methodology is based on the observation of all the features that the subject shown by subjectivity, to the production process and before a family and social position into two branches in the city of Puebla.

The work has changed over time and you need to look from the point of view of the employee, employee subject and consuming subject as well as the changes that persist and come with advanced technology, techniques and raw material suppliers to belong within the category of non-classical work. The world of fast food has brought cultural changes not only instant food, also had changes in workers with a specific profile, youth labor flexibility and range of services that occur from the integration to the company. Domino's Pizza is no exception and has these features by having the subject safely enter to pay their labor, but not making use himself a salary but serving others with their work.

Key words: Young people, identity, flexibility, not-classic job, organization.

Introducción

Este documento está basado en una investigación acerca de la empresa transnacional Domino's Pizza, poniendo a debate el concepto de Trabajo no Clásico, organización laboral y la construcción de identidad de los trabajadores.

Con el paso de la historia, el trabajo se ha convertido en una cohesión social, donde las relaciones sociales no sólo desencadenan socialización, sino también identificación, alienación, integración e inclusive adaptación de ideologías. A partir de la Revolución Industrial, se desenvuelven varias dimensiones para entender el concepto de trabajo, se deja atrás las actividades que caracterizaban a la Edad Media con sus acciones comunitarias, haciendo al individuo "individualizante", separando el trabajo rural del trabajo urbano, llevándolo a las grandes ciudades y haciendo de la migración el fenómeno que ayudó de manera inminente al capitalismo, trayendo consigo no sólo cambios sociales, sino también culturales y económicos. Además, a partir de este hecho histórico, la empresa toma un estatus de desarrollo humano no sólo por tener la capacidad de administrar y coordinar a las personas para mantenerlas hacia un fin de producción, también por la participación de un intercambio mercantil.

Los movimientos laborales, la demanda de mejores salarios, exigencia de derechos, estabilidad, seguridad social y respeto, convierten al trabajo en actividad para transformar materias primas. El Empleo, por su parte, se consolida en norma social en el siglo XX. (...) Implica un contrato indefinido a tiempo completo, un salario familiar, una regulación legislativa, un convenio colectivo, etcétera, es decir: una relación laboral sociopolíticamente regulado (...) resultado de la interacción conflictiva de múltiples actores e instituciones sociales (...) de los trabajadores asalariados colectivamente organizados. (Detlev, 2007:22). La migración hacia la ciudad separa las actividades domésticas de las industrializadas, la urbanización está presente, además del crecimiento de flexibilización y especialización que van de la mano con la organización del trabajo.

Según Detlev:

- Las organizaciones tienen una orientación a un fin determinado.
- Las organizaciones consisten en un determinado conjunto de roles y funciones coordinadas.
- Las organizaciones tienen fronteras claramente marcadas que permiten su diferenciación con el entorno. Esto implica la distinción entre miembros y no miembros.

Actualmente las empresas e industrias han ido transformando su organización de trabajo debido al gran crecimiento de oferta y demanda; a

la búsqueda de flexibilización y mayor especialización que tanto empresarios como personas laboralmente activas buscan para cumplir sus necesidades. Estas tres características de una empresa tradicional, en cuanto a organización, se incluirían tres aspectos que Enrique de la Garza propone para la explicación del Trabajo No Clásico:

- a) Para procesos de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y por tanto el control sobre el proceso introduce a un tercero que no es obrero ni empleador en el propio proceso de cómo se produce.
 - b) Los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo.
 - c) La producción meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o de software. (De la Garza Toledo, 2011: 10)
- Estos elementos de organización laboral tradicional y trabajo atípico me permiten convertir a Domino's Pizza en mi objeto de estudio y explicar por qué puede ser parte del Trabajo no Clásico.

Breve antecedente de la Empresa

Domino's Pizza es una empresa transnacional que se ha convertido en una de las mayores productoras de alimentos instantáneos (pizza) o llamada también fast food que al igual que Mc' Donalds, Subway, Burger King, Pizza Hot, ofrecen servicios de comida rápida que llegan desde Estados Unidos a establecerse en diversos países que buscan vender sus productos de forma masiva. Estos lugares, tiene en la mano de obra elementos únicos que transforman incluso la propia alimentación del consumidor, hay personas que toman cierto gusto por esta clase de comida dejando atrás, por ejemplo, la comida hecha en casa o la comida que también caracteriza a la sociedad mexicana desde lugares informales con un costo más bajo. Sin duda, no sólo diferencia al consumidor de comer en lugares de mayor categoría o de un reconocimiento globalizado (refiriéndose al estatus), también incluye al consumidor a una nueva ideología que, como diría Llevellyn Rockwell (2013) en su artículo "El capitalismo y la Guerra de las Hamburguesas", los alimentos son una arma política que se utilizan para invadir en los mercados.

Estos nuevos tesoros del capitalismo no se manejan solos, ya que cada una se encuentra bajo custodia de alguna empresa administradora que regula todas las fast food's. En nuestro caso, el objeto de estudio pertenece a Brain Capital que es una administradora financiera que ha adquirido diferentes empresas. Obtuvo a Domino's Pizza en 2008 cuando su fundador Tom Moaghan decide separarse de su empresa para buscar otros intereses (Domino's Pizza). Domino's Pizza, como otras empresas de tipo estadounidense, maneja el uso de Franquicias para extenderse a otros países del mundo. En 1989 se obtiene el permiso de abrir una sucursal en México por medio de grupo ALSEA, que es la compañía líder en restaurantes en México y Latinoamérica. Sus dueños Cosme, Alberto y Armando Torrado, obtuvieron la Franquicia Maestra

para que en 1990 operara la marca dentro de tierras mexicanas. Actualmente, hay más de 9000 pizzerías en más de 60 países, cuenta con 589 establecimientos en toda la República Mexicana y en Puebla con un total de 17 sucursales que pertenecen a ALSEA como corporativo. Cuenta con dos tipos de sucursales: Delivery y Express. La primera es la que cuenta con servicio a domicilio y la más famosa por tener entrega de 30 minutos, la segunda está ubicada en centros comerciales y terminales de Metro o Autobús.

Así es cómo Domino's Pizza funciona y que no sólo se ocupa de dar servicio en comida rápida, pues mantiene cerca de 10 000 colaboradores que se encuentran en altos cargos ejecutivos y empleados en diferentes sucursales manteniendo relaciones laborales día a día con una alta carga de especialización.

Domino's Pizza como figura del Trabajo no clásico

Domino's Pizza como una unidad de producción mantiene características con una base sociotécnica. "Por base sociotécnica hemos entendido la tecnología, organización-gestión, relaciones laborales y fuerza de trabajo de los procesos productivos. Sin embargo, las unidades de producción, además de bases sociotécnicas, tienen determinadas relaciones directas con el entorno (clientes, proveedores, mercado de trabajo, de tecnología, apoyos gubernamentales). A una unidad de producción caracterizada por su base sociotécnica y determinadas relaciones directas con el entorno, la llamaremos unidad socioeconómica de producción." (De la Garza Toledo, 2005: 70)

Entonces, Domino's Pizza como una unidad socioeconómica de producción nos muestra una organización pos-fordista, una "nueva clase obrera" como De la Garza los llama, que no está calificada, es gente joven y pertenece a un tipo de industria modernizada.(2005)

Con la llegada de estas empresas americanas, el consumo de alimentos también transfigura y se adapta a las sociedades "liquidas" teniendo en cuenta que la rapidez societal y el consumo de masas se detiene en la importancia de los tiempos y movimientos. Para Domino's Pizza, esta característica hace que la empresa maneje un mejor servicio basado en la reducción del tiempo. Para la empresa, el cliente es lo más importante, si no hay clientes no hay trabajo, no hay empresa. Las 4 "R's" es la implementación que los empleados deben saber en el momento de dar algún servicio y son los siguientes:

- Reduce pasos: Todo está cerca, la línea de producción mantiene un orden en cuanto a las materias primas.
- Reduce cruces: Cada empleado tiene su puesto y su lugar de trabajo.
- Reduce desorden: La limpieza es primordial, las herramientas y materias primas se encuentran en su lugar.
- Reduce errores: Por cada error, hay un minuto de diferencia, se debe de entregar al cliente un producto libre de errores y en un tiempo determinado.

Para Domino's Pizza la "Garantía de los 30 minutos" exige al empleado tener más rapidez no sólo al momento de hacer su producto, también cuando se entrega. La reducción del tiempo entonces, es una de las políticas de la empresa, sin dejar de mencionar que debe haber un producto de calidad y buen servicio, si bien observamos es parecido al método japonés Kan Ban.

Una de las herramientas de trabajo que se usa dentro de esta unidad socioeconómica de producción es el Software, además de la mano de obra de los empleados que mayormente es parte del proceso de producción. Esta herramienta es el administrador, no sólo del personal, sino de la oferta y demanda que los consumidores mantienen. El uso de software se integra como nueva herramienta que, sin duda, es elemento básico para la producción y regulación del trabajo de los empleados. Forma parte de la especialización, se encuentra a la vista y el uso de todos los trabajadores de la unidad y se encuentra como una "nueva computadora industrial". Los constantes estudios laborales en materia de organización y herramienta industrial han sido forjados por las grandes fabricas automotrices y textiles, sin embargo, las nuevas industrias y empresas productoras mantienen una integración entre las innovadores formas organizativas que dependen de la demanda de los productos con las formas organizativas tradicionales como el taylorismo y el fordismo poniendo en énfasis los tiempos y movimientos, reducción de los tiempos muertos así como el funcionamiento de las cadenas de montaje, llevándolos así, al sector de servicios. Básicamente, esta nueva base sociotécnica adopta estas tradiciones integrando también otras formas de organización flexible que se adaptan a las necesidades de empresarios, empleados y consumidores, aunque es difícil comparar y distinguir operaciones productivas de una industria de comida rápida con las raíces operacionales productivas de una industria automotriz, sin embargo, este choque cultural e innovador mezcla las diferentes formas organizacionales para complementar una producción bajo la demanda de los consumidores.

El sistema Pulse por su parte, es el sistema central del proceso productivo del cuál la producción, la administración y los tiempos son los que permanecen al control de este software como medio de producción. Si tomamos en cuenta los conceptos de máquinas, robots y autómatas dentro de las grandes industrias, podríamos mencionar que este sistema sería un pequeño "autómata programable" que manipula el modo de trabajo de los asalariados. Obviamente no existe una cadena de montaje que esté vinculado con la transformación del producto pero los trabajadores están conectados de manera simbólica con este autómata programable que les dice las características del producto que el cliente desea, remontándose en la "flexibilidad de gama" (desing change flexibility). En este sentido De la Garza dice, cada vez más objetos no provienen de la naturaleza sino que son productos puramente simbólicos y aunque se plasmen en forma material, este sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Por ejemplo, la creación de conocimiento que pue-

de encarnar en programas de computadora (software), su valor e importancia estriba en el contenido simbólico hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión, otros productos simbólicos se consumirán en el acto de producción, como sería el espectáculo musical en vivo (2010). Si bien, los conocimientos al ingresar a la unidad son nulos, el uso del software es complejo para los recién ingresados y estos terminan en un caos mental al no saber los códigos, los símbolos y los significados, pero gracias a la vida cotidiana estos elementos van tomando contenidos simbólicos en las conciencias de los sujetos y el uso del software se postula como la primera y la más importante herramienta para identificar lo que van a vender.

La venta a domicilio es parte de la nueva era de los servicios, todo se encuentra afuera del hogar, esta característica peculiar dentro de la unidad de producción también es parte administrativa del sistema Pulse, pues cada empleado espera su turno para participar en esta actividad (hablando sólo de repartidores). No existe alguna máquina que transforme al producto final en sus diversas categorías, el consumidor también obtiene beneficios, elige diversas especificidades en su producto y se le ofrece flexibilidad en su forma de entrega. Los trabajadores de esta empresa se empeñan en conceder las demandas de forma manual. La organización que predomina es demasiado cercana al pos-fordismo, pues hay una "especialización flexible" es decir (...) utilizando como fuerza de trabajo a "un nuevo artesano", flexible en horarios, puestos y tareas, recalificado, con relaciones de cooperación con sus patrones (De la Garza Toledo, 2000:158), todo esto en base a la unidad socioeconómica.

¿Quiénes trabajan en Domino's Pizza?

La situación de los jóvenes en México en materia de trabajo es deficiente. A pesar de la existencia de empresas que buscan gente joven, éstos buscan oportunidades en los diferentes sectores de producción. Muchos de ellos salen de la escuela para empezar a trabajar. A los 15 años el 18 % de los jóvenes de 12 a 24 ya está fuera de la escuela, la mitad lo estará a los 18 años. Las razones del abandono escolar son diversas, 40% dejó la escuela para trabajar y por falta de dinero; hay quienes tienen un horizonte limitado y consideran que con la secundaria, o con la prepa se acabó la etapa de estudiar. La mayoría de estos jóvenes están en el empleo informal: trabajan con horarios largos, muy bajo ingreso y sin prestaciones; 26 % de las mujeres con secundaria y 31 % de las que tienen prepa abandonaron la secundaria por unión marital y embarazo. Desgraciadamente el nivel demográfico de jóvenes supera el porcentaje de adultos mayores, a esto podríamos sumarle que la tasa de desempleo de los adultos de 30 años y más es de 3.5%, en los sectores juveniles alcanza 8.7%. No sólo es cuestión de desempleo, pues la competitividad se vuelve aún más compleja. A los jóvenes no les basta tener competitividad entre ellos profesionalmente hablando, pues los demás sectores vulnerables que care-

cen de preparación compiten por dejar de ser desempleado y es así como se vuelve un sector homogéneo en búsqueda de oportunidades. Ante esto Emma Navarrete explica a través de la estadística el trabajo juvenil en México y cómo a pesar de que la ocupación de los jóvenes es “buena”, la precarización permanece y además no se salvan del desempleo y las decadencias que los adultos trabajadores sufren en la actualidad.

En el caso del Estado de Puebla, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el primer trimestre de 2013, la población ocupada de 14 y más años 74.2% tiene una ocupación informal, y en los jóvenes de 14 a 24 años ésta aumenta a 86. %. El promedio de escolaridad de la población que tiene ocupación informal es de apenas 7.3 grados; es decir, escasamente cuenta con el primer grado de secundaria aprobado; se dedican principalmente al comercio o son prestadores de servicios (47.4%); en cuanto a su posición en el trabajo, la mitad son trabajadores subordinados y remunerados (49.9%), y casi la mitad (44.6%), no recibe ingresos o gana hasta un salario mínimo.

Domino's Pizza le da empleo a muchos jóvenes entre los 18 y 25 años de edad (aunque hay casos especiales que pasan los 25 años), al hacer esta selección se convierte en una de las empresas que comúnmente le da oportunidades de experiencia laboral a este sector y se vuelven una empresa de gente joven, re direccionando, estos jóvenes pertenecen al 47.4% del porcentaje marcado hacia los servicios y el comercio. Como ya lo había denotado, la tentadora idea de un trabajo con flexibilidad de horario, buenas prestaciones y buen ambiente laboral es la causa por la que algunos jóvenes solicitan un puesto en esta llamativa empresa. El perfil de ingreso no es exigente, debe ser mayor de edad, entusiasmo y ganas de trabajar. Al inicio hacen un pequeño examen de habilidades lo cual no es necesario aprobar, pues la entrevista en Recursos Humanos es lo más importante. Hacen diferentes pruebas “psicológicas” y una breve plática para conocer las razones que condujeron al aspirante a ser parte del equipo Domino's. Después de la solicitud, el aspirante espera para saber si es aceptado al equipo (la mayor parte sí lo son) y es citado para su “entrenamiento” la cuál es la primicia de sentirse parte de esta empresa transnacional. Ahí le enseñan teóricamente y de manera muy general lo que es, se hace y los elementos que serán parte de su actividad laboral, además de la explicación de los servicios que se dan, las prestaciones y las formas de pago. Aquí el sujeto se muestra parte ya de la PEA y empieza a cotizar.

Integrar a los jóvenes al mercado laboral es aprovechar la mano de obra de nuevos obreros que, física, emocional y mentalmente pueden tener visión de emprendedor y crecimiento laboral dentro de los servicios y que a partir de ello, éstos tengan la capacidad no sólo de transformar sino de convencer, de vender una imagen juvenil y animada ante los consumidores, dar un servicio de amabilidad y de empatía. La flexibilización en este tipo de relación laboral mantiene una unión tanto con los empleados como con los consumidores. El nivel de especialización hablando desde el género, muestra que la mayor

parte de los empleados que mantienen el cara a cara con el consumidor dentro de la sucursal son mujeres. Según la OIT en 2012 las mujeres logran posicionarse en el área de las industrias manufactureras con 17.7 % seguido por el área de servicios con el 30.9 % y después en el comercio, a diferencia de los hombres que predominan en esta área. Las mujeres jóvenes que se contratan para esta empresa se encuentran en el área de mostrador y se caracterizan por ser accesibles para la atención del cliente, en cambio, los repartidores pertenecen al sexo masculino por el esfuerzo físico en las tareas básicas de su trabajo. Dentro de la organización se sigue un plan donde los trabajadores frecuentemente son evaluados con los conocimientos generales de la unidad de producción y su funcionamiento.

Es interesante que este tipo de lugares se vuelvan comunes en el mercado de trabajo para los jóvenes, muchos de ellos empiezan a ser parte de la PEA, no tienen experiencia y es su primer empleo remunerado. Sus entrenamientos son meramente prácticos y aprenden bajo presión, no siempre de los gerentes, sino de los consumidores dentro del esquema de la rapidez y la idea de tener un mejor servicio.

En la flexibilización, la mayor parte son estudiantes que ingresan a este tipo de empresas por la seguridad de tener tiempo, no sólo para emplearse sino también para asistir a la Universidad o escuela abierta, teniendo en cuenta que su empleo les ofrece facilidades que quizá en una industria o en lugares donde tiempo completo se refiere trabajar todo el día. En Domino's Pizza la flexibilidad de horario se acomoda a lo que el sujeto necesita con jornadas de 32 y 48 horas a la semana. Trabajan 4 horas por 4 días a la semana y 8 horas los fines de semana si es jornada de 32 y 6 días por 8 horas si es jornada de 48 horas, dependiendo de los horarios escolares, teniendo los mismos derechos y las mismas prestaciones. Algunos empleados son acomodados por días, es decir, si tiene un horario de 4 horas a la semana debe cumplir 32 horas, este supuesto hace que se presente a trabajar 4 días a la semana con horario de 8 horas. Ante estos horarios, hay muchas denuncias por parte de los trabajadores, porque después de terminar su jornada de trabajo tienen que hacer el famoso “afán” que es la limpieza de su área de trabajo antes de salir. Todos los empleados están obligados a hacerlo. Los jóvenes que salen al último y se encargan del cierre son los que sufren más de estos abusos, pues no sólo se encargan de limpiar su lugar de trabajo, ya que tienen que lavar, desarmar y armar la línea de producción o también llamado “make line”, guardar el alimento sobrante, pesarlo y almacenarlo en el refrigerador. Los chicos de producción son los que tardan hasta una hora en limpiar, una hora que no les pagan. Si se tiene en cuenta esto, su jornada excede de 48 horas semanales a 54 horas. Sumando el caso del volanteo, durante la jornada, los gerentes mandan a los empleados a repartir publicidad a las casas que pertenecen al área comercial de la sucursal, guiados por un mapa y organizando las calles que le tocan a cada trabajador. El espacio laboral no sólo está dentro de la unidad, también fuera de ella, invadiendo el espacio

privado para tener mayor demanda en los productos. También existe el “volanteo masivo” que por órdenes del corporativo, todas las sucursales de la Ciudad de Puebla deben de cumplir, ya que un Sábado cualquiera, todos los empleados deben volar la mayor parte de su área comercial fuera de su horario de trabajo, no se paga y a veces solo reciben la “convivencia” de comer pizza después de terminar el volanteo. Por si fuera poco, otras tantas veces los gerentes piden a los asalariados que inviten amigos o familiares a que participen en el volanteo masivo a cambio de comer pizza gratis. La limpieza general es otra de las constantes quejas por parte de los empleados, ya que se hacen en las mañanas cada 3 o 4 meses en horas que no ocupan dentro de su jornada laboral y que tampoco se pagan. A pesar de esto los empleados están comprometidos con la empresa a cumplir estas tareas, ya que estas actividades sirven de competitividad entre ellos para ser el empleado del mes. Estas empresas disfrazan sus abusos gracias a que ofrecen al empleado un clima amigable y divertido, sabemos que no es así y que además son las nuevas características que mantienen a estas unidades productivas aún más atractivas y vistas de manera muy diferentes a otro tipo de industrias y empresas tradicionales que tienen fama de explotación, enajenación y precarización.

Construcción de Identidad

Iniciaré con las características básicas del sujeto trabajador empezando por la imagen. El individuo se siente parte de esta empresa primeramente por portar el uniforme que simboliza y diferencia al sector de servicios con el sector que consume dicho servicio. La personalidad del sujeto ante la empresa juega un papel importante, pues a pesar de tener cualquier personalidad, el sujeto es obligado a mantener una postura accesible y cordial, los consumidores son los verdaderos jefes. Cuando hablamos de empleo, trabajadores y empresa, hablamos de subjetividades. Tal como dice George Friedman (1963:17) la subjetividad vivida en las actividades de trabajo va desde los estados de insatisfacción, de tristeza y hasta de depresión, de neurosis, hasta los estados de realización de sí mismo, de satisfacción, de expansión del ánimo y, en los casos extremos (y raros) de alegría. Esta gama de estados afectivos correspondientes a las actividades de trabajo ofrece matices infinitamente numerosos que se manifiestan de manera variada, según los contextos sociales y culturales.

Actualmente, la Sociología del Trabajo se ha encargado de estudiar los procesos de trabajo, los medios de producción, las organizaciones laborales y por supuesto al personal que ocupa un lugar dentro de las empresas. Abramo (1988:176) conduce el estudio de la subjetividad al plano más profundo de las motivaciones, las cuales analiza en términos de la satisfacción/insatisfacción de los trabajadores en relación con diez indicadores: empleo, cualificación, salario, relación con los jefes, libertad de puesto de trabajo, ritmo, e intensidad del trabajo, riesgo, insalubridad, desgaste físico y mental. La flexibilidad de la que ya hemos hablado permite estudiar la cultura laboral con ejes que

en palabras de Roció Guadarrama (2000:237) incluye “temas tan diversos como las transformaciones incorporadas por la microelectrónica y la robótica en los procesos de trabajo, los efectos de las culturas gerenciales del consenso en las actitudes obreras hacia el trabajo, las modificaciones estructurales, subjetivas e ideológicas de la fuerza de trabajo como resultado de la flexibilización de los mercados de trabajo, y los cambios en las formas de vida determinados por la intensa rotación en el trabajo y otros procesos que afectan los modelos de organización familiar y, en general, los espacios de reproducción de la fuerza de trabajo.” A esto los cambios que hay dentro de las nuevas empresas e industrias, así como la integración de distintos procesos laborales para formar uno nuevo, permite que no sólo haya cambios dentro de las unidades sociotécnicas, pues las subjetividades de los obreros muestran cambios en su identidad como empleados, a esto (...) las transformaciones estructurales del modelo económico dominante permean la experiencia cotidiana de los individuos generando con ellos procesos subjetivos que orientan y dan sentido a la acción social en un espacio dado. (Garabito, 2011: 1256). Domino’s Pizza, como espacio, ofrece implícitamente no sólo experiencia, además existen roles, estatus, hay especialización, los sujetos interactúan no sólo como trabajadores, también como sujetos sociales, así como la existencia de la competitividad.

Estos sujetos mantienen una relación laboral legítima, pues cuentan con un contrato (para muchos de ellos, el primero que firman), servicios de salud y una nómina que reciben quincenalmente con sus bonos ganados tanto colectivamente como personalmente (empleado del mes). Ante esto, según Agulló (1997) la identidad se construye a partir de lo que se hace en el trabajo. La organización productiva es un factor para que el sujeto pueda interactuar y que en la cual, la relación laboral inicia por medio del contrato. Este contrato permite a los empleados recibir las distintas prestaciones que la empresa ofrece, así como recibir del empleado el cumplimiento de las tareas que el gerente especifica para el bienestar de la empresa.

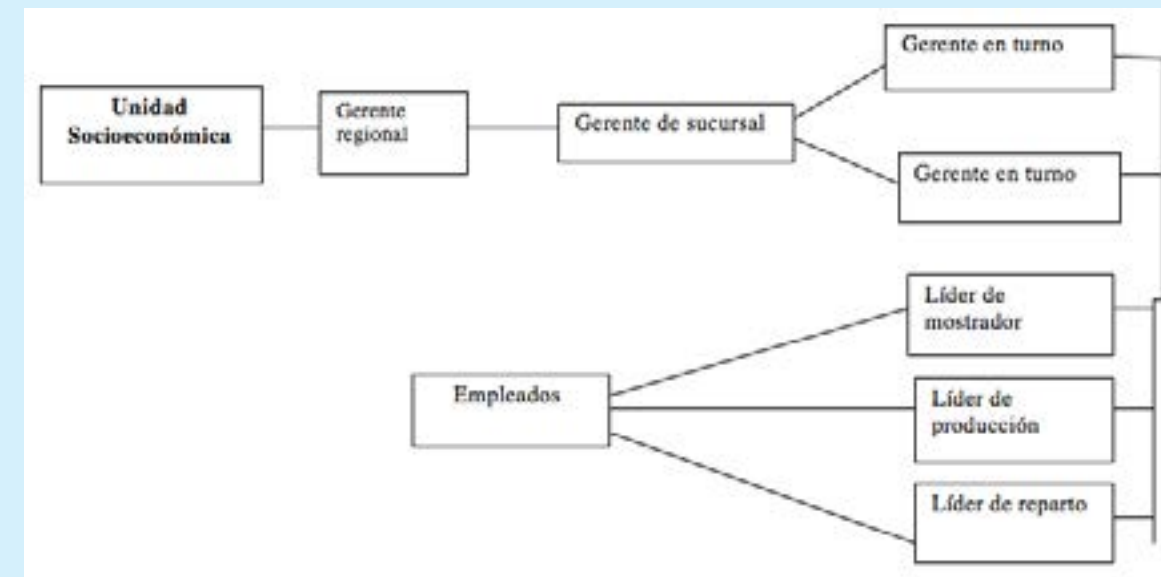
Día a día el sujeto inicia nuevos conocimientos en base a su trabajo meramente prácticos que con el paso del tiempo irá perfeccionando y mantendrá significados para él. La construcción de identidad en las nuevas industrias y en sectores juveniles se vuelve complejos, pues, tradicionalmente los obreros aspiraban a industrias por necesidad de mantener a sus familias y tener una vida digna. Hoy en día, estas necesidades no quedan del todo excluidas en este tipo de trabajos, pero las razones por las cuales este sector entra a esta empresa varían, desde obtener experiencia, por ocio, para pagar sus estudios o por simple deseo de consumir. Tal como lo menciona Leyva y Rodríguez (2006), es necesario considerar algunas advertencias como la inexistencia de un grupo juvenil cuya ideología contenga rechazo al trabajo para diferenciarse al adulto, y la involución del trabajo de una concepción centrada en el valor a otra que lo percibe como un mero instrumento para obtener cosas. Los jóvenes por lo tanto ingresan a Domino’s con una visión

particular, el cuál a partir de estas ideas y de los procesos de producción es como crean su identidad como trabajadores.

La empresa se constituye de producción y servicios, “la identidad se forma por procesos sociales” (Berger, Luckmann, 2008:214) en este caso la identidad se forma por procesos laborales. La teoría de la Identidad explica cómo la identidad se construye por medio del contexto social e histórico, a partir de un contexto laboral y una cohesión social dentro de la empresa, los jóvenes construyen su identidad laboral mientras prestan sus servicios. A estos jóvenes les implantan una visión, una filosofía y una misión, es decir, una forma de ser, la capacidad de “servir”. La cuestión aquí es que en las industrias tradicionales, el capitalista, dueño de la empresa que implanta las formas y medios de producción, se caracteriza por ser a quién se le vende la mano de obra. En este caso, la fast food no sólo vende mano de obra, también accesibilidad no nada más para el empresario, pues el cliente es quien implanta el grado de productividad y el ritmo de producción. El cara a cara con el cliente muestra una relación laboral, en este sentido, él espera de estos jóvenes un buen trato, haciendo de estos, gente que cumple con su trabajo por medio de los conocimientos que se le dan, el lenguaje y los símbolos. La interacción laboral rebaza los límites de un trato entre jefe y empleado, el cliente se convierte en el tercero en discordia y el que decide. A través del lenguaje, las construcciones simbólicas y significativas entre empleados se vuelven básicas para el proceso de trabajo, el empleado por medio de la vida cotidiana en la unidad, procesa nuevas palabras y códigos que permiten la comunicación entre ellos haciendo más fácil la producción de los servicios.

El ambiente laboral se desenvuelve entre sujetos que por medio de selección de intereses, de edad y motivaciones, se desencadena una serie de comportamientos hasta un grado de empatía, amistad y por supuesto competitividad. Basándonos en la acción colectiva, los jóvenes trabajadores aprenden a trabajar en equipo, ponen en juego habilidades para resolver problemas, toma de decisiones y autocontrol para sus emociones, esto cuando los clientes están insatisfechos. La socialización entre empleados tiene límites postulados por la misma empresa, pues estos pueden ser de forma respetuosa y tolerante con los demás siempre y cuando el servicio demandado este finalizado, es decir, no hacer esperar al cliente. Se prohíbe mantener relaciones amorosas dentro de las sucursales así como trabajar con un familiar en la misma, esto para evitar la distracción.

En cuanto a la estructura, los trabajadores se conforman de la siguiente manera:



Los gerentes son sociables y accesibles con los demás empleados, mantienen una relación empleado a empleado excepto cuando se acumulan muchos pedidos, pues en ese momento toma una postura exigente e intolerante ante los errores, mantienen el rol de patrón. Los gerentes como encargados de cada sucursal muestran compañerismo que a su vez se disfraza de opresor, es algo irónico que tratar bien al empleado, éste se compromete a cumplir con sus actividades de manera uniforme. Muchas veces los trabajadores tratan de hacer lo mejor de sí para quedar bien con los gerentes, hacen favores y tratan de entablar una amistad. En cambio, otros prefieren la rebelión, hacen las actividades de manera lenta, tiran la publicidad a la basura cuando salen al volanteo o hay faltante de ingredientes. La fragmentación entre empleados también existe, hay unos que están separados de los demás y sólo van a trabajar (en este caso, son los que ya tienen una familia que mantener o pasan de los 25 años). Otros están siempre de parte de las ideas de los gerentes que van más allá del gerente de sucursal, pues tratan de vincularse con los gerentes regionales; y otros que están en contra de ellos, evitan recibir órdenes poniendo en práctica sus conocimientos en el trabajo, hacer sus actividades laborales y tener el mínimo contacto con los gerentes.

Han iniciado peleas verbales y físicas entre empleados a causa de diferencias personales, pero lo inexplicable es por qué no son despedidos, simplemente son suspendidos y tienen una larga charla con el gerente regional haciendo prometer que no va a volver a suceder, cuando en los estatutos indican que es baja inmediata.

A pesar de estos incidentes y diferencias entre empleados, la acción colectiva se lleva a cabo de manera fluida y coercitiva. Las emociones dentro de la socialización convierten a los sujetos en personas solidarias y con una unión hacia los demás cuando hay auditoría, es decir, cuando un auditor de la em

presa visita la sucursal para revisar que se lleven a cabo todos los elementos del proceso productivo y de servicio que la empresa implanta. Cuando sucede esto, todos los empleados trabajan en conjunto para que todo se lleve al pie de la letra, atención a los tiempos, movimientos, calidad del producto así como del servicio, uniforme y limpieza. Entre estrés, preocupación, nerviosismo de ser revisados y puestos a prueba, esperan el resultado final, la calificación de la mejor sucursal del Estado de Puebla y el bono de las 5 estrellas, el premio por trabajar en colectividad.

En la conformación estructural, los líderes son los encargados en cada área. Entre sus actividades, los líderes tienen que estar al pendiente que los tiempos y movimientos se cumplan como se estipula. Los jóvenes en mostrador deben de tardar 3 minutos en tomar una orden, producción 8 minutos en hacer una pizza y reparto 15 minutos en hacer una entrega a domicilio. Cuando las actividades laborales no van bien, los gerentes (cualquiera a cargo) llaman la atención del líder y estos a su vez negocian con los demás empleados de su área para que se trabaje mejor y se evite el regaño; forma parte de la interacción colectiva. Estas interacciones no sólo existen dentro de la sucursal, pues fuera de ella el sujeto se integra con sus compañeros de trabajo, esta vez, compartiendo la idea de ser un trabajador. Los lazos amistosos y de compañerismo también se demuestran en los momentos donde no hay procesos de producción, a excepciones de jóvenes que se deslindan de alguna relación fuera del compañerismo y esto muchas veces porque su trabajo/familia es primero, entre ellos el propio gerente.

A manera de conclusión:

Hemos visto que esta empresa además de ofrecer un servicio al público y vender un producto que los mismos consumidores demandan con sus especificidades, también juega un papel importante en sus distintas formas de analizar, desde sus procesos productivos, así como los roles y estatus que existen, las relaciones laborales y la identidad de los sujetos. Estos jóvenes, escolares en su mayoría, buscan adentrarse a tener experiencia para iniciarse como parte de la PEA y qué mejor en una empresa que ofrece todos los servicios, desde la cotización hasta el servicio de salud, buen ambiente y flexibilidad en los horarios. La especialización que se construye de manera práctica y cotidiana, hacen del sujeto una persona útil que intercambia su mano de obra y sus servicios por un salario, sin dejar de mencionar los bonos de productividad, poniendo en práctica la competitividad por los frecuentes concursos del empleado del mes y de entrenamientos para ascender de puesto. La rapidez y eficacia se convierten en el sujeto parte básica de su desempeño laboral y por si fuera poco, el manejo de las herramientas y las técnicas para complementar la mejora de su trabajo.

Domino's Pizza no es comparada con una industria maquiladora o automotriz, sin embargo, retomando los conceptos que la Sociología Laboral occidental nos ha heredado y que han nacido de las grandes industrias, podemos hacer un acercamiento a estas nuevas formas laborales y que desde el siglo XX en México, se adapta a los nuevos estilos de vida en el país y en la sociedad consumista. La investigación sobre estas empresas que permiten a los jóvenes tener experiencia laboral, acercan a nuevas oportunidades de reconocer y teorizar las nuevas organizaciones laborales que generalmente no han sido estudiadas o no tienen sus propios conceptos para ser analizadas, pues bien nuestra era industrial no sólo exige tecnología de punta, ni mano de obra que cumpla un perfil, también exige un intercambio con la publicidad, la interacción con los consumidores e innovaciones en los productos que están en venta. Todo esto nos alienta a analizar estas características utilizando conceptos que se han desarrollado gracias a los estudios sociológicos y económicos de las grandes maquilas o industrias automotrices, que aunque no se compara a nivel productividad y medios de producción, en menor grado retoma la forma de trabajo de los antiguos talleres y el funcionamiento de las grandes empresas que los clásicos nos han heredado.

Bibliografía

Agulló Tomás Esteban, (1997), *Jóvenes, Trabajo e Identidad*, Facultad de Psicología. Área de Psicología Social, Universidad de Oviedo, España, pp.608

Berger, Peter, Luckmann, Thomas, (2008), *La construcción social de la realidad*, Amorrortu, Madrid, pp. 233.

Bauman, Zygmunt, (2006), *Vida Líquida*, Paidós Ibérica, España, 208 pág.

Coriat, Benjamín, (1992), *El taller y el Robot*, Siglo XXI, España. Pp. 266

De la Garza Toledo, Enrique (coord.), (2000), "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en *Tratado latinoamericano de sociología del Trabajo*, FCE, México, pp.796

-(2005) "Modelos de producción y trabajo en México", en *Revista Trabajo*, año 1, Septiembre (tercera época), pág. 63-97.

-(2011), *Trabajo No Clásico, Acción Colectiva y Organización*, Tomo I, UAM-Iztapalapa, México, pp. 329.

(2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. México.

Emma Navarrete, (2005), "El trabajo juvenil: algo más que el trabajo en sí mismo" *Espacio Abierto*, vol. 14, núm. 1, enero-marzo, Universidad del Zulia, Venezuela, pp. 53-72

F

riedman, Naville, (coord.), (1963) "Introducción y Metodología", *Tratado de Sociología del Trabajo*, FCE, México.

Garabito Ballesteros, Gustavo (2011), *Trabajo, espacio y experiencia. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco*, *Ide@s CONCYTEG*, 6 (77), pp., 1255-1280

Guadarrama, Rocío, (2000), "La cultura laboral" en *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, F.C. E. México,

García Colín, Juan, (1996), *Contabilidad de costos*, McGraw-Hill, 1º edición, México, pp. 269.

Holm-Detlev Köhler, (2007), *Manual de Sociología de trabajo y de las Relaciones Laborales*, Delta Publicaciones, 2º Edición, Madrid, 674 páginas.

Leyva Piña, Marco A., Rodríguez Lagunas Javier, (2006) "El Lugar que ocupa el trabajo en los Jóvenes Mexicanos", *Limiar, Estudios Sociales y Humanísti-*

cos, Diciembre, año/vol. IV, número 002, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, San Cristóbal de las Casas, México, pp. 71-92

Páginas de internet

Desempleo entre jóvenes, más del doble que en mayores de 30 años, *La Jornada*, 17 de Febrero de 2013 <http://www.jornada.unam.mx/2013/02/17/sociedad/028n1soc> consultado 5 de Agosto de 2013

De jóvenes y política de población, *La jornada*, 19 de Abril de 2013 <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/19/opinion/024a2pol> consultado 5 de agosto de 2013

México: mujeres y hombres, empleo informal y pobreza, *Este país*, 01 de Julio de 2013 <http://estepais.com/site/?p=46179> consultado 5 de Agosto de 2013

Para qué sirven los días mundiales, *La Jornada de Oriente*, 12 de Julio de 2013 <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2013/07/12/para-que-sirven-los-dias-mundiales/> consultado 5 de Agosto de 2013

Página oficial Domino's Pizza <http://www.dominos.com.mx/quienes-somos/> consultado 20 de Julio de 2013

Página oficial Alsea <http://www.alsea.net/content/20000/20100> Consultado 20 de Julio de 2013

Rockwell, Llevellyn (2013), "El capitalismo y la Guerra de las Hamburguesas" <http://kinkallaucv.wordpress.com/2013/02/24/los-10-alimentos-del-capitalismo/> consultado el 22 de Agosto de 2013

Reestructuración del mercado de trabajo: ¿Nuevas demandas de competencias profesionales al joven agrónomo en Jalisco?



Juan Patricio Castro Ibáñez¹
Bertha Adelina López Arce²
Fernando López Alcocer³

Resumen

La presente exposición, tiene como objetivo presentar avances de investigación del proyecto: “Tendencias del mercado de trabajo agropecuario y demandas de competencias profesionales: el caso del agrónomo en Jalisco”. Se parte que la globalización y la reestructuración económica han tenido impactos en los sectores productivos el cual demandara modificar las características y perfiles de las profesiones.

El mercado profesional de empleo demanda actitudes, habilidades y capacidades distintas a las de hace unas décadas, es necesario identificar las condiciones bajo las cuales se desempeña el quehacer del Ingeniero Agrónomo. Indagar las exigencias de los empleadores, direcciona y posibilita reconocer los perfiles profesionales

¹ Profesor investigador del Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Agronómicas y Agropecuarias, Universidad de Guadalajara. Doctor en Educación, Miembro del Cuerpo Académico UDG 671 “Procesos organizacionales y formativos para el desarrollo regional”. Correo electrónico: cij18361@gmail.com

² Profesora investigadora del Departamento de Administración, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara. Dra. En Educación, Miembro del Cuerpo Académico UDG 671 “Procesos organizacionales y formativos para el desarrollo regional”. Correo electrónico: adelinal29@hotmail.com

³ Profesor investigador del Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Agronómicas y Agropecuarias, Universidad de Guadalajara. Doctor en Desarrollo Rural, Miembro del Cuerpo Académico UDG 671 “Procesos organizacionales y formativos para el desarrollo regional”. Correo electrónico: ferlopalc@gmail.com

emergentes en un contexto social y productivo cambiante, el cual también propicia la incertidumbre del joven agrónomo en su futura inserción al mercado de trabajo. Ante los cambios del mercado de trabajo del agrónomo, el programa de prácticas profesionales de la División de Ciencias Agronómicas del Centro Universitario de Ciencias

Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara ha sido un espacio coyuntural para que el joven universitario se inserte y consolide redes sociales y se genere espacios de contacto con los actores sociales (empresario o empleador) que faciliten su inclusión profesional.

La estrategia teórica –metodológica del estudio parte de que el mercado de trabajo del ingeniero agrónomo es heterogéneo y segmentado, se desarrolla en un contexto globalizado y de reestructuración productiva. Se recuperó la opinión de los alumnos que culminaron el programa de prácticas profesionales como evidencia empírica a través de un cuestionario que se aplicó a seis generaciones de egresados de agronomía, representó un universo de 411 egresados. El instrumento diseñado contempló cuatro variables analíticas:

- Identificación de la inserción del joven agrónomo en los diversos segmentos del mercado de trabajo agropecuario.
- Demanda de competencias profesionales.
- Criterios de selección del candidato para ocupar una vacante en el mercado de trabajo.
- Expectativas de inserción profesional en la empresa receptora de practicantes.

El procesamiento de los datos dio evidencia que ante un mundo globalizado, inmerso en un proceso de cambio constante, el avance de la ciencia y la tecnología, la reestructuración de visiones, objetivos y metas de las empresas con incidencia en sus procesos administrativos-laborales; las competencias genéricas representan una demanda emergente en la formación de recursos humanos en los campos profesionales en los diversos segmentos de trabajo del joven agrónomo. Los practicantes externan un alta exigencia en la ejecución de competencias genéricas, como los son las comunicativas, liderazgo, organización, innovación, manejo de sí, coordinación de personal, entre otras.

El análisis de las seis generaciones de egresados nos orienta a realizar estudios de tendencias del mercado de trabajo del ingeniero agrónomo dentro de un contexto de reestructuración del aparato productivo que en su mayoría se encausa a la producción de hortalizas y frutillas (berries- bayas- ejemplo; zarzamora, arándanos, fresas) y cultivos protegidos (producción de jitomate en invernadero) para la exportación en menoscabo

de la producción de alimentos básicos (maíz, frijol) que representa poca rentabilidad en la lógica empresarial.

Palabras clave; Joven agrónomo, competencias profesionales, mercado de trabajo agropecuario, reestructuración productiva.

Introducción

La presente ponencia, tiene como objetivo presentar avances de investigación del proyecto: "Tendencias del mercado de trabajo agropecuario y demandadas de competencias profesionales: el caso del agrónomo en Jalisco". Se parte que la globalización y la reestructuración económica han tenido impactos en los sectores productivos el cual demandara modificar las características y perfiles de las profesiones.

Los encuestados fueron jóvenes egresados de seis generaciones de la carrera de Ingeniero Agrónomo que imparte el Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara. Las cualidades de la población, fueron jóvenes representados por un grupo modal que fluctúan entre la edad de 22 a 27 años. Se parte que los jóvenes enfrentan la crisis del empleo en los diversos ámbitos geográficos (mundial, nacional, regional y local y global) motivados por la instauración de los modelos neoliberales.

El modelo neoliberal ha impactado en las diversas esferas de lo social, y se hace presente el paso a la reestructuración, el cual es entendido como un proceso definido por los cambios de los modelos de desarrollo social,¹ en el cual se presenta una transformación de los medios organizativos de la sociedad para lograr fines, metas, objetivos sociales en donde se instaura los principios estructurales inalterables del nuevo modelo de desarrollo social.

El Estado al asumir el proceso de reestructuración política, crea las condiciones para incorporar un nuevo modelo de desarrollo, contando con la alianza de los dueños de capital como actores sociales estratégicos que presionan para que el modelo de desarrollo incida y transforme los medios organizativos estatales en el hacer de la política y al modificar principios en la cadena Estado-sociedad-mercado.

Entre los principales programas de reformas estructurales o de ajuste aplicados por los Gobiernos que se incorporan a la "nueva economía", figuran las siguientes:

¹ En la instauración del modelo neoliberal, lo social ha quedado en segundo término por que en las economías de mercado los propietarios o capitalistas son los que toman decisiones sin pensar en las necesidades sociales, por un lado y por otro, el Estado paulatinamente ha reducido su margen de acción en la política social (Bettelheim, 1984).

- Desregulación de los mercados.
- Liberalización del comercio exterior.
- Flexibilización de las relaciones de trabajo.
- Privatización de las empresas y servicios estatales.
- Descentralización pública y del proceso político (Castells, 1989; Lucena, 2000).

Los procesos de reestructuración política en los diversos países en el orden mundial y en especial en México, tuvieron implicaciones en las reformas estructurales o de ajuste durante los años 80s, donde se fueron creando las condiciones para que los dueños del capital nacional y transnacional presionen en torno a la desregulación de los mercados, para luego operar los procesos de reestructuración productiva.

En este sentido, Enrique de la Garza (2001) señala que la reestructuración productiva, comprende cambios internos en el funcionamiento de las empresas (tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y culturas laborales) y externos (relaciones clientes-proveedores, cadenas productivas, relocalización territorial, joint ventures).

Por lo que la revolución de la calidad va generando una reestructuración de los sistemas productivos e induce a cambios, como son la flexibilización y reformulación de los modelos educativos, actualización profesional y capacitación para el trabajo. A partir de la perspectiva de la OTI (Organización Internacional del Trabajo), se observa un énfasis en el desarrollo económico partiendo de la centralidad de la capacitación, fomento a las habilidades, desarrollo de conocimientos y competencias de los recursos humanos (Barrón, 2002:25).

Las reestructuraciones, así como los modelos de desarrollo social, no son acciones donde los actores sociales incorporan mecánicamente su adopción en su imaginario social, en sus representatividades y sus significaciones colectivas. Para operar efectivamente deben partir de una acción política como un proceso determinado, donde el Estado, las instituciones, organizaciones, ponen en práctica su asimilación, así como el consenso para su legitimación de la transición al nuevo modelo de desarrollo a través de la reestructuración política (Castells, 1989). Ésta resulta determinante para instaurar un nuevo modelo de desarrollo económico, en donde, en un primer momento las fuerzas económicas de los países desarrollados presionaron las estructuras políticas de los diversos Estados-Nación, para lograr "Reformas de Ajuste Estructural" e instauración del "Modelo de Desarrollo Neoliberal".

Las reformas de ajustes estructurales tuvo implicaciones en los diversas

esferas de lo social y con mucha mayor fuerza se operó la reestructuración de los mercados de trabajo, con una articulación plena a los fenómenos socioeconómicos que dan origen a los cambios en el sector productivo y repercusiones en la sociedad en sus diversos ámbitos, como sería las instituciones gubernamentales, educativas, las formas de organización. Entre los principales fenómenos, se tiene la crisis del sistema capitalista¹ mundial de los años 70s, que promovieron los procesos de reestructuración en los mercados de trabajo, como estrategia del sistema capitalista mundial para sortear y salir de la crisis en la que estaba inmerso.

Otro elemento que juega en la reestructuración productiva son los avances de la ciencia en materia de aplicación tecnológica generado una nueva era de la información donde el conocimiento esta llamado a ocupar un papel preponderante no solo en el ámbito de la economía global sino también en los distintos renglones sociales de la cultura y la educación.

La Instituciones de Educación Superior como espacio institucional para orientar los procesos educativos en la transmisión y generación de el conocimiento, se ves influidas por tales cambios al demandar los ajustes para el proceso de la formación profesional de acuerdo a la medida del mercado trabajo en expansión global, sin olvidar los proyectos de desarrollo social.

En este escenario el interés es reflexionar en torno a una profesión, como es la Agronomía inmersa en los cambios del entorno productivo y en su mercado profesional específico. Es una carrera versátil que bajo los procesos de globalización y reestructuración de los mercados de trabajo ha sufrido transformaciones en su perfil profesional, de ser una carrera en las décadas del siglo pasado, que se caracterizaba porque una alta proporción de sus egresados se insertaba en el sector público, en las diversas secretarías de Estado y sólo un bajo porcentaje se desempeñaban en la iniciativa privada (Cleaves, 1985).

Con los cambios estructurales y la reestructuración productiva, los mercados profesionales han tendido a desarrollarse en la flexibilidad en las formas de organización del trabajo, diversificando con ellos los campos profesionales a los que normalmente tendía a cubrir un Ingeniero Agrónomo. Bajo los procesos de modernización del Estado, se observan implicaciones en ajustes estructurales y reformas sistemáticas en el rubro económico, estas acciones repercuten a la vez en el sistema educativo como exigencia de perfiles actualizados, calificación y competencias profesionales acorde a las nuevas demandas del mercado de trabajo.

¹ La crisis del sistema capitalista que se manifestó durante los años sesenta y principios de los años setenta hasta nuestros días es una "expresión de una crisis estructural del capital que se extiende hasta la actualidad provocó entre otras consecuencias, que el capital implementase un vastísimo proceso de reestructuración, buscando la recuperación de su ciclo reproductivo y, al mismo tiempo, imponiendo nuevamente el proyecto de dominación societal" (Antunes, 2003:25).

El sector agropecuario en las reformas estructurales y reestructuración productiva

Las relaciones, contradicciones y diferencias, entre lo rural y lo urbano en México, tiene sus orígenes en la década de los años cuarentas del siglo XX, cuando el país le apostó a la industrialización como el motor económico para el desarrollo nacional, lo que generó que se le asignara un papel específico al campo mexicano y se dividió en tres elementos:

- Proveedor de divisas. A través de los ingresos captados por las exportaciones de los productos agropecuarios.
- Proveedor de materias primas hacia la industria. Básicamente de insumos y materias primas, a bajo costo.
- Proveedor de mano de obra. Barata para los complejos industriales.

Como una medida compensatoria al papel subordinado que jugaba el campo mexicano, el Estado generó una serie de políticas agrícolas destinadas a créditos accesibles con tasas de interés inferiores al valor real del dinero, precios de garantía para los principales cultivos, subsidios a los insumos y servicios proporcionados por el Estado, asesoría técnica gratuita, entre otros elementos. Esta situación continuó hasta finales de los años setentas y principios de los ochentas cuando el modelo económico de sustitución de importaciones (economía mixta) fue cambiado al modelo económico actual (neoliberal).

El cambio de modelo impactó a los productores rurales a través del abandono así como disminución del apoyo que se les otorgaba a través de la asistencia técnica, la organización de productores, la investigación agropecuaria, el crédito, el seguro, la caída de los recursos económicos de origen fiscal para obras de infraestructura productiva, entre otros (López, Arámbula y López, 2009:52-53).

Es importante reconocer que el impacto de los cambios afectó más a los campesinos que practicaban una agricultura de subsistencia, que fundamentaba sus actividades a través de unidades de producción familiar, donde la base para la reproducción social fue el equilibrio entre la fuerza de trabajo, tierra y capital, desarrollando un sistema de producción caracterizado por la interdependencia agrícola-pecuaria-forestal, complementada por la venta de fuerza de trabajo dentro de la propia comunidad así como por medio de procesos migratorios, donde la mayor parte de la producción fue y actualmente es para el autoconsumo y solo una pequeña parte para la venta por medio de procesos mercantiles simples.

Los campesinos de subsistencia no pudieron sumarse al proyecto nacional,

tendiente a privilegiar sistemas de producción, donde la lógica fue la ganancia y especialización, y no la producción de alimentos. Ante esas limitantes, las unidades campesinas sustentaron su estabilidad social dentro y fuera de la comunidad, equilibrando el trabajo a través de la diversificación de actividades económicas y productivas, lo que les permitió desarrollar estrategias de sobrevivencia y adaptación. En contraposición se encontraron los empresarios agrícolas, que aún sin el cambio de modelo, ya venían practicando sistemas de producción agropecuarios dirigidos al mercado internacional.

El mercado de trabajo agropecuario
El mercado de trabajo agropecuario se expresa estructuralmente dividido en varios espacios de carácter desigual y segmentado. En el caso particular del Estado de Jalisco, se caracteriza por su actividad agropecuaria. De donde se deriva hacia un mercado de trabajo segmentado debido a la estratificación de los productores agropecuarios, donde se establece una clasificación de pequeños, medianos y grandes productores, en cada uno de estos segmentos se manifiestan elementos contradictorios en el desarrollo heterogéneo en los diversos grupos (Castro 2006).

Algunos segmentos de productores se caracterizan por la utilización de las innovaciones tecnológicas, aplicación de sistemas administrativos en el sistema de producción, programas de sanidad vegetal (inocuidad alimentaria), buenas prácticas culturales, programas de nutrición vegetal, utilización de registros; mientras que en otros segmentos, parcialmente programan las actividades de este tipo y en otros casos, se presentan una nula administración y se realizan las actividades con técnicas ancestrales en los sistemas productivos.

En estas condiciones podemos definir que existe una estratificación en las explotaciones agropecuarias, donde se manifiesta la presencia de sectores modernos, semi-modernos y tradicionales, y que de acuerdo a lo propuesto por Piore (1983), se definen como mercados de trabajo primario (que se caracteriza por tener mejores condiciones de empleo) y secundario (los puestos de trabajo son mal pagados).

Otras cualidades del campo mexicano es la prevalencia del envejecimiento de la mano de obra y una feminización, como expresan los datos del Procede (Programa de certificación de derechos ejidales/SRA), donde se tiene que en el año 2000, el 58.6% de los ejidatarios cuyas tierras habían sido certificadas tenía 50 años o más y 37% más de 50 años. En el caso de los jóvenes del medio rural, salen de sus poblaciones a buscar mejores expectativas de vida hacia los centros urbanos; otro elemento que juega son los niveles de escolaridad que tienen esos jóvenes, por lo que la educación se asocia positivamente con los ingresos no agrícolas.

Las tierras ejidales son acaparadas por las generaciones más viejas y los jóvenes tienen pocas posibilidades de poseer una parcela ejidal o pequeña propiedad; Leopoldo Zorrilla (2003), hace alusión que la posesión de las tierras en manos de las generaciones viejas, imposibilitan la “modernización del sector agropecuario”, lo anterior desde una visión de la lógica del mercado, por lo que es necesario visualizarlo en términos sociales, con el fin de considerar al campo mexicano como el espacio en donde se produce los alimentos para una población demandante de maíz, carne, leche, queso, etc. Se estima que somos más de 112 millones 336 mil 538 mexicanos (INEGI, 2011), al no ser autosuficiente en la producción de alimentos, se tiene que importar de los países productores de alimentos; por ejemplo en el caso de maíz, se tiene que importar de los Estados Unidos que es el granero mundial, y a la vez se parte de la lógica que resulta más económico para el erario importarlo que en producirlo en México.

Por lo que la soberanía alimentaria queda supeditada a la dependencia del exterior, en donde en términos económicos y sociales se podría presentar una crisis de alimentos en el país; los más perjudicados serían las clases sociales más desprotegidas al no contar con los recursos económicos para comprar la canasta básica y satisfacer las necesidades esenciales para la nutrición humana.

Cabe destacar que el modelo de sustitución de importaciones entra en una etapa de erosión motivado por la crisis de los fines de los años ochentas y principios de los años noventa, donde se tiende a instaurar un nuevo modelo de desarrollo económico en América Latina y México no queda al margen de este proceso. Este modelo se caracteriza por ser excluyente de la mayoría de la fuerza de trabajo en el medio rural y urbano. Son los dueños del capital transnacional quienes imponen un nuevo orden económico, repercutiendo en todos los niveles de la organización social y productiva.

El nuevo orden económico impone normas en los sistemas productivos como es el caso de la calidad y las ambientales. Ante el desconocimiento y las exigencias, una gran parte de los productores en México quedan excluidos al no cumplir con los requisitos demandados por el mercado exterior, y sólo unos cuantos son los que aprovechan las ventajas competitivas y comparativas¹ con los socios comerciales.

En el caso del sector agropecuario, se encuentra en desventaja ante sus socios comerciales, porque el sector manifiesta una asimetría abismal en comparación a los sectores agropecuarios de los Estados Unidos y Canadá; tal afirmación se fundamenta con los estudios realizados por José Luis Calva

¹ Para valorar las ventajas competitivas de un país con otro, se tiene que partir del nivel de productividad de las empresas estratégicas del país a evaluar. En cuanto a las ventajas comparativas se derivan de las mejores condiciones naturales y sociales existentes en la región frente a otras regiones mundiales (Lara y de Garmont, 1999).

Téllez en coordinación con otros investigadores nacionales que abordan el problema del campo mexicano ante la apertura comercial. Al decir del autor, refiere que “la competitividad agropecuaria entre dos o más naciones está fundamentalmente determinada por su grado comparativo de desarrollo tecnológico, por su provisión de recursos naturales y por sus políticas gubernamentales de fomento rural, que apoyan o desestimulan la capitalización de las granjas” (Calva, et. al., 1992:4).

El sector agropecuario, ha quedado sometido a la aplicación de las “leyes salvajes” del comercio internacional, por lo que el sector agrario mexicano se encuentra a la deriva y sus actores sociales han tenido que plantear estrategias de sobrevivencia.¹ En los últimos sexenios el campo mexicano ha recibido poca atención en el rubro de investigación e innovación tecnológica, donde se reduce la participación del Estado, mientras sus socios comerciales, Estados Unidos y Canadá han invertido por décadas a través del gasto público (en el ámbito federal y estatal) y así consolidado la investigación agropecuaria y el extensionismo en beneficio del desarrollo de su agro.²

Manifestaciones del sector agropecuario en Jalisco

Sí partimos de que el sector agropecuario es un espacio en donde se desarrollan varios mercados de trabajo, ello nos orienta a considerarlo como un sistema agropecuario, el cual comprende un conjunto de estructuras y elementos vinculados entre sí. En la interacción de estas estructuras y elementos se expresa relaciones sociales de producción, que a su vez conforman una unidad técnica y económica, en donde los actores sociales se insertan en esta dinámica compleja para desarrollar su actividad.

En el sector agropecuario confluyen una diversidad de segmentos del mercados de trabajo, es en este espacio donde interactúan agentes económicos con sus respectivas estrategias que inciden en la producción primaria e industrial, así como el sector de servicios (del Valle, 2000). En esta interacción y complejidad del mercado de trabajo agropecuario las

¹ Recordemos las protestas de productores agropecuarios que se han realizado a escala nacional contra la apertura comercial en el actual “sexenio foxista”, donde los productores dicen que “el campo mexicano no aguanta más”.

² La inversión pública en fomento rural disminuyó 95.3 por ciento durante el período 1982-2000- menos de la vigésima parte. El gasto global en fomento rural declinó 78.2 por ciento entre 1982-2000, y si se descuenta la bolsa de Pro-campo destinada a compensar parcialmente el deterioro de los precios reales de los granos, causados por la incorporación de México al TLCAN, la caída del gasto público en fomento rural fue de 87.3 por ciento en el período 1982-2000, afectando partidas estratégicas para el desarrollo de la investigación, extensionismo, programas de sanidad vegetal y animal (Calva, 2004).

diversas empresas se encadenan unas con otras para cumplir su misión.

El transcurso de los procesos productivos dentro de la empresa inmersa en los diversos sectores económicos, es donde las materias primas (de origen agrícola, pecuario o pesquero) son transformadas en alimentos para el consumo humano a través del producto final listo para adquirirse en el mercado como un producto terminado y con valor agregado, en esta fase termina la interrelación del proceso de la industria alimentaria, en donde los tres sectores de la economía (sector primario, industrial y de servicios) se relacionaron en los diversos mercados de trabajo (Castro, 2006).

Las cualidades del Estado de Jalisco se destaca por ser líder nacional en la producción agropecuaria, en específico su sub-sector pecuario tiene los primeros lugares en la producción de huevo, leche, producción carne de porcino, producción de carne de bovino; en el caso del subsector agrícola Jalisco es uno de los estados de la república líder en la producción de invernaderos, producción de hortalizas, producción de frutillas.

El Estado de Jalisco por sus características de especialización en su sector agropecuario, demanda la preparación de recursos humanos calificados entre los que tenemos a los profesionistas de la agronomía, la medicina veterinaria zootecnia y la biología (Castro, López y Villaseñor, 2012).

En el sector agropecuario existe un desarrollo desigual en las relaciones laborales, de competencias, organización social del trabajo, funcionamiento de las empresas, gestión, perfil de la fuerza de trabajo, relaciones clientes-proveedores lo que nos lleva a definir a los mercados de trabajo agropecuarios como duales, heterogéneos y segmentados, escenario donde el joven egresado de Agronomía se insertará en este escenario complejo (Doerienger y Piore, 1983; de la Garza, 2001).

El fundamento teórico-metodológico

Se parte de que el mercado de trabajo es una categoría convencional que permite aproximarnos en el análisis al mundo del trabajo, éste no es para nada un conjunto homogéneo. Tal como lo plantea la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, se encuentra conformado por estratos y apartados singulares. Uno de éstos, lo constituye el mercado de trabajo profesional, para el caso del estudio se toma la población objetivo la carrera del Ingeniero Agrónomo, los futuros egresados se incorporan al sector agropecuario, constituido por los tres sectores de la economía, sector primario, la industria y el sector servicios.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo, facilitará el análisis del mercado de trabajo profesional para identificar estratos definidos e incluso mercados subordinados e independientes, el cual podemos identificar segmentos del mercado de trabajo y sus tendencias, así como las demandas de competencias profesionales requeridas para el desempeño profesional. O sea, que la sucesión regular de diferentes puestos de trabajo puede obedecer a una lógica de capacidad, experiencia y desarrollo de competencias profesionales y laborales que permiten al individuo ascender en un puesto de trabajo con mayor o menor facilidad de acuerdo al segmento del mercado de trabajo en que se encuentre. Otro elemento importante en las cadenas de movilidad está dado por las redes sociales configuradas por las relaciones del individuo en su trayectoria de vida.

Estas redes se van construyendo a lo largo de la vida del individuo en los diversos ámbitos donde se desarrolla, como son las relaciones sociales que se dan en el ambiente escolar; en este espacio se estrechan lazos de amistad con los compañeros, los maestros, administrativos, etc., y juegan un papel importante para facilitar la inserción y ascenso laboral en los mercados de trabajo. Por otra parte, estos ascensos laborales le permitirán al individuo obtener mejores retribuciones económicas, que a su vez le permitirán escalar en una mejor posición en la pirámide social (Castro, 2012).

Se recuperó la opinión de los alumnos que culminaron el programa de Prácticas Profesionales¹ como evidencia empírica a través de un cuestionario que se aplicó a seis generaciones de egresados de agronomía, el cual representó un universo de 411 egresados. El instrumento diseñado contempló cuatro variables analíticas:

- Identificación de la inserción del joven agrónomo en los diversos segmentos del mercado de trabajo agropecuario.
- Demanda de competencias profesionales.
- Criterios de selección del candidato para ocupar una vacante en el mercado de trabajo.
- Expectativas de inserción profesional en la empresa receptora de practicantes.

¹ El programa de Prácticas Profesionales ha permitido a los jóvenes alumnos de Agronomía tener la oportunidad de sus primeros encuentros con la realidad laboral, en el cual adquieren experiencias y configuran redes socio-profesionales que posibilitan su inserción al mercado de trabajo. Cabe señalar que los alumnos eligen y se dan a la tarea de buscar las empresas receptoras, el cual ponen en juego su capital social el cual le permitirá a los egresados orientar el rumbo, que es una dirección hacia el futuro y proviene de una articulación de las situaciones de presente con el itinerario, recorrido (situaciones del pasado), por lo que la construcción de trayectorias supone una relación constante de redes sociales del pasado, presente y para el futuro.

Resultados

De los 611 egresados (seis generaciones) que se encuestaron al momento de la culminación de sus prácticas profesionales, se tiene que el 79% eran hombres y el 21% mujeres. Cabe destacar que la carrera de agronomía durante la década de los años 90 hacia décadas anteriores era considerada una profesión masculina. Con la instauración del modelo neoliberal, el proceso de reestructuración productiva y la pérdida del poder adquisitivo del salario, obligo a la mujer a insertarse en el aparato productivo con el fin de complementar el ingreso familiar. (Castro, et. al., 2008:200-201). Lo anterior trajo modificaciones paulatinas en los patrones culturales en los diversos ámbitos de lo social, en donde la mujer fue conquistando los espacios laborales, para luego incidir en otros espacios sociales como es el educativo y profesional. En el caso de la carrera de agronomía no queda al margen de este proceso, se presenta un incremento de la participación del género femenino en la matrícula, como se puede apreciar en la gráfica 1, en donde existe la tendencia en las seis generaciones de permanecer la participación de la mujer por arriba de la media nacional.



En cuanto al giro de actividad y razón social de la empresa donde los alumnos fueron asignados oficialmente para realizar sus prácticas profesionales, en un primer estudio exploratorio que se realizó durante calendario escolar 2010 "A" se obtuvieron datos que se utilizan como marco de referencia para valorar la tendencias del mercado de trabajo del agrónomo y compararlo con los datos agrupados de las cinco generaciones posteriores (calendarios escolares 2010 "B", 2011 "A", 2012 "A" y 2012 "B")

el cual permite identificar los actividades emergentes y expectativas de inserción de los alumnos (ahora egresados) en los diversos segmentos del mercado agropecuario.

También se agruparon los datos con el fin de realizar una tipología de las empresas agropecuarias y como producto del ejercicio de discusión se configuró los siguientes resultados (consultar tabla 1, podrá observarse que se incluyeron cuatro nuevas clasificaciones que no figuraban en el estudio que se realizó en el calendario escolar 2010 "A") ; en la primera tipología, le corresponde a la producción pecuaria y se tiene una participación del 19% , para las generaciones posteriores se tiene una caída al 4%; en el caso de las hortalizas para la primera fase se tiene un 29% y se presenta después un incremento del 36%; para las frutillas de exportación 12% y tiende a crecer a un 17%; la asesoría y diseño de sistemas agropecuarios 12% y se presenta una caída al 8%; inocuidad alimentaria 2% para luego expresar un cero por ciento de participación; en producción de semillas 5% para pasar a un 4%; crédito agropecuario 2% pasa a un 0%; comercialización de agroquímicos 2%, para luego manifestarse con un 7%; producción forestal 10%, baja al 6%; consultoría ambiental 2% tiene una nula participación (0%); producción de frutales 5% se mantiene con el 5%. Los nuevos segmentos de mercado de trabajo (espacios emergentes) que se van configurando, destaca la producción, comercialización e industrialización de agave (Agave tequilana, var. Weber) con una expresión del 5%; le secunda el almacenamiento y comercialización de granos, con un 4%; en tercera posición está la floricultura y ornamentales (3%) y como cuarto punto la producción de azúcar con 1%. Los segmentos que tienen mayor índice de participación y una relación con el alcance geográfico a nivel internacional como producto de la reestructuración y reconversión productiva orientada a la agroexportación son los segmentos de la producción de hortalizas y producción de frutillas (consultar tabla 1).

Tabla 1 : Distribución porcentual de los practicantes en diversos segmentos del mercado agropecuario

	Tipología de las empresas agropecuarias	% Generación 2010 A ¹	% Cinco generaciones ²
1	Producción pecuaria	19	4
2	Hortalizas	29	36
3	Frutillas de exportación	12	17
4	Asesoría y diseño de sistemas agropecuarios	12	8
5	Inocuidad alimentaria	2	0
6	Producción de semillas	5	4
7	Crédito agropecuario	2	0
8	Comercialización de agroquímicos	2	7
9	Producción forestal	10	6
10	Consultoría ambiental	2	0
11	Producción frutales	5	5
12	Almacenamiento y comercialización de granos	0	4
13	Producción, comercialización e industrialización de agave	0	5
14	Floricultura y ornamentales	0	3
15	Producción de azúcar	0	1

Lo anterior tiene implicaciones en la demanda de competencias profesionales con que debe contar el agrónomo, el cual deriva en la modificación del perfil profesional de la carrera en cuestión para cumplir con los requerimientos del mercado de trabajo inmerso en los procesos de globalización, reestructuración y reconversión productiva, tendiente a cubrir la demandas del mercado agroexportador (productos hortícolas, producción de frutillas) e importador (granos básicos, productos cárnicos, huevo).

Es de considerar que para poder exportar los productos agropecuarios y cubrir las las exigencias del mercado internacional, es necesario cumplir con las normas de inocuidad alimentaria y el cuidado ambiental que se relacionan con las exigencias de aplicación de normas a nivel nacional e internacional (cumplir las normas para la exportación de productos- como son; ISO 9000 y 14000-) que en un futuro irá en ascenso. El segundo camino, es negativo, porque en las dos últimas décadas se ha manifestado el retiro paulatino de apoyos gubernamentales a productores agropecuarios temporales¹,

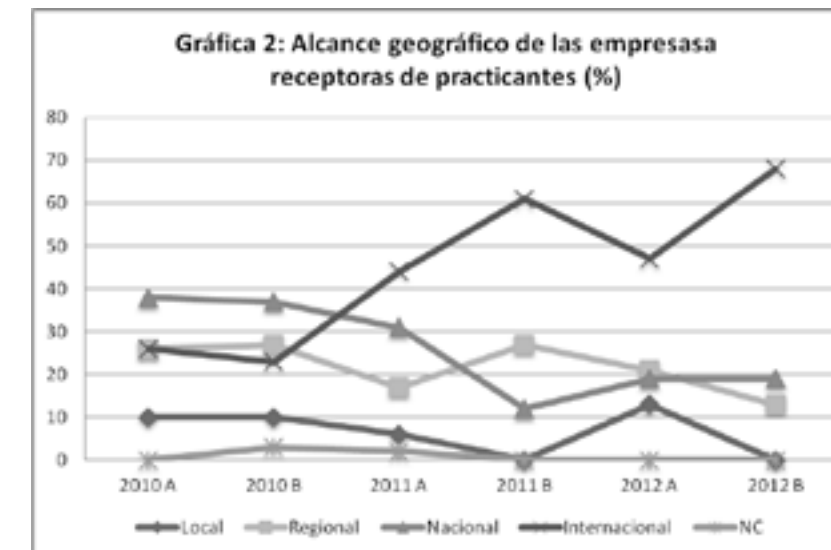
¹De las 5.5 millones unidades de producción con actividad agropecuaria y forestal depende principalmente del agua que proviene de la lluvia para el desarrollo de los cultivos, ascendiendo al 81.5% (24.6 millones de hectáreas) en relación a la superficie agrícola; el resto, 18.5% (5.3 millones de hectáreas) corresponde a superficies que cuentan con infraestructura que permite a los productores aplicar riego (INEGI, 2007:17).

la compra de granos básicos, el nulo crédito con bajas tasas de interés, entre otros, en lo que repercute en una desmotivación en la dedicación por parte de los productores de subsistencia a la producción de alimentos básicos (maíz, frijol).

Los procesos de reestructuración, reconversión productiva, así como el cambios estructurales del estado mexicanos, han repercutido en la modificación de los perfiles del Ingeniero Agrónomo, donde el Estado fue el principal empleador de profesionistas y en la actualidad existe la tendencia a que el Ingeniero Agrónomo se inserte en el sector privado (92% de los encuestados) y en el caso del espacio público se tiene tan sólo el 8% de los encuestados.

Estos cambios de la dinámica socioeconómica también ha repercutido a en la perspectiva del Agrónomo para tener una visión local a lo global y de lo global a lo local en la nueva dinámica económica, lo que a la agricultura se le ha asignado un papel para la producción de alimentos destinado al mercado agroexportador, como es la producción de hortalizas y frutillas, se identifica que en este escenario las empresas agropecuarias tienden a rebasar sus límites geográficos (Castro, López y Villaseñor; 2012:236).

En la gráfica 2 se puede apreciar la tendencia del crecimiento mercado agroexportador, a partir de los datos proporcionados por los alumnos del ciclo escolar 2010 "A" que estaban realizando sus prácticas profesionales en las empresas receptoras, e indican que su actividad estaba asociada con una relación y articulación en el ámbito internacional (26% de los encuestado), en contraste con la última generación (2012 "B") en donde manifestaron que el 68% de los practicantes estaban en empresas desarrollan actividades que tenían impacto en el ámbito internacional. Lo anterior da una tendencia del incremento de participación de un 261%, en menoscabo de las agroempresas que tienen su articulación con el ámbito local, regional y nacional. Lo que implica un paulatino descuido en apoyar a través de las prácticas profesionales a los pequeños y medianos productores agropecuarios, dedicados a la producción de alimentos para el consumo nacional (consultar gráfica 2).



Lo anterior deriva las exigencias de competencias genéricas para responder a las demandas de los proceso de globalización, reestructuración y reconversión productiva tendientes al mercado agroexportador en menoscabo de los pequeños y medianos productores agropecuarios que tienen otra racionalidad sociocultural al concebir la actividad como una estrategia de sobrevivencia, al producir alimentos de autoconsumo y los pocos excedentes de la producción contribuyen en su conjunto a la seguridad e independencia alimentaria nacional.

¿Competencias genéricas profesionales para la globalización y reestructuración?

Las competencias profesionales expresa la posesión de una serie de atributos, entre los que se encuentran los conocimientos, valores, habilidades y actitudes. Estos atributos son aplicados y operados en diversas combinaciones para llevar a cabo las tareas profesionales. De esta manera, se define como profesionalista competente como aquel que posee las cualidades, al contar con conocimientos, valores, habilidades y actitudes necesarias para realizar una tarea que le exige resolver una problemática de la sociedad o del sector productivo (Gonczi, 1997).

Las competencias genéricas se definen como tales porque se encuentran presentes en el desempeño de diversas actividades profesionales en varios ámbitos de intervención (Meza, 2008). En la encuesta se valoraron las siguientes competencias genéricas, con el fin de identificar el nivel de exigencias por los diversos segmentos del mercado de trabajo agropecuario:

- Capacidad de abstracción análisis y síntesis.
- Aplicación de los conocimientos a la práctica.
- Organización y planificación del tiempo.
- Buen desempeño sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral, escrita y gráfica.
- Comunicación en un segundo idioma.
- Habilidades en el uso de la tecnología de información y comunicación.
- Capacidad en la investigación.
- Disposición de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes.
- Crítico y autocrítico.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Desempeño para la creatividad.
- Identificación, planeación y resolución de problemas.
- Buen desempeño para tomar decisiones.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Motivador para conducir metas comunes.
- Preocupación por la conservación del medio ambiente.
- Conocimiento del medio sociocultural .
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad .
- Capacidad para trabajar en contextos internacionales.
- Saber trabajar en forma autónoma.

Las competencias genéricas son demandas a cualquier profesionistas universitarios, lo anterior se fundamenta a partir de los trabajos derivados de la propuesta del grupo de investigación interinstitucional en la Región Centro Occidente (RCO) de la ANUIES, en el proyecto de investigación Nodo ANUIES1 “Educación y trabajo”, en el cual emergen varios proyectos de investigación para estudiar la trayectorias profesionales de los egresados de diversas carreras universitarias, entre las que se encuentra turismo, agronomía, medicina veterinaria y zootecnia, derecho, turismo, historia, solo por mencionar algunas y que se realizaron en las universidades que integraron el NODO ANUIES “Educación y trabajo”.

Por la dimensión del alcance y metas de la presente investigación, para evaluar las tendencias del mercado de trabajo agropecuario en un proceso de globalización y reestructuración productivo y demandas de competencias profesionales, no se ha culminando y se está en proceso

¹ El Nodo Educación y Empleo de la ANUIES fue constituido por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, la Universidad Autónoma de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Nayarit, la Universidad de Colima, la Universidad de Guadalajara, la Universidad de Guanajuato y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (Universidad Jesuita en Guadalajara) (López, Castro y López, 2013).

de un análisis detallado en el rubro de las competencias genéricas, por lo que solo se expresaran datos en forma global. El cual se puede tener una apreciación parcial del fenómeno en cuestión y se define que los segmentos del mercado agropecuario orientados al ámbito internacional tienen un alta exigencias de que los profesionistas de la agronomía exprese y desarrolle competencias genéricas. No así en los mercados de trabajo que tienen incidencia a nivel regional y local. En el caso del segmento orientado a nivel nacional la exigencia de tales competencias son demandadas en forma regular. Lo anterior lleva a plantear que dichas competencias genéricas son competencias para la globalización económica.

Consideraciones finales

Los resultados que se presentan son avances de la investigación, el cual no se puede generalizar o construir conclusiones, por lo que se optó denominar a esta parte con el subtítulo de consideraciones finales, el cual permite expresar aproximaciones para tratar de adentrarse y comprender el fenómeno abordado. El análisis de los resultados (relación de dimensiones de observación) sigue su curso.

Los procesos de globalización y reestructuración productiva impactan en los imaginarios sociales de los futuros profesionistas el cual tiende a configurar una posible trayectoria profesional exitosa a partir de su inserción en los mercados de trabajo agropecuarios orientada a la agroexportación. Por lo que es necesario realizar una reflexión sobre la preocupación de que ciertos segmentos del mercado de trabajo agropecuario tienden a quedar en la marginalidad y exclusión del programa de prácticas profesionales, como serían los productores de subsistencia (aquí se encuentra el 82% de los productores de temporal a nivel nacional , como los son los miembros de las comunidades indígenas, pequeños propietarios, ejidatarios, empresas de tipo familiar, etc.) por lo que es necesario incluir y concientizar y tomarlos en cuenta para atender a estos segmentos desprotegidos a través de un acuerdo con las instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y la Universidad.

Los avances de la investigación nos acerca a comprender en una primera aproximación, que ante un mundo globalizado, inmerso en un proceso de cambio constante, el avance de la ciencia y la tecnología, la reestructuración productiva, la diversidad de visiones, objetivos y metas de las empresas con incidencia en sus procesos administrativos-laborales; las competencias genéricas representan una demanda emergente en la formación de recursos humanos en los campos profesionales en los diversos segmentos de trabajo del joven agrónomo.

El análisis de las seis generaciones de egresados nos orienta a realizar estudios de tendencias del mercado de trabajo del ingeniero agrónomo dentro de un contexto de reestructuración del aparato productivo que en su mayoría se encausa a la producción de hortalizas y frutillas (berries- bayas- ejemplo; zarzamora, arándanos, fresas) y cultivos protegidos (producción de jitomate en invernadero) para la exportación en menoscabo de la producción de alimentos básicos (maíz, frijol) que representa poca rentabilidad en la lógica empresarial.

A manera de recomendación, es importante pensar y responder a las nuevas exigencias del nuevo contexto, caracterizado por la lógica del mercado, pero sin olvidar la agricultura de subsistencia que es el sostén de millones de familias que les representa una estrategia de sobrevivencia ante el problema del desempleo por lo que es necesario apoyar con créditos, capacitación, transferencia de tecnología para que esta gran fuerza de trabajo ayude revertir los problemas de desempleo y la inseguridad social (Castro, López y Villaseñor, 2012:250).

Bibliografía

Antunes, Ricardo (2003). "La nueva morfología del mundo del trabajo". En Fernando Pozos (coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*. Universidad de Guadalajara. México.

Artiles, Antonio Martín (2008). "Flexiseguridad: ¿Oportunidad o riesgo? En *Memorias del VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*. Santiago de Querétaro. México.

Barrón T., Concepción (2002). "La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización". En Ma. de los Ángeles Valle F. (coordinadora) *Formación en competencias y certificación profesional*. Centro de Estudios Sobre la Universidad (CESU-UNAM). México.

Bettelheim, Charles (1984). *Planificación y crecimiento acelerado*. Fondo de Cultura Económica. México.

Calva Téllez, J. Luis, et. al. (1992). "Posibles efectos en el campo jalisciense del tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá". En *Carta Económica Regional*, Año 4, N° 23. México.

_____ (2004), "El consenso de Washington y la problemática agropecuaria en México". En Ma. del Carmen del Valle R, (coord.), *El desarrollo agrícola y rural del tercer mundo en el contexto de la mundialización*. Plaza y Valdés-UNAM. México.

Castells, Manuel (1989). *La ciudad informacional: Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*. Alianza Editorial. Madrid, España.

Castro Ibañez, J. Patricio(2006). *El perfil profesional del médico veterinario zootecnista en la reestructuración del mercado de trabajo*. Tesis Doctoral, Departamento de Estudios en Educación-CUCSH-Universidad de Guadalajara.

_____; José C. Mendoza C.; Hugo Moreno G. y Ramón Rodríguez R. (2008). "Empleo profesional, género y edad en los egresados del CUCBA de la U de G." En Rosalía López P.; Rogelio Raya M. y Jesús Ruíz F (coordinadores) *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo*. UNAM; U DE G; UAA; Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación "José María Morelos y Pavón, México.

_____; Fernando López Alcocer y Martha A. Villaseñor Tinoco (2012). *Los jóvenes agrónomos. Experiencias y competencias en las prácticas profesionales*. En Jesús Ruíz F., Sergio L. Sandoval A. y J. Antonio Ramírez D. *Región y Globalización. Articulación social de los mercados laborales*. Editorial Académica Española, Berlín, Alemania.

Cleaves, Peter (1985). *Las profesiones y el Estado: El caso de México*

(Jornadas N° 107). El Colegio de México. México.

CUCBA (2002). Reglamento interno de prácticas profesionales: Normatividad CUCBA. Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias, Universidad de Guadalajara, México.

De La Garza Toledo, E. (2001). "Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos". En E. De la Garza T. (comp.), Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO-UAM. Buenos Aires, Argentina.

Del Valle Rivera, María del Carmen (2000). La innovación tecnológica en el sistema lácteo mexicano y su entorno mundial. Miguel Ángel Porrúa-UNAM. México.

Doeringer Peter B. y Michel Piore (1983). "Los mercados internos de trabajo". Luis Toharia (comp.), El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Alianza Editorial. España.

Gonczy, Andrew (1997). "Problemas asociados con la implantación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico". En Formación basada en competencia laboral. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

INEGI (2007). Así hicimos; El VIII Censo Agrícola Ganadero y Forestal 2007: Aspectos metodológicos y principales resultados. <http://www.inegi.org.mx> consultado el 6 de mayo 2013.

INEGI (2011). Censo de población y vivienda 2010. Recuperado <http://www.inegi.org.mx> consultado el 30 de agosto de 2013.

Lara, Sara Ma. y Hubert C. Grammont (1999). "Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas". En Huberty C. Grammont (coord.), Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana. Plaza y Valdés-UNAM. México.

López Arce, B. Adelina; J. Patricio Castro I. y Fernando López A. (2013). "Egresados universitarios y capital social en un mercado de trabajo flexible". En el VI Encuentro Nacional y III Internacional sobre Estudios Sociales y Región. CUCIÉNEGA-Universidad de Guadalajara, México

Lucena, Héctor (2000). "El cambio en las relaciones industriales en América Latina". En E. De la Garza T. (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. El Colegio de México-Fondo de Cultura Económica. México.

Meza Rojas, Patricia (2008). Las competencias que requiere el sector empresarial mexicano de los egresados universitarios. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

Piore, Michel J. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del Mercado de Trabajo". Luis Toharia (comp.), El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Alianza Editorial. España.

(Footnotes)

1 Consultar en, Castro Ibañez, J. Patricio, Fernando López Alcocer y Martha A. Villaseñor Tinoco (2012). Los jóvenes agrónomos. Experiencias y competencias en las prácticas profesionales. En Jesús Ruíz F., Sergio L. Sandoval A. y J. Antonio Ramírez D. Región y Globalización. Articulación social de los mercados laborales. Editorial Académica Española, Berlín, Alemania.

2 Generaciones: 1.- 2010 "B"; 2.- 2011 "A"; 3.- 2011 "B"; 4.- 2012 "A" y 5.- 2012 "B".

Experiencias y trayectorias laborales en jóvenes universitarios en León, Guanajuato

 **Gustavo Garabito Ballesteros**
 **Universidad de Guanajuato,**
 **Campus León**

Resumen

El presente proyecto se propone investigar las experiencias laborales de los jóvenes universitarios de la ciudad de León, Guanajuato en cuanto a sus estrategias de inserción y permanencia laboral y la simultaneidad con sus actividades escolares. Tanto la escuela como el trabajo son procesos de inserción social fundamentales en la biografía de los individuos y tales eventos se experimentan principalmente durante la juventud delineando en gran medida el capital económico, social y cultural así como su movilidad social. En ese sentido, esta investigación aborda dos actividades fundamentales en la vida del joven en constante conflicto. En muchos casos el mundo del trabajo es incompatible con el ámbito educativo lo que obliga al joven a tomar la difícil decisión de abandonar su empleo en favor de sus estudios, arriesgando su financiamiento educativo, o bien desertar de la universidad para conservar su trabajo, vulnerando su horizonte laboral.

Justificación.

La relación entre la escuela-trabajo se ha erigido desde la segunda mitad del siglo XX como un binomio inseparable para el escalamiento social durante la juventud y la transición hacia la edad adulta. El imaginario social en torno a los jóvenes se ha construido alrededor de la escuela (secundaria, preparatoria y la universidad) y su inserción en el mundo del trabajo, y, eventualmente, la creación de un hogar propio como parte de la reproducción social, de tal manera que, tradicionalmente, la trayectoria ideal y “exitosa” de todo joven tendría que ser estudiar y concluir una carrera universitaria, desempeñarse profesionalmente, emanciparse y formar una familia. (Pérez, 2010) (Saraví, 2009) Sin embargo, la posibilidad de alcanzar esta “trayectoria exitosa” es muy distante para los jóvenes, y en cambio nos encontramos con itinerarios (vidas, biografías) fragmentados, inciertos y frustrados.

La juventud de hoy experimenta difíciles paradojas que ponen en cuestión el papel y desempeño de las instituciones sociales y su relación con las lógicas mercantiles de la globalización. Ahora, los jóvenes cuentan con mayores niveles de escolaridad que sus progenitores y tienen un mayor dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero se enfrentan a un mercado laboral predominantemente precario que los subemplea de manera importante. Y a pesar de que los jóvenes de esta generación están más y mejor comunicados y que desarrollan amplias redes sociales, éstas no son utilizadas para incidir en las decisiones del Estado, y el aparato gubernamental sigue minimizando la participación juvenil al grado de verlos como pseudo-ciudadanos, pues están en “proceso de integración social”. (Hopenhayn, 2006)

Pero, sin lugar a dudas, la fractura entre la escuela y el trabajo es el problema más grave al cual se enfrentan los jóvenes, en tres aspectos fundamentales: a) la imposibilidad de articular un mercado de trabajo acorde a las capacidades profesionales y técnicas de los egresados (y de la población joven en general) b) el desencanto y desprestigio que tiene el sistema educativo entre los jóvenes, pues un segmento de la población joven considera más redituable dominar un oficio y desarrollar una trayectoria laboral temprana (al fin de adquirir las destrezas específicas que requiere un puesto) o emprender un negocio propio (la gran mayoría en el sector informal) a estudiar una carrera profesional la cual no les garantizará la obtención de un buen trabajo y sobre todo c) un importante aumento de la precarización del trabajo que afecta particularmente a los más jóvenes y a quienes estudian una carrera universitaria. La gravedad del caso reside en que particularmente en México se está desperdiciando la histórica oportunidad del llamado “bono demográfico” (Pérez Islas, 2010; CONAPO, 2010), es decir, un importante sector poblacional en edad

productiva (jóvenes en su gran mayoría) que supera a los que están en dependencia (niños y ancianos), pero que es subempleada o sumergida en el sector informal de la economía y expulsada del sistema educativo.

Para el 2010, uno de cada cinco habitantes en México son jóvenes, alrededor de 20.2 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad (de un total poblacional de 108.4 millones). (CONAPO, 2010:13) En el estado de Guanajuato se aprecia una situación similar: de un total de 5 millones 486 mil 372 habitantes, los jóvenes representan el 27.3 por ciento de la población total, por arriba del promedio nacional que es del 18.7 por ciento. En el caso de la ciudad de León, los jóvenes ocupan el 28 por ciento del total de la población. (INEGI, 2010)

Es importante destacar que ahora los jóvenes son los que más educación tienen con un promedio de escolaridad de 10 años (1.4 años más que en el 2000) es decir, nueve de cada diez jóvenes tienen niveles educativos superiores a la educación básica y secundaria a nivel nacional. Así, el 80 por ciento de los jóvenes de hasta 15 años se encuentran estudiando, pero el porcentaje desciende drásticamente, pues sólo el 40 por ciento de los jóvenes de veinte años y más puede continuar con sus estudios. Situación similar encontramos en América Latina pues la mayoría de los jóvenes de la región (65% del total) está cursando o ha llegado como nivel máximo de estudios a la educación secundaria; y solamente el 14% de los jóvenes cuenta con educación superior. (CONAPO, 2010) (OIT, 2011)(ENJ, 2005) Este problema tiene particular relevancia en Guanajuato, pues es de los estados que mayor rezago educativo tiene: apenas el 35 por ciento de la población juvenil asiste a la escuela, 84 mil 090 jóvenes han terminado la secundaria y tan sólo 32 mil 659 terminaron el bachillerato. Así, el promedio de escolaridad en la entidad es de 7.7 años (hasta segundo año de secundaria), muy por debajo del promedio nacional que es de 8.6 años. En la ciudad de León, de un total de 402 mil 214 jóvenes entre los 14 y 29 años, sólo 9 mil 392 egresaron del bachillerato. (INEGI, 2010)

Existe una relación directa entre el abandono escolar y el ingreso al trabajo conforme los jóvenes crecen, sobre todo en los varones. En los jóvenes de más edad, podría suponerse que hay un empalme entre el término de sus estudios universitarios y su ingreso a al mercado de trabajo, pues en los jóvenes de entre 20 y 24 años, en pleno curso de sus estudios universitarios, el porcentaje de quienes trabajan (37.4 por ciento) es mayor que los que estudian (24.6 por ciento); y esta diferencia crece de manera exponencial en los jóvenes de entre 25 y 29 años, pues quienes ya laboran representan el 57.5 por ciento contra apenas un 6 por ciento que continúan con sus estudios, sobre todo de posgrado. Sin embargo, si consideramos que poco menos de la mitad de los jóvenes termina la preparatoria o más, y que apenas un 15 por ciento logra concluir la universidad, las causas de la salida de la escuela y el ingreso al trabajo no es necesariamente una transición

“exitosa” entre el término de los estudios y su inserción en el mercado del trabajo. (ENJ, 2005)(CONAPO, 2010) (OIT, 2010)

Los jóvenes que logran estudiar y trabajar al mismo tiempo del 5.3 por ciento en el 2005 a un 11 por ciento para el 2010, denota las pocas opciones que dan los empleadores para que sus trabajadores jóvenes continúen con sus estudios y lo difícil que es desarrollar ambas actividades de manera simultánea a tal grado que el 56 por ciento de los jóvenes que ingresaron a trabajar por primera vez ya habían abandonado sus estudios. Según un estudio realizado por la Secretaría de Educación Pública con datos de la Encuesta Nacional de la Juventud del 2010, el 46.1 por ciento de las deserciones escolares en el Estado de Guanajuato se dieron por razones económicas. Datos recientes del 2012, señalan una tendencia similar a nivel nacional, pues un 42.5 de jóvenes declararon que abandonaron sus estudios por razones laborales. (ENJ, 2005)(SEP, 2010) (ENVJ, 2012)

El caso de la ciudad de León es muy particular pues es una de las ciudades con mayor oferta educativa de Institutos de Estudios Superiores tanto privados: Universidad Iberoamericana, Universidad La Salle, Tecnológico de Monterrey (TEC) y la Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA), por señalar los más importantes; como públicos (Universidad de Guanajuato campus León, Universidad Autónoma Nacional de México ENES-León, Universidad Pedagógica Nacional, sede León, Universidad Tecnológica de León (UTLEON) y el Instituto Politécnico Nacional, campus León; no obstante, el promedio de escolaridad es de los más bajos, como ya se ha visto más arriba.

Así, estudiar las experiencias y trayectorias laborales en los jóvenes universitarios en León, Guanajuato es fundamental para conocer la dinámica y problemáticas a las que se enfrentan y las estrategias de inserción social que construyen en un escenario con un alto grado de inequidad en cuanto a acceso a la educación y a un empleo digno que les permita ascenso social.

Antecedentes.

Varios estudios de corte cualitativo muestran que la valoración que realizan los jóvenes de los sectores pobres sobre las ventajas que tiene la escuela y el trabajo tiene una importante relación con la estructura familiar y de clase en una doble vía de influencia: por un lado, responde a las estrategias económicas de sobrevivencia donde más miembros de la familia deben incorporarse al mercado de trabajo para complementar los gastos personales y del hogar, y por el otro, hay una visión más pragmática y menos idealizada del papel de la educación, es decir, se considera la educación más como requisito para obtener un determinado empleo que como preparación y adquisición de habilidades, además esta concepción desnuda la educación de ciertos valores socialmente atribuidos e idealizados como los de “tener mayor conocimiento” “superación personal”, “éxito profesional”, “dejar de ser ignorante”, etcétera. (Guzmán y Saucedo, 2007)(Garabito, 2009, 2012) (Saraví, 2009)(Pérez Islas, 2010.)

Esta incapacidad de ámbito escolar para generar satisfacción por el estudio y un futuro laboral deseable ha sido llamada como la escuela acotada (Saraví, 2009), y el papel de la clase social es determinante en este fenómeno, pues la importancia de la educación formal disminuye ante la formación para y en el trabajo en las clases populares, porque además de obtener un aprendizaje aplicado para su puesto de trabajo, obtiene ingresos que de sólo estudiar, no podría tener.

Además, otras circunstancias, como por ejemplo, el turno escolar (matutino/ vespertino) influyen en la inserción laboral, pues para los jóvenes que estudian en la tarde, bajo el imaginario donde la mayor actividad en una jornada diaria se da durante la mañana, la escuela está relegada, a una fase avanzada del día, en condiciones de mayor desgaste físico y mental; y donde la posibilidad de insertarse en un empleo son mayores si se estudia en la tarde.

En este sentido, la experiencia escolar se traduce no sólo como una actividad sino también como parte de la adquisición de un status donde los jóvenes trabajadores se distinguen de aquellos jóvenes que pueden dedicarse exclusivamente al estudio. (Saraví, 2009: Willis, 1988.) Así, la visión del trabajo y la escuela entre, por ejemplo, los jóvenes obreros contrasta con la visión de los muchachos que laboran en empleos desarrollados específicamente para el sector juvenil (Cinemex, McDonald's, Starbucks, etc.) donde el trabajo es visto como un medio para solventar los estudios y terminar una carrera profesional. A pesar de lo difícil que es para estos jóvenes cumplir con una jornada escolar y otra laboral, ésta última queda subordinada a la primera, en oposición con los jóvenes de los sectores populares donde el

trabajo reemplaza a la escuela total y permanentemente. (Garabito, 2012)

La deserción escolar es particularmente grave en los contextos familiares en situación de pobreza, pues la oferta laboral con una preparación escolar de secundaria generalmente tiene condiciones de alta precariedad salarial que no permiten romper los ciclos de pobreza ni disminuir los riesgos de exclusión social. Estas condiciones de reproducción de la pobreza, salida prematura de la escuela y la segregación a un mercado laboral predominantemente precario favorece la condición de jóvenes trabajadores pobres, es decir, aquel trabajador que junto con su familia no supera el umbral de pobreza. (OIT, 2006:27).

Las estrategias económicas familiares además de su dimensión fáctica (la exigencia de trabajar para aportar en el hogar) tienen una dimensión simbólica, pues los procesos de significación en torno al trabajo se construyen desde las concepciones que han desarrollado los padres y, en menor medida, los hermanos trabajadores mayores. Los significados en torno al trabajo tienen un componente ideal pero otro práctico en función del empleo que se anhela y del que existe, que está disponible y satisface las necesidades más urgentes.

En este sentido, en los jóvenes de padres obreros o con oficios (albañil, cerrajero, soldador) y en situación de pobreza, su visión del trabajo generalmente es pragmática e inmediata, y está en función de la obtención de ingresos y no necesariamente de una realización personal o profesional, como podría ser el caso de un joven de clase media hijo de profesionistas. Pero incluso en estos casos (jóvenes que provienen de padres de clase media y clase alta), la posibilidades de insertarse de manera “exitosa” en el mercado de trabajo no está garantizado y aquellos que lo logran es a partir de las redes sociales y el capital (económico y social) acumulado por sus padres. Son los casos de los jóvenes que estudian carreras afines a las de sus padres para dar continuidad a los proyectos empresariales y/o profesionales.

Esta concepción pragmática del trabajo es transmitida cotidianamente hacia los hijos cuando optan por su primer empleo lo cual acelera su proceso de inserción laboral en detrimento de su desarrollo educativo. Es importante advertir, que si bien hay casos donde los padres desean que sus hijos continúen con sus estudios, la posibilidad de que esto ocurra está en función de la economía del hogar, pues la educación por lo general puede postergar hasta que las condiciones lo permitan. Sin duda otros factores entran en juego al momento de elegir (o verse obligados a elegir entre estudiar o trabajar) como es el género, el entorno urbano o rural, el entorno geográfico y la estructura familiar.

En la cuestión salarial, para el 2009, los jóvenes trabajadores que recibían de uno a dos salarios mínimos (alrededor de 3 mil 477 pesos al mes) representa el 29.5 por ciento, siendo mayor el porcentaje de las mujeres (con el 33.2 por ciento) que reciben esta cantidad (los hombres que reciben de uno a dos salarios conforman el 27.5 por ciento). La población joven que recibía de dos a tres salarios mínimos (cerca de 5 mil 244 pesos al mes) son el 22.4 por ciento. En corte por adolescentes (de 15 a 19 años), hay un incremento al recibir los salarios más bajos que decrece con el aumento de la edad. En lo referente a las prestaciones sociales, vale la pena distinguirlo por grupos de edad, pues los adolescentes que no cuentan con ninguna prestación en su trabajo suman 64.6 por ciento, en contraste con los jóvenes de 20 a 24 años, quienes conforman el 27 por ciento. En total, 41.8 por ciento de los jóvenes ocupados no cuenta con ningún tipo de prestación. (Conapo, 2010) No obstante, el problema laboral juvenil en México se concentra en la calidad del empleo y en cómo afecta las actividades escolares. Tener un trabajo no asegura bienestar económico, ni profesional ni personal. Tampoco garantiza una incorporación social adecuada. El historial de trabajo breve y la poca experiencia laboral, los expone ante empresas que, aprovechándose de su condición juvenil, los contrata de manera temporal (en muchas ocasiones sólo de forma verbal), con o nulas prestaciones sociales y con bajos salarios. O bien, trabajo con o sin prestaciones sociales pero que sólo retribuye uno o dos dólares al día. En suma, en el horizonte laboral juvenil predomina el trabajo precario y el empleo el sector informal.

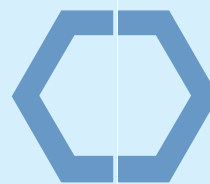
En el debate reciente en torno la precarización del trabajo hay consenso sobre cuatro características principales que definen el trabajo precario: 1) la inestabilidad en el empleo, 2) la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, 3) las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo y, 4) los bajos salarios. (Reygadas, 2011:33). Sin embargo, no siempre se cumplen estos cuatro elementos y hay fronteras difusas entre lo precario y lo no precario o, en todo caso, hay grados de precariedad laboral (Mora, 2011). El trabajo precario es la contraparte del trabajo decente, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo como aquel "trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres." (OIT, 2010:21)

Investigaciones empíricas (Reygadas, 2011) (De la Garza, 2012) permiten tener un primer acercamiento a las difusas fronteras entre el trabajo precario y el informal para realizar una cartografía de los distintos **horizontes laborales** a los que se enfrentan los jóvenes universitarios. Nos encontramos con cuatro escenarios principales:

a) empleos formales no precarios: es decir aquellos puestos que ofrecen contrato escrito fijo, prestaciones laborales de ley, salarios bien remunerados, horarios fijos, en raras ocasiones sindicatos activos y democráticos, y con posibilidad de escalamiento tanto laboral como social, estos trabajos, los más escasos y más codiciados quedan reservados para jóvenes con alta calificación (una escolaridad mínima de universidad o más terminada) y se obtienen predominantemente a través de estrechas redes familiares y amicales o por medio de una larga espera que generalmente se traduce en una antesala de subempleo profesional, es decir, profesionistas que fungen como auxiliares, ayudantes o meritorios. Estos trabajos quedan reservados a altos puestos en medianas y grandes empresas, mandos medios y altos del sector público y en servicios profesionales consolidados (abogados, contadores, académicos, médicos, etc)

b) Empleos formales precarios, sector que durante los últimos 25 ha ido en expansión, son aquellos puestos con contratos temporales, a prueba o por obra o proyecto, con horarios fijos o flexibles, bajos salarios, pocas o nulas prestaciones sociales, a menudo bajo un esquema de subcontratación (a través de agencias de colocación), sindicatos de protección (o sin sindicatos) y en general con un clima de inestabilidad laboral. Si bien este escenario es sumamente heterogéneo (pues lo mismo puede incluir a algunos sectores de la manufactura (sobre todo la industria maquiladora), la construcción, servicios profesionales independientes, o a gran parte del sector comercio) en el sector de servicios es donde predomina, sobre todo en los llamados trabajos atípicos (De la Garza 2012)(Pacheco et al, 2011), es decir aquellos empleos emergentes y relativamente "nuevos" como los call centers, los fastfood, trabajos en cines, bares, vendedoras de cosméticos, ropa y zapatos por catálogo, etc. La fuerza de trabajo requerida por este tipo de ocupaciones es sobre todo jóvenes con educación media superior terminada y/o con estudios universitarios truncos o en curso, son muy populares entre los jóvenes que pretenden estudiar y trabajar al mismo tiempo, pero la exigencia del trabajo es los obligan a optar por una u otra actividad (Garabito, 2009, 2012)

c) Empleos informales precarios, son aquellos que por su condición de informalidad no pueden ofrecer ningún tipo de contrato escrito, y por ende, ninguna prestación social, ni fijación de salario, horarios o tipo de actividad a desempeñar. Y aunque por la misma razón no cuentan con sindicato, sí tienen fuertes organizaciones que les permite negociar con las autoridades ejercer sus actividades dentro de los mismos márgenes de la informalidad pero con la complicidad (que no autorización) del Estado. Si bien la parte más visible de este sector se concentra principalmente en actividades comerciales (vendedores del metro y el transporte público, vendedores



ambulantes en los centros de las grandes ciudades, comerciantes de una infinita variedad de productos “pirata”, etc.) detrás de ellos hay una inmensa y muy poco explorada industria que, o bien manufactura muchos esos productos de manera clandestina, o bien trafica con los productos chinos –en contubernio con las aduanas y otras autoridades tanto estatales como federales-. También hay muchos servicios que conforman este escenario, desde artistas callejeros hasta sexoservidoras (y las redes de tráfico de personas y prostitución forzada que hay detrás de ello) pasando por toda una gama de actividades imaginables, la mendicidad organizada, escritores de guiones para la televisión, plomeros, creadores de software libre, carpinteros, etc. (De la Garza, 2010) Y desde luego los millones de migrantes que en sus lugares de destino laboran y son calificados de “ilegales”

Por último, d) Empleos informales precarios con alta remuneración, es decir aquellos trabajos que mantienen características de no contrato ni ningún tipo de fijación oficial o legal de horarios, tipo de actividad o salarios pero que sí retribuyen altos ingresos. Sin duda es el rubro más contrastante pues los podemos dividirlos en actividades ilícitas y servicios profesionales de alta remuneración en condiciones de informalidad. En lo que respecta al primero, el caso del narcotráfico es el más ilustrativo pues incluye numerosas actividades, desde el sicario que asesina a sueldo, el narcomenudista o los llamados “halcones”, aquellas personas (encargados de tiendas de abarrotes, boleros, carniceros o vecinos) que dan cuenta a los narcotraficantes de los movimientos del ejército o la policía federal en su comunidad. Otras actividades ilegales no precarias podrían ser obviamente el secuestro, el robo, lavado de dinero, etc. En lo que respecta a los servicios profesionales informales precarios bien remunerados son los llamados “freelancer” es decir, trabajos por proyecto determinados acordados en su mayoría bajo contratos orales y mediante redes familiares y amicales pero en los que median diversas cantidades de dinero, por ejemplo, compositores que escriben música para un corto o documental, o atrilistas de alguna sinfónica que laboran en los “huesos” (música para misas o eventos privados), actores y artistas que realizan performance, traductores, scorts (damas de compañía), pintores, etc.

Tal es la heterogeneidad a la que se enfrentan los jóvenes estudiantes trabajadores. Como se puede advertir, tanto por las estadísticas como por la vivencia cotidiana, el mercado laboral está compuesto predominantemente por los empleos formales precarios y los empleos informales precarios, constituyendo con esto un panorama desolador. Es importante señalar que los jóvenes pueden cruzar por estos distintos escenarios en el transcurso de su vida, es muy probable que sus primeros empleos sean en el sector informal precario (como ayudantes de meseros, de mecánicos, ayudantes generales) y que luego pasen al sector formal precario (en un call center, por ejemplo) y después al sector formal no precario, pero ello dependerá de sus redes familiares y de amistad, su escolaridad y posibilidad de seguir estudiando, su entorno geográfico y de la condición socioeconómica en la que su familia

y él se encuentre. Desde luego, estas variables no son determinantes pero sí condicionantes, dependerá de su capacidad de agencia y movilidad social.

A diferencia de las amplias investigaciones sociodemográficas y estadísticas en torno a las condiciones de trabajo y desempleo entre los jóvenes, el estudio de las transiciones y trayectorias desde un enfoque de corte más cualitativo son recientes y aportan una mejor comprensión de la condición juvenil y sus distintos tránsitos por la escuela, el trabajo, la maternidad/paternidad y la conformación de un hogar propio, en sectores muy específicos (estudiantes, los sectores populares, los jóvenes rurales) como los trabajos de Saraví (2009), Guerra, (2009); Garabito, (2009, 2011) o en entornos institucionales, sobre todo educativos, claramente definidos y consolidados, como son los estudios sobre los jóvenes universitarios trabajadores de la UNAM (Carlota, 2004; 2007) la UAM-Iztapalapa (Rodríguez, 2009) o la Universidad Autónoma de Tamaulipas (López, 2011) entre muchos otros.

Justamente, el presente proyecto de investigación se enmarca dentro del enfoque analítico de las trayectorias y transiciones educativas y laborales. Las transiciones de la escuela al trabajo tienen distintas modalidades según la simultaneidad de actividades y los lapsos entre la salida del ámbito educativo y el ingreso al mundo de trabajo. García et al (2006:88-90) distingue cuatro principales transiciones: 1) transición anticipada, cuando se ha iniciado la experiencia de trabajo dentro del sistema educativo de manera simultánea, y se orienta por la elección de empleos flexibles que permitan desarrollar ambas actividades (estudiar y trabajar). Se pueden contar entre ellos los empleos “juveniles” en el sector servicios donde se contratan específicamente a jóvenes estudiantes, empleos en el sector comercio (sobre todo en pequeños establecimientos) o bien, trabajos en el sector informal, donde los horarios de trabajo son variables.

2) La transición inmediata, que tiene lugar cuando los jóvenes se incorporan rápidamente (en menos de tres meses) al mercado laboral justo después de su salida del sistema educativo, ya sea por término y aprobación del ciclo escolar o por su renuncia/expulsión de éste. La obtención del empleo se lleva a cabo gracias a redes familiares, de amigos y vecinos, en pequeños talleres y empresas donde la mano de obra requerida está disponible, es de baja o nula calificación y con mínimos salarios en puestos de ayudantes generales o aprendices. Este tipo de transición se da sobre todo en sectores populares donde las necesidades económicas personales y familiares son apremiantes y dejan poco margen para una búsqueda de empleo que permita elegir la mejor -en cuanto a salario, prestaciones y satisfacción personal- de las distintas opciones laborales que pudiera ofrecer el mercado.

3) La transición rápida, con un lapso entre los 3 y 6 meses entre la salida de la escuela, por lo general jóvenes con estudios medios (bachillerato) y de sectores medios, donde el contexto familiar permite un mayor tiempo en la búsqueda de trabajo para elegir las opciones más favorables a sus intereses y su nivel educativo. 4) La transición tardía, con una incorporación al trabajo mayor de seis meses a la salida de la escuela, que pareciera suponer dificultades para elegir un empleo satisfactorio pero que cuentan con el apoyo económico suficiente para mantenerse en la búsqueda.

Entre los jóvenes de México predominan las transiciones inmediatas y las rápidas, lo cual, en contextos de precariedad laboral, pueden contribuir a ciclos de riesgo de exclusión social, sobre todo en aquellos muchachos con menor educación. Al respecto la OIT advierte que debe tenerse en cuenta que los jóvenes no necesariamente aspiran al mejor empleo al iniciar su vida laboral, pues las primeras tareas las asumen como parte de un proceso formativo y de acumulación de activos que les serán útiles en el resto de la misma. Como ya se ha señalado, la o las primeras inserciones laborales son clave para el futuro ya que tendrán una influencia en la forma en que los y las jóvenes construyen sus expectativas y trayectorias. Cuando los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral que les garantice una movilidad socioeconómica positiva –una trayectoria de trabajo decente– empiezan a cuestionar la validez de la educación y del mercado de trabajo como medios para obtener el progreso personal y social lo que acaba generando desmotivación y apatía así como problemas para la cohesión de la sociedad y la integración social de los propios jóvenes. No obstante, las transiciones anticipadas –es decir, aquellos jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo mientras estudian– son decisivas durante el curso de vida de los jóvenes. (OIT, 2010)

Justamente, Gonzalo Saraví (2009) propone una definición de la juventud como una experiencia en la transición hacia la adultez bajo tres premisas: 1) que se trata de una construcción sociohistórica, 2) ceñida a la posición de los actores en la estructura social (clase social), a los contextos de su interacción con otros actores y sus relaciones de poder, y 3) en una doble articulación entre las estructuras e instituciones y la capacidad de agencia y de decisión de los actores. Entender así las experiencias de transición en los jóvenes implica destacar la heterogeneidad de las distintas dinámicas hacia la adultez marcadas por condiciones de clase, acceso a la educación y al diverso mercado laboral, el entorno espacial y en el desarrollo de la propia biografía.

Tendríamos que subrayar que la experiencia, en el sentido fenomenológico que hemos manejado, trasciende a una simple vivencia que se experimenta ordinariamente. Es decir, la experiencia no es sólo lo que se experimenta, sino una vivencia particularmente significativa que amplía el contexto

de experiencia y el acervo de conocimiento –hay vivencias, sucesos, que no forman parte de nuestras experiencias–. Esta distinción es importante porque enfatiza el carácter significativo y trascendental de la experiencia por sobre las vivencias comunes. Así, las transiciones hacia la adultez pueden ser (o no) experiencias fundamentales en la biografía de los jóvenes en tanto que significativas, y éstas se desarrollan dentro de la vida cotidiana con un anclaje importante al trabajo.

El trabajo permite lo que hemos llamado la configuración específica de la experiencia del trabajo, como la articulación dinámica de una serie de experiencias afines y correlacionadas entre sí. Dicha articulación se da en dos sentidos simultáneos: 1) en afinidad de experiencias determinadas por la recurrencia cotidiana de las mismas en un sólo ámbito de sentido más o menos homogéneo; y en este sentido conforma su trayectoria laboral y en 2) correlación con otros ámbitos de sentidos secundarios pero corresponsables con el primero.

Esta dinámica interactiva es recíproca aunque pueden variar sus grados de dependencia, conformando en conjunto el proyecto biográfico laboral el cual no es necesariamente premeditado ni racional, sino que se va adaptando según las prioridades, deseos, límites y los elementos estructurales y coyunturales que se vayan presentando e implica una complejo diálogo retrospectivo y proyectivo. En este sentido, la configuración de la experiencia de trabajo es espacio-temporal en tanto se va conformando por distintos espacios en un devenir constante.

Es interpretativa (en contraste con la expresiva) en tanto que los sujetos pueden dar sentido a su vida en marcos temporales más extensos, en estructuras más amplias (tales como las instituciones, el Estado, el trabajo, la religión, etc.), y en un sinfín de relaciones sociales intersubjetivas con un número indeterminado de actores. En tanto los sujetos pueden dar sentido a su vida, también pueden compartir sus experiencias significativas (en tanto comprendo mi experiencia puedo compartirla con los demás). La configuración total de la experiencia es el marco interpretativo que congrega, distingue, selecciona y cristaliza las diferencias experiencias significativas vivenciadas a lo largo del tiempo.

Ahora bien, el trabajo por sí mismo no articula la vida cotidiana, sino los sujetos a través de su experiencia vivencial de trabajo. En este sentido, el análisis de la vida cotidiana como el marco donde los jóvenes trabajadores universitarios se desarrollan y articulan los distintos ámbitos a través de su experiencia cotidiana nos ha permitido conocer la tensión existente entre la acción que opera en estructuras y los procesos de significación que dan sentido a esas vivencias. En este sentido, la experiencia, es un complejo proceso de objetivación que entraña un actuar sobre el mundo de la vida cotidiana enlazando sus distintos ámbitos. Más concretamente, el trabajo,

bajo su concepción tridimensional, y la experiencia que emana de él, se erige como columna vertebral en la constitución de lo cotidiano. Así, a lo largo de esta investigación hemos podido reconstruir la experiencia del trabajo a partir de su articulación con el espacio, la familia, la escuela y las actividades productivas destacando con ello, una concepción del trabajo que trasciende la sucesión de empleos en una determinada trayectoria laboral y que es vivenciada como una actividad transcendental en la construcción que los actores hacen de sí mismos y de su realidad inmediata. Veamos de manera muy concisa cada una de las articulaciones encontradas.

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las posibilidades de acceso y permanencia de los jóvenes trabajadores en las distintas ofertas educativas (públicas y privadas) en León, Guanajuato?

¿Cuáles y cómo son las estrategias que desarrollan los jóvenes en su doble actividad de estudiar y trabajar simultáneamente?

¿Cuáles son las características de las trayectorias y experiencias laborales de los jóvenes universitarios?

Objetivo de la investigación.

Reconstruir las experiencias y trayectorias laborales en los jóvenes universitarios de diferentes Instituciones de Estudios Superiores (IES) tanto públicas como privadas para analizar las estrategias que desarrollan en la doble actividad de estudiar y trabajar y cómo ello afecta su desempeño escolar y laboral y conocer el impacto que tiene la simultaneidad de la actividad escolar y laboral en su desempeño académico.

Objetivos Particulares

- Conocer en qué sectores productivos se emplean los jóvenes universitarios en la ciudad de León, Guanajuato.
- Analizar las estrategias de inserción laboral y organización de tiempo de estos jóvenes trabajadores universitarios
- Explorar cómo las actividades laborales impactan en el desempeño académico de los jóvenes.

Hipótesis

La participación laboral de un sector de jóvenes universitarios de IES tanto privadas como públicas en un mercado laboral heterogéneo afecta en distintos grados su desempeño escolar y en ocasiones los obliga a elegir entre una de las dos actividades generando deserción escolar.

Metas académicas:

Realización de un artículo con los resultados de la investigación para enviarse a comités dictaminadores en revistas especializadas.

Difusión de los resultados por medio de ponencias en congresos nacionales e internacionales.

Realizar un diagnóstico de la situación de los jóvenes universitarios trabajadores particularmente en la Universidad de Guanajuato y generar líneas de acción para evitar la deserción escolar por esta causa.

Fomentar entre los estudiantes líneas de investigación en torno a esta temática.

Metodología

Desde un enfoque cualitativo que nos permita comprender, por una parte, la reconstrucción de la trayectoria laboral y cómo es experimentada por los jóvenes universitarios desde sus propias narrativas se desarrollarán dos principales instrumentos para la recolección de datos:

En una primera etapa se aplicará un cuestionario que recolecte información sobre las trayectorias laborales (números de empleos, condiciones de trabajo, tipos de contrato, duración en el empleo, motivos de ingreso y salida, etc.) así como información respecto a las características socioeconómicas de la familia y datos sobre el entorno espacial que nos permita caracterizar a los jóvenes objeto del estudio.

A partir de la información que arroje los cuestionarios se seleccionará actores clave para realizarles entrevistas a profundidad sobre las experiencias laborales y escolares de estos jóvenes para reconstruir, desde sus narrativas las vivencias de trabajo y estudio.

Para ello, se propone una selección de estudiantes que si bien no será representativa estadísticamente, sí pretende cubrir la heterogeneidad que existe dentro de la oferta educativa en León, Guanajuato. Para ello, se seleccionarán cuatro estudiantes trabajadores de distintas carreras de las universidades (públicas y privadas) con mayor demanda. Las universidades

1) Universidad Iberoamericana, 2) Universidad La Salle, 3) Tecnológico de Monterrey (TEC) 4) Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA) 5) Universidad de Guanajuato campus León, 6) Universidad Autónoma Nacional de México ENES-León, 7) Universidad Pedagógica Nacional, sede León, 8) Universidad Tecnológica de León (UTLEON) y 9) el Instituto Politécnico Nacional, campus León. Así como tres universidades privadas más con menor prestigio académico pero con importante demanda estudiantil (las llamadas “universidades patito”) aún por definirse.

Así se aplicarían 60 cuestionarios de trayectorias, cuatro por cada universidad en una selección heterogénea de las distintas carreras y de ahí se seleccionarán 12 casos para realizar entrevistas a profundidad sobre las experiencias laborales y educativas.

Bibliografía

Consejo Nacional de Población (2010) *La situación actual de los jóvenes en México*. Conapo. México.

De la Garza, Enrique (coord) (2011) *Trabajo no Clásico, organización y acción colectiva*. Tomo I. Plaza y Valdéz, UAM-I. México.

De la Garza, Enrique (coord) (2012) *Trabajo no Clásico, organización y acción colectiva*. Tomo II. Plaza y Valdéz, UAM-I. México.

Encuesta Nacional de Valores de la Juventud (2012). IJ-UNAM. México.
Estrada Quiroz, Liliana (2005) “Familia, trabajo infantil y adolescente en México, 2000.” En: Mier y Terán, Martha y Cecilia Rabell (coord) *Jóvenes y niños. Un enfoque sociodemográfico*. UNAM. Clacso. Porrúa. México.

Garabito Ballesteros, Gustavo (2012) *Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros de Azcapotzalco, ciudad de México*. Psykhe. Vol. 21 n°2

Garabito Ballesteros, Gustavo (2009) *Construcción de sentido de trabajo e identificación con la empresa McDonald's*. Revista Iztapalapa, n° 66, año 30. UAM-I

García Gracia, Maribel et al (2006) “Transiciones de la escuela al trabajo”, en *Revista Sociología del Trabajo*, n° 56. Invierno del 2006. España.

Guzmán Gómez, Carlota (2004) *Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan*. UNAM/CRIM. México.

Guzmán Gómez, Carlota y Claudia Saucedo (coord.) (2007) *La voz de los estudiantes: experiencias en torno a la escuela*. Pomares/UNAM.

Hopenhayn, Martin (2006) “La juventud latinoamericana en sus tensiones y violencias”, en Moro, Javier (editor) *Juventudes, violencia y exclusión: desafíos para las políticas públicas*. INDES. BID. Guatemala.

Horbath Corredor, Jorge E. (2004) “Primer empleo de los jóvenes en México”, en *Papeles de población*, octubre-diciembre, n° 042. UAEM. México.

Instituto Mexicano de la Juventud (2005) *Encuesta Nacional de la Juventud, 2005. Resultados Preliminares*. IMJ, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI, STPS. México.

Márquez Jiménez, Alejandro (2008) “Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en la educación y el trabajo”, en Pérez Islas, José Antonio y Suárez Zozaya, María Herlinda (2008) *Jóvenes universitarios en latinoamérica, hoy*. UNAM. Miguel Ángel Porrúa. México

Mora Salas, Minor (2011) “El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica” En: Pacheco, Edith et al (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Colmex. México.

Navarrete López, Emma Liliana (coord) (2004) *Los jóvenes ante el siglo XXI*. Colegio Mexiquense. México.

Navarrete López, Emma Liliana (2001) *Juventud y trabajo. Un reto para principios de siglo*. Colegio Mexiquense. México.

Oliveira, Orlandina de (2011) “El trabajo juvenil en México a inicios del siglo XX”, en Pacheco, Edith et al (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Colmex. México.

Organización Internacional del Trabajo (2011) *Trabajo decente y juventud en América Latina*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2010) *Trabajo decente y juventud en América Latina. Avance febrero 2010*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2007). *La economía informal : hacer posible la transición al sector formal*. OIT. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2006). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. OIT.

Pacheco, Edith et all (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Colmex. México.

Pérez Islas, José Antonio (2010) "Las Transformaciones en las edades sociales. Escuela y mercados de trabajo", en Reguillo, Rossana (coord) *Los jóvenes en México*. FCE. Conaculta. México.

Pérez Islas, José Antonio y Urteaga Castro Pozo, Maritza (2001) "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en Pieck, Enrique (coord) (2001) *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. Universidad Iberoamericana, Cinterfor, Unicef, Conalep, IMJ.

Pieck, Enrique (coor) (2001) *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. Universidad Iberoamericana, Cinterfor, Unicef, Conalep, IMJ.

Reygadas, Luis (2011) "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En Pacheco, Edith et all (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. Colmex. México.

Rodríguez Lagunas, Javier (2009) *La deserción escolar en la UAM-I*.

Problemas por resolver para avanzar". UAM-I. México.a

Salas, Carlos (2006) "El Sector Informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina." En: De la Garza, Enrique (coor.)(2006) *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques*. ANTHROPOS, UAM-I.

Saraví, Gonzalo A. (2009) *Transiciones vulnerables. Juventud, desigualdad y exclusión en México*. Publicaciones de la Casa Chata. CIESAS. México.

Willis, Paul (1988) *Aprendiendo a Trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Akal Universitaria. Madrid.

Jóvenes indígenas y trayectorias laborales, de la acumulación de desventajas a la política pública. Algunas preguntas de investigación.

 Zulema Gelover Reyes¹

Resumen

El artículo caracteriza a las y los jóvenes indígenas, sus condiciones de desigualdad y los retos a los que se enfrentan por pertenecer a un grupo minoritario. El objetivo es mostrar la acumulación de desventajas en la que están insertos en sus trayectorias laborales y la falta de pertinencia de los programas que atienden a esta población. El análisis del curso de vida y el cuestionamiento a ciertos conceptos, que rigen la perspectiva normativa de dicho análisis, son los guías teóricos y metodológicos que nos han servido para mirar las asimetrías de género, los mecanismos de reproducción social y cultural, y que nos hace plantearnos preguntas nuevas sobre rupturas generacionales y cambio social en torno al trabajo.

Palabras clave. Jóvenes indígenas, desigualdad, género, trayectorias laborales, políticas públicas.

Las miradas ausentes.

Mientras leía la convocatoria pensaba un poco en las ocupaciones de investigación que sobre el trabajo se tienen, y veía por lo menos dos ausencias: el trabajo en contextos rurales, del que se tiene la idea que se reduce al sector primario y que representa sólo el 4.19% de las actividades económicas en el país (IGAE, 2013). Y el trabajo infantil, quizás porque éste no es representativo en el Sistema de Cuentas Nacionales o registrado en las Encuesta sobre Población Económicamente Activa. Pero justamente estas omisiones fueron las que dieron origen a este ejercicio de diálogo y reflexión.

¹ Maestra en Antropología Social-CIESAS, estudiante del Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, CES-COLMEX. Líneas de Investigación: Infancia y juventud indígena, educación, desigualdad y mercados de trabajo. Correo electrónico. zgelover@colmex.mx

En México, como en otras partes del mundo, la percepción de que la mayoría “sobrevive” en tanto que una minoría vive mejor, agrava la situación social y el desfase entre expectativas y realidades de un grupo que representa la tercera parte de la población en el país, y específicamente del sector que no sólo ha tenido una historia conflictiva en su estructura ocupacional, sino en el acceso equitativo a la educación, a los servicios de salud, a los servicios de infraestructura e inclusive, sobre el que se han privado los derechos del uso (productivo) legítimo del territorio, de su lengua materna (integracionismo), de su organización social (autonomía), entre otras problemáticas sobre las que hoy no podré profundizar y que algunos autores han llamado Interculturalidad¹; sin embargo, usare este término como pretexto para hacer evidentes las asimetrías de las que hablo, mi primera referencia es el desconocimiento, es decir, lanzo tres preguntas de orden básico: ¿Cuántos son las y los jóvenes indígenas en México? ¿Qué porcentaje representan de la población juvenil? ¿Cuáles sus condiciones de vida?

Aunque sean estas cuestiones fundamentales para la sociedad civil y para las políticas públicas, no es fácil contestarlas. Abrantes (2013) afirma, en primera instancia, porque en los estudios que existen sobre ellos, la definición de quién es joven indígena no resulta clara.² Si bien el INEGI utiliza un doble criterio para la clasificación del indígena: la lengua materna y la auto-adscripción. Es claro que los dos criterios son problemáticos, el primero porque la pertenencia étnica es más que el idioma, el segundo porque depende de estrategias subjetivas de afirmación u ocultación, asociadas a procesos socio-históricos de dominación, estigmatización y marginación. Además, continúa el autor, el Censo solamente considera a los jefes del hogar y no a los jóvenes como tales y eso implica, como veremos más adelante otro problema de selección.

“Alrededor de 1, 400, 000 jóvenes mexicanos, entre 10 y 19 años, hablaban una lengua originaria (INEGI 2010), y están concentrados en pequeñas comunidades rurales, pobres y mayoritariamente indígenas en Chiapas, Oaxaca, Veracruz y Yucatán. Lo que configura una situación de alta **segregación y marginación social. Sin embargo, los cálculos más austeros** nos dirían que la población de adolescentes que se auto-adscriben como indígenas es de aproximadamente 3, 500, 000 de los cuales sólo una tercera

¹ Si bien ha habido enfoques, sobre todo dentro de las investigaciones educativas (Dietz 2003; Fornet-Betancourt, 2004; Maya, 2009) que recuperan esta categoría desde un enfoque angelical, sobre el diálogo entre culturas y una visión poco politizada de las relaciones interétnicas. Yo me ciño a una concepción más realista, la conflictiva (Gashé 2008a, 2008b; Bertely 2007 González, 2009), la que se contrasta en el contexto socio-político, económico y cultural mexicano. En ese sentido, entiendo por Interculturalidad una relación de poder que devela las asimetrías entre indígenas y no indígenas, que en términos subjetivos se manifiesta, por ejemplo, en la interiorización de la dominación/sumisión de un grupo sobre otro y que en términos estructurales se manifiesta en mecanismos de exclusión o precarización acentuada por el factor étnico.

² Y es que tal adscripción remite a procesos complejos de procedimiento técnico, es decir, la persistencia del factor étnico en el contexto moderno es producto de diferencias entre hombres y mujeres que heredan las marcas y antagonismos culturales (Río, 2002) que a veces no se sabe cómo registrar en un cuestionario, por un lado, y por otro su explicitación exige un trabajo político de reconstrucción y movilización de símbolos que surgen de los mismos sujetos que se reconocen como distintos pero a la vez iguales en el marco de la ciudadanía.

parte serían hablantes de una lengua indígena. Esta estimativa coincide con otros estudios recientes (Popolo et al., 2007) que indican que, en el país, más de 40% de los jóvenes indígenas vive hoy en entornos urbanos y, entre estos, solamente 53% habla un idioma originario” (Abrantes, 2013: 150)

Ahora bien, las y los jóvenes indígenas constituyen un grupo, como vimos, difícil de enmarcar, no sólo por sus características culturales, sino también por sus características sociales, etarias y por las relaciones que establecen con otros grupos de comparación (adultos, ancianos, infantes). Hasta hace algunos años, en las localidades indígenas los procesos de transición a la adultez empezaron a ser relevantes para las investigaciones sociales, en tanto que, la expansión educativa, la migración y la influencia de los medios de comunicación (Saravi, 2010) cuestionaron la idea de que no había moratoria social y que se pasaba de la infancia a la adultez de manera inmediata.

Desde ahí se empezó a construir un discurso sobre la juventud indígena para explicar, entre otras cosas, la forma en la que los jóvenes se enfrentaban a las políticas educativas de acción afirmativa para insertarse a “nuevos” mercados de trabajo (Martínez y Rojas, 2005; López, 2010), pero también cómo esta “nueva” situación les genera por lo menos dos conflictos, el enfrentamiento explícito con las desigualdades (Oliveira y Mora, 2012) y, cierto conflicto identitario sobre lo que implica ser joven indígena moderno, trasversalizando la cuestión del género, y aún anclado en pautas de comportamiento tradicional.

Y justo por eso preguntamos a la mesa: ¿será que los tres escenarios posibles descritos sean los principales?

Por una parte aquellos jóvenes que salen prematuramente de la escuela y se insertan en trabajos poco calificados, con bajos salarios, pocas o nulas prestaciones y con pocas posibilidades de ascenso representan a un sector muy diverso. Es decir, están los y las jóvenes en las ciudades que por sus condiciones de pobreza y exclusión pierden esas oportunidades, están las y los jóvenes migrantes que ante los focos de atracción laboral o turística -que tienen un origen rural o urbano- buscan empleos menos

condicionados por su contexto geográfico de origen; están los que se quedan, o sea los y las jóvenes que deciden permanecer en sus localidades y que atraviesan por los mismos mecanismos de desigualdad pero cuya condición de desventaja empieza mucho antes de ir a la escuela y en todos los casos hay una condición de desigualdad en común...

Bernstein (1977) sostiene que la desigualdad educativa comienza mucho antes de que los sujetos entren al sistema educativo formal. Es decir, está determinada por el dominio de códigos (restringidos o elaborados) ante los que el niño o la niña está expuesto desde su propio contexto, desde el cuidado materno y justo el aprendizaje, desarrollo y dominio del código empleado en la socialización primaria, dificultarán o facilitarán la adaptación del niño o niña a la escuela.

En este sentido, una de las desventajas que tienen las y los jóvenes –desde niños- indígenas frente a los no indígenas, por ejemplo, es la desigualdad de códigos. Desigualdad que se manifiesta por ejemplo, en descifrar las instrucciones de los materiales didácticos en las instituciones educativas, pero también los manuales de operación en las empresas, los códigos de seguridad o inclusive las condiciones del contrato (si es que dicho contrato existe).

Los códigos restringidos son más restringidos aún si en casa el dominio del español es mínimo o nulo, si aún dominándolo no existen códigos elaborados que potencien el desarrollo comprensivo de esos textos. Si la división sexual del trabajo mismo opera en los grupos referenciales laborales de manera diferente a la que opera en su comunidad de origen, por ejemplo entre sexos (Oliveria, 2007), si las relaciones jerárquicas que se establecen en el grupo doméstico o en la cultura a la que pertenecen son reproducidas como un hábitus introyectado en esos códigos y prácticas juveniles o existen ciertas rupturas a ciertos niveles (Oliveria, 2001).

De manera que, es difícil “desarrollar la habilidad de intercambiar códigos y luego entonces de intercambiar roles en una relación social (...) el uso del código elaborado no depende de las condiciones psicológicas sino del acceso a posiciones sociales especializadas” (Bernstein 1977: 147) Así, las y los jóvenes indígenas están expuestos a condiciones de vida particulares, atravesados en este caso por su condición étnica, relacionada con el capital cultural que no poseen antes de entrar a la escuela, en la escuela misma, en su lugar de trabajo y en su cotidianidad, ya que el manejo de códigos elaborados son establecidos por la cultura dominante.

Por otro lado, parte del sector juvenil que trabaja para continuar con sus estudios en empleos con altos niveles de precariedad y exigencia, los obliga a elegir entre salirse de la escuela –el 43% de los y las jóvenes entre 15 y 19 en el país años no asisten a alguna institución educativa , y **Chiapas registra**

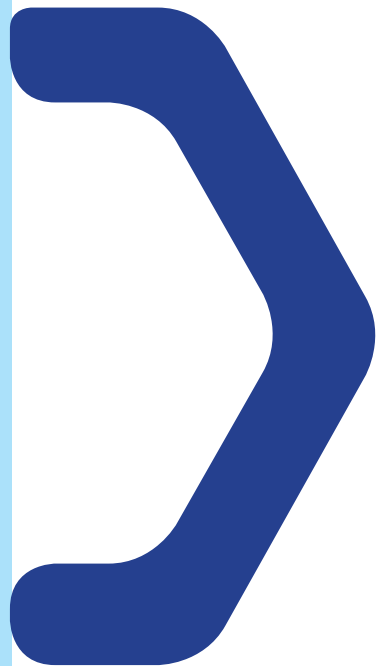
el más alto nivel de deserción (INEGI, 2010)- y cancelar sus aspiraciones profesionales, o renunciar a su empleo y no contar con los recursos necesarios para continuar con sus estudios.

Se sabe que la deserción escolar está íntimamente ligada a mecanismos de desigualdad educativa (Tinto, 2004) y aquélla se acentúa conforme el nivel educativo avanza, más para los hombres que para las mujeres (INEE, 2010); para los y las jóvenes indígenas la inserción laboral temprana y la falta de interés en los estudios está relacionada con cuatro factores principales -dos que comparten con los y las jóvenes no indígenas-, la desvinculación entre la educación superior (en el mejor de los casos, es decir si la concluyen) con el sistema productivo; las altas condiciones de informalidad (Galhardi, 2011); la condición ambivalente de las políticas estatales sobre la Educación Indígena y, la racialización de la oferta educativa (responsabilidad del Estado) y de la oferta laboral (responsabilidad de la Sociedad civil) que acentúa la situación de exclusión y desigualdad en la que viven las y los jóvenes indígenas (Weller, 2008).

Sobre el primer factor, si bien la cultura familiar es importante en los niveles escolares iniciales, en niveles más avanzados este efecto se reduce y se vuelve más importante para los individuos su propia decisión (Boudon, 1973) así como los apoyos institucionales. Sobre todo si el estatus socio-profesional entre el padre o de la madre y los hijos o hijas se distancia y de manera paralela, se implementan plataformas institucionales que potencien su escolarización (Mora 2012). Así, la distinción entre la juventud indígena universitaria cobra sentido, en tanto que, existen políticas de acción afirmativa que palian su étnica condición.

El Programa de Apoyo para Estudiantes Indígenas en Instituciones de Educación Superior (PAEIIES) y el Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), encabezado originalmente por la Fundación Ford, la ANUIES y las Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas participantes, se implementaron en un contexto en el que se reconocía la persistencia de barreras de exclusión para la población de origen rural, indígena y/o socioeconómicamente marginada (Mateos, Mendoza y Dietz, 2013; Miller, 2009) sin embargo, la distribución de la matrícula entre las áreas y carreras resultó problemática. Se pensó que con el estímulo económico podría modificarse la estructura de la demanda, impulsando la de aquellas profesiones y carreras que las autoridades educativas consideraron de interés prioritario para el país. Con ello se modificarían algunas tendencias sobre carreras como: Derecho, Administración, Contabilidad, Medicina y Formación docente, etc.

Paradójico ¿cierto? En un país en el que la decisión sobre la elaboración y aprobación de leyes es arbitraria y ya siendo oficiales difícilmente se cumplen; en donde la rendición de cuentas y la justa distribución de



recursos no es una práctica común de las autoridades y de los grandes empresarios pero también de la sociedad civil, en donde los índices de embarazo adolescente y de obesidad en jóvenes no son bajos, y en donde los problemas sobre calidad y equidad educativa tampoco son un hecho en el país, podríamos hacer muchísimas preguntas de investigación sobre cómo estamos pensando a las juventudes, sus condiciones de desigualdad y, como dijimos al principio entre quienes se establecen esas desigualdades.

Lamentablemente no se conocen evaluaciones de este -como de otros programas- basados en comparaciones entre los grupos de becarios y los grupos de control con características semejantes, pero sin beca. Tampoco se han hecho estudios sistemáticos sobre los cambios en los sistemas educativos que estas becas han inducido en las instituciones para asegurar la permanencia de los becarios y de los otros alumnos en situación socioeconómica o étnica similar, a través por ejemplo, del mejoramiento de su rendimiento escolar. Estos son campos de investigación que darían luz sobre beneficios colaterales inducidos por el PRONABES (Solís, 2011)

Por otro lado, en 2003, meses después de la creación de Coordinación General de Educación Indígena y Bilingüe (CGEIB), el Estado mexicano desarrolló un modelo educativo de educación superior destinado a la población indígena denominado Universidades Interculturales (Mateos y Gunther 2013; Badillo et. al. 2009; Schmelkes 2009). Las carreras con las que nacieron fueron: lengua y cultura, gestión y animación intercultural, desarrollo sustentable, comunicación intercultural y turismo alternativo. Se consideraban para una segunda etapa carreras como enfermería obstétrica intercultural, diseño artesanal, atención primaria a la salud con enfoque intercultural, arquitectura intercultural, así como un posgrado en defensa del patrimonio indígena. Una de las prescripciones del modelo pedagógico era que las y los estudiantes tuvieran una estrecha vinculación con sus comunidades; sin embargo tanto los contenidos como las prácticas institucionales poco tienen que ver con ellas. De ahí que hayan surgido reflexiones críticas en torno al impacto efectivo en sus egresados y en las localidades de origen de éstos, a 10 años de su creación (Padilla, 2008; Sandoval et.al. 2008; Jasso, 2010).

Me planteo algunas cuestiones vinculadas justamente con este nuevo paternalismo indigenista, igualmente peligroso que el iniciado por Julio de la Fuente o Aguirre Beltrán; es decir, con buenas intenciones pero intereses generalmente ajenos a las comunidades, sobre todo a los y las jóvenes. Con un modelo escolar-laboral francamente colonialista que demanda la permanencia de los estudiantes en sus comunidades de origen, pero que no les da las herramientas profesionales para desarrollarse económicamente en ellas ¿Cómo hacer? por ejemplo, para construir un puente que comunique un municipio con otro, para dar servicio médico especializado, para resolver conflictos legales sobre la tenencia de la tierra o el exilio forzado, para adquirir habilidades y conocimientos artísticos de alta calidad. Pero por otro

lado me pregunto ¿Por qué no se imparten en estas Universidades carreras como relaciones internacionales, comercio exterior, diseño industrial, ciencia política y hasta sociología? es decir ¿será que al problema de la desvinculación entre la educación superior y el sistema productivo se suma el del racismo de Estado, que aún se niega reconocer?

Así, en ese tercer escenario que se plantea hoy en la mesa, denominando a aquellos jóvenes “privilegiados” que aún con ciertos niveles de escolaridad, al ingresar al mercado de trabajo tienen que subemplearse o bien estar desempleados; me parece que, en este escenario como en los anteriores, además de la problemática etaria y étnica, las asimetrías de género son relevantes.

Si bien haya aún debates en torno a su relevancia analítica, considero necesario integrarla al estudio de las estructuras jerárquicas de oportunidades, recompensas y control, así como de identidad y cohesión (Oliveira, 2012) en las trayectorias de vida y específicamente en las trayectorias laborales. Lo que pienso es que el género efectivamente es un eje estructurador de la vida de los individuos y organizador de las vivencias y experiencias sociales, en este caso, evidencia el acceso desigual que hombres y mujeres tienen a los recursos, teniendo como resultado distintos niveles de bienestar y de pobreza.

De ahí que, por ejemplo González de la Rocha (2000) distinga tres ámbitos: el trabajo, la familia y las relaciones sociales extra-domésticas -como necesarios para el análisis integral de la pobreza pero también para desarrollar políticas de intervención- y denomine “triple rol” a la ¿función? que las mujeres cumplen dentro del hogar.

En el primer ámbito se destaca la participación femenina en los mercados de trabajo como mano de obra barata y precarizada. Sostiene que hay una mayor tendencia al desempleo en el caso masculino pero no porque las mujeres no pierdan el trabajo, sino porque el que hacen está invisibilizado por la sociedad, los estadistas y por el sistema de cuentas nacionales.

En el segundo ámbito: las actividades de socialización, reproducción y las estrategias de sobrevivencia evidencian las estructuras de poder, negociación y violencia, pero también los ciclos domésticos, la composición familiar y las posibilidades de generación de ingresos. De ahí que dentro de la perspectiva del análisis de la Pobreza González de la Rocha (2000) proponga como nueva categoría la pobreza secundaria. Misma que se define como la distribución inequitativa de recursos entre los miembros de un mismo grupo doméstico y en el que las mujeres -aunque también

las niñas, niños y ancianos- resultan más afectadas por que difícilmente pueden satisfacer sus necesidades básicas.

Ahora bien ante la pregunta ¿qué obstáculos hay para que, por ejemplo, las mujeres jóvenes realmente logren controlar los ingresos domésticos, resultados del empleo, del trabajo o de programas de asistencia social? Me parece que tiene que reconocerse por un lado la heterogeneidad de los hogares, o sea los contextos de pobreza y las desigualdades por los que están atravesados, pero también de los otros ejes estructuradores: etnia, edad y clase. Porque aislar las categorías es aislar a los grupos de sus condiciones de vida: ser una pobre, indígena, joven, urbana en Tijuana es distinto a serlo en San Cristóbal de las Casas o en la Cd. de México.

Finalmente, en el tercer ámbito: el de las relaciones extra-domésticas, la autora sostiene que las redes, como construcciones dinámicas y cambiantes, son una herramienta que puede generar la expansión de las capacidades laborales, así como el desarrollo de autonomía económica femenina, pero es necesario profundizar el análisis; es decir, estas relaciones también pueden ser obstaculizadas por la baja tasa de escolaridad, la falta de oportunidades, la falta de vinculación entre educación y sistema productivo, la elevada tasa de desempleo, la altas condiciones de informalidad, la baja productividad, el alto índice de nacimientos entre adolescentes, e inclusive por las relaciones conflictivas y asimétricas al interior de un mismo grupo doméstico –aún liderado por mujeres- estrato, cooperativa o localidad. Así que habremos de investigar sobre eso.

La mirada que empezamos a construir.

La desigualdad no sólo se estudia desde la situación económica, si bien refiere a una diferenciada e inequitativa distribución de los recursos, también implica la forma en la que la sociedad la concibe, la tolera y la reproduce. Una forma de sociologizarla es interpelando a los grupos y sujetos, preguntándonos por cómo dan cuenta de sus diferencias, de la relación con que tiene aquélla con el Estado, de la naturaleza del contrato social, del grado de tolerancia que tienen hacia ella y de cómo y por qué la toleran.

En ese sentido, considero que la nueva época de la desigualdad tiene que pensarse más bien como desigualdades y rastrear como sostenía Tilly (2000) y mencionamos al principio, no sólo la desigualdad de qué, sino la desigualdad entre quienes. Su modelo de análisis recupera las asimetrías de poder y sostiene que existe cierre social entre los poderosos versus los desposeídos, a través de la institucionalización de las prácticas de exclusión,

las cuales en este caso, están expresadas en la lógica de acceso educativo pero también, como veremos ahora en el acceso y organización laboral.

Bien; el Instituto Mexicano de la Juventud es un organismo estatal facultado para instrumentar diseñar y coordinar programas y políticas enfocados en los jóvenes, el PRONAJUVE (Programa Nacional de Juventud) en uno de sus objetivos plantea “salvaguardar el derecho de las y los jóvenes al trabajo, mediante su integración laboral en condiciones de trabajo decente y una vinculación estrecha e incorporación de la juventud al mercado laboral con, empleos bien remunerados” (IMJUVE, 2012) sin decir específicamente cómo va a lograrlo y sin establecer un marco sectorizado de atención a las diversas juventudes que existen el país.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para atender la demanda laboral del sector que hoy nos ocupa a través del Servicio Nacional de Empleo desarrolló tres programas el Programa de Vinculación Laboral, el Programa de Apoyo al Empleo y el Programa de Primer Empleo, este último apostaba a mejorar las condiciones laborales de la juventud pero solo estaba focalizado en las relaciones obrero-patronales, el objetivo era incentivar la creación de empleos permanentes en la economía formal y regularizar a los trabajadores a través del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS); sin embargo el informe de la Auditoría Superior de la Federación dijo que resultó muy costoso y poco efectivo (Galhardi, 2011).

La Secretaría de Economía (SE) tiene por su parte cuatro programas que sí atienden a la juventud: Jóvenes emprendedores, Incubadora, Capital semilla, Capacitación y Consultoría, el problema es que están dirigidos a individuos mayores de 18 años con estudios de nivel superior.

Finalmente la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) tiene tres programas: Jóvenes con oportunidad, que consiste en un beneficio económico que se acumula en forma de puntos a partir del tercer grado de secundaria -siempre que los becarios permanezcan en la escuela- y hasta la universidad. Este bono se canjea por efectivo si la o el becario concluye los estudios medio superiores antes de cumplir 22 años y, además su familia permanece activa en el programa Oportunidades; el Programa de Empleo Temporal que atiende a familias que viven en municipios de alta y muy alta marginación, con elevada presencia de población indígena o de atención prioritaria, los beneficiarios deben tener por lo menos 16 años, haber sido afectados por periodos de baja demanda laboral, y desarrollar proyectos de beneficio familiar o comunitario; y el Programa de jóvenes jornaleros agrícolas atiende a hombres y mujeres mayores de 16 años que laboran como tales en materia de alimentación, salud y educación pero sólo en entidades que reciban a esta población.

Lo que se observa es que sólo la SEDESOL ha considerado algunas de las condiciones que caracterizan a la juventud indígena y que los ubica como un grupo específico, el resto no considera la acumulación de desventajas (Escobar y González, 2004) que acarrearán por ser jóvenes rurales, por no tener los mismos códigos, por ser mujeres, es decir estar atravesados por diversas desigualdades. “Los procesos de acumulación de desventajas están relacionados con economías políticas caracterizadas por el repliegue del Estado (gradual o vertiginoso) de su papel del bienestar, regulador de las economías o como actor económico; y por cambios estructurales que han producido aumentos dramáticos en la desigualdad de los ingresos, el desempleo, la pobreza, la inseguridad social, etc., (...) la vulnerabilidad y la acumulación de desventajas definen situaciones en las cuales la pobreza es más permanente que en otras.” (Escobar y González, 2004: 144 y 145).

Y aún en los marcos de la SEDESOL, las políticas para jornaleros por ejemplo, no están precisamente dirigidas hacia la juventud indígena en tanto sector de la población, sino que son políticas encaminadas a sostener e impulsar la producción agrícola, la inserción de la producción agropecuaria en el mercado internacional y en el sistema de producción y consumo que opera a escala mundial (Radilla, 2001; Pacheco, 2003).

Ante esto, puedo afirmar que las desigualdades son pues no sólo múltiples sino dinámicas, pues operan bajo la lógica del mercado y de las vicisitudes de la historia, de ahí que me haya propuesto analizar las trayectorias laborales de jóvenes indígenas en dos comunidades y en una ciudad del sureste mexicano.

Un primer acercamiento teórico-metodológico y a campo

¿Por qué las trayectorias laborales? Para algunos autores las trayectorias laborales son “...los itinerarios visibles, los cursos y orientaciones que toman las vidas de los individuos en el campo de trabajo y que son resultado de acciones y prácticas desplegadas por ellos en situaciones específicas, a través del tiempo” (Guzmán, et. al, 1999: 12).

Pries (1997) por su parte, sostiene que es la secuencia de individuos por posiciones laborales; es decir, el tránsito que hacen éstos a través de sus diferentes empleos, registrando los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen del trabajo y en la calidad de los empleos a los que van accediendo. Otros factores que también son considerados en el análisis de las trayectorias laborales son: la variación en el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos y la calidad de vida que con ello **van conquistando**.

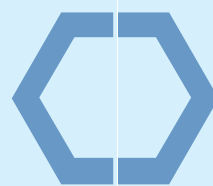
Esta definición ha conformado parte de los análisis sobre movilidad y estratificación social de determinados grupos o segmentos de la población para evaluar la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación. La mayoría de los estudios, han tomado como referente las bases de datos que, si bien posibilitan el análisis de la desigualdad de género, de clase, de oportunidades en la reconstrucción de procesos y, permiten comparar entre diferentes puntos en el tiempo para dar cuenta de los cambios, éstos son de corta duración. Es decir, no recuperan toda la historia laboral de los individuos sino diferentes momentos de una trayectoria o una cohorte (Blanco, 2001; Blanco y Pacheco, 2001; Solís, 2011 y 2012).

Las trayectorias laborales en ese sentido, han sido abordadas desde un marco que implica el primer empleo formal o informal, lo que a mí no me convence. Por lo cual las definiré -por ahora- como procesos por los cuales los sujetos desarrollan habilidades manuales, cognitivas y sociales que tienen algún impacto económico dentro de la familia, y que luego abren o cierran sus oportunidades para cambiar su situación laboral a lo largo de su vida, así como para acceder a diversas posiciones laborales, económicas y sociales (Valenzuela, Márquez y Venegas, 2001; Guerra, 2009).

En el caso de las y los jóvenes indígenas estas trayectorias son tempranas, pues desde la infancia realizan labores domésticas o económicamente productivas sin remuneración, lo que implica -en algunos casos- que su desarrollo físico, académico y social postergue su inserción laboral remunerada, desconozcan la organización colectiva del trabajo, el manejo de nuevas tecnologías e inclusive reproduzca las relaciones asimétricas que establecían en casa con las empresas, es decir con sus pares y “patrones”.

La pesquisa que está en su fase previa al trabajo de campo pretende no sólo dar cuenta de procesos longitudinales, a partir de la evidencia empírica y la comparación, sino también aportar a la teoría sociológica otras maneras de conceptualizar el trabajo, las trayectorias laborales, las transiciones y la juventud misma, haciendo hincapié en la existencia de las desigualdades de sexo, estrato y localidad. Para ello recurriremos a la perspectiva de Curso de vida en el que el tiempo histórico, familiar, personal y el espacio de interacción cobran importancia.

El curso de vida de los individuos que estudiaremos está incrustado y conformado por el periodo vital y los lugares que ellos experimentan en sus trayectorias laborales, la perspectiva histórica y la edad como categoría sociológica serán elementos fundamentales de nuestro análisis. En ese sentido, tomaremos como referentes dos generaciones: la nacida entre 1991-1994 y la nacida entre 1973 - 1976 toda vez que, justo en esos dos periodos las reformas estructurales federales y/o estatales (programas



de asistencia social como Oportunidades, políticas agrarias o de oferta laboral para jóvenes), el contexto económico (la caída del precio del café, el Tratado de libre comercio), el contexto social (los movimientos sociales como el levantamiento zapatista, la llegada de las Universidades Interculturales a la región) tuvieron algún efecto en el camino laboral de los sujetos de investigación. Así, nos preguntamos ¿Qué impacto tuvieron estos eventos en la vida laboral de los individuos? ¿Qué significado le dan a los mismos en su vida?

Informante 1. Simojovel: R. “La verdad, ya no me acuerdo bien. Pero lo que me acuerdo, la gente, bueno la mayoría de la gente era zapatista y hasta en las escuelas llevan, cómo se dice, los apoyaban pues. Los apoyaban, hasta mandaron doctores este, doctores zapatistas. Pero sólo me acuerdo de eso, más a fondo ya no...”

Z. Ya, entonces a ti como que ¿no te afectó eso tanto?

R. Digamos que no... (fecha y minuto)

R. Mi papá me daba, al principio él me daba todo. Pero luego conseguí una beca en la escuela y gracias, hasta ahorita me está apoyando.

Z. Entonces debes ser un buen estudiante, o sea porque para sacar la beca necesitas tener un promedio...

R. Sí, de... de 8.5. Y yo tengo una calificación de 9.3, 9.2.

Z. La beca, debe ser mensual supongo...

R. Mjm

Z. ¿Y es de parte de la escuela o de parte del gobierno?

R. De parte de la escuela.

Z. Entonces ellos ahí te dan dinero porque eres buen estudiante.

R. Sí

Z. Qué bueno... entonces, esto te lo dieron ¿hasta qué semestre o empezando así?

R. Hasta segundo semestre.

Z. Ok ¿Y sólo a ti te dan o le dan a los mejores promedios?

R. Le dan a los que no tienen beca de oportunidades y los que tienen buena calificación.

Z. O sea, a ver... tú no tenías oportunidades ¿desde chiquito?

R. No, los zapatistas no querían que las familias tuviéramos

Z. Pero entonces sí te afectó de alguna manera el zapatismo ¿no?

R. Mjm creo que sí...”

La sincronía en los estados de vida se refiere a cómo el individuo puede tener diversas experiencias (matrimoniales, escolares, laborales) que suceden al mismo tiempo o casi de manera paralela. Peo, si la unidad de análisis es la familia o un grupo específico, estas experiencias pueden pensarse como un conjunto de trayectorias contingentes, cuya sincronía es variable. En consecuencia, la administración de recursos y los conflictos pueden observarse en la crianza de los menores de edad y su socialización

para la vida adulta o bien, en el flujo de recursos, heredados o adquiridos (¿identitarios?) que van más allá de lo material.

En este apartado me interesa también discutir con la tradición normativa del Curso de vida en la que la edad está relacionada con actividades institucionalmente reconocidas; es decir el proceso vital es un flujo de transiciones que refieren a los movimientos de un estado a otro (joven-adulto; estudiante-empleado, soltero-casado) dentro de, insisto, cronogramas socialmente construidos y cuyas rupturas o cambios de dirección pueden percibirse como crisis o puntos de inflexión (Elder, 1998; Hareven y Masoka, 1988) y que quizás no lo sean, por lo menos no en estos contextos.

La discusión surge de los hallazgos en campo, de la observación y los discursos sobre las actividades de los jóvenes; así como de las normas culturales propias de sus comunidades y con las que una visión de las transiciones normativas no encaja del todo. Si bien la juventud –como la adolescencia– es una categoría analítica urbana, más que un estado de vida propio de las localidades indígenas, me parece que puede ser útil referirnos a ella delimitándola por el periodo de edad pero además por la construcción que hacen de ella los sujetos. Y en ese sentido, nos ceñimos a la propuesta que hace Mannheim (1978) de rechazar el tiempo cronológico como base del concepto de generación para sustituirlo por el tiempo vivencial; al que se accede a partir de la posición –y prácticas– que ocupan los sujetos (condiciones materiales y sociales) dentro de su grupo social y denominándole estratificación de experiencias.

El carácter problemático de la categoría transición es que específicamente en la de escuela-trabajo por ejemplo, la inserción temprana en actividades manuales y de servicios es una constante en el curso de vida de las y los jóvenes no una transición en el sentido estricto de la palabra. No obstante, a partir de la heterogeneidad económica y de la estructura social de las localidades y de los hogares, podemos utilizarla en los casos en los que sea pertinente. En todo caso nos preguntamos ¿A qué actividades se dedican jóvenes varones y mujeres, desde su infancia? ¿Cómo ha repercutido el acceso educativo, el cambio tecnológico y la migración en sus trayectorias laborales e inclusive escolares?

Z. ¿Cuándo y cómo empezaste a trabajar aquí en tu casa?

R. Mmm

Z. ¿A los cuántos años?

R. Como a los 8 años, empecé a ayudarlo a mi papá, en los quehaceres en el campo y así conforme iba creciendo, y bueno tuve que ayudar hasta donde en los trabajos más difíciles que realiza mi papá. Y hasta ahorita, que digamos pues que ya trabajo igual que él. Ya hago todo lo que... por ejemplo, antes lo que no podía cargar, ya ahorita puedo realizar, cargar

esto, por ejemplo cargar maíz, antes no podía cargar, ahora ya puedo. Y trabajar así en el campo durante seis horas, antes no podía, pero ahorita ya, ya puedo.

Z.Y entonces desde los ocho años empezas como a acompañarlo.

R. Mjm, a los seis.

Z. ¿A los seis?

R. Mjm a los seis

Z. –Ya, desde entonces te empezó a enseñar a... ¿qué hacías cuando tenías seis?

R. Digamos pues que sí trabajábamos pero poquito, no pues tanto.

Z. Pero pues, por ejemplo iban al campo, iban a la milpa y ¿qué hacías?

R. Chaporrear.

Z. Chaporrear... pero en ese entonces también ibas a la escuela...

R. Ah sí.

Z. Entonces ¿cómo combinabas esas dos actividades?

R. De por ejemplo, de lunes a viernes voy a la escuela, los sábados voy al trabajo con mi papá.

Z. De niño era igual, de lunes a viernes sólo ibas a la escuela ¿no trabajaban en la tarde?

R. Eh... en la tarde, a veces, a veces me mandan a cargar maíz.

Z. ¿Y ya? Eh... de la primaria, digamos de primero a sexto, así hacías otras cosas además de ir a la escuela?

R. Digamos que sí.

Z. Ahá...

R. En mis tiempos pues libres voy a jugar, eh... salgo con mis amigos, este... a veces vamos al CRIM, a veces voy a cargar leña... creo que sólo.

Y aunque el género es un eje estructurador de la vida social, es justo en esta parte del análisis que quiero enfatizar esta perspectiva, en la división, organización y distribución de tareas domésticas, extra domésticas, productivas y reproductivas. Que si bien, a partir de cierta edad, estas actividades se vuelven económicamente relevantes como trabajo formal o informal, son valoradas de manera distinta para hombres y para mujeres por los miembros de la familia, por los sujetos mismos y hasta por los captadores de información, (Pérez, 2009; Oliveira y Ariza, 2000). De ahí que recuperemos el principio de vidas entrelazadas del Curso de Vida, pues las influencias sociales e históricas son expresadas a través de esta red de relaciones compartidas. En este sentido nos parece relevante preguntar en ¿Qué significa trabajar para la generación joven y para la generación de jóvenes que ahora son adultos? ¿Hay alguna diferencia fáctica y de concepción entre el trabajo que hacen los hombres al que hacen las mujeres? ¿Dónde están las tensiones, los procesos de cambio y las posibles diferencias intergeneracionales en relación al trabajo¹ **masculino y femenino?**

¹ La importancia que las personas conceden al trabajo en el sistema de valores colectivos y/o valores a él asociados ha sido un abordaje de reciente interés en las últimas décadas (Zubieta, 2012). La perspectiva psicosocial del trabajo se fundamenta en la interacción social, la interpretación cultural que del trabajo se hace

Finalmente está la Agencia, definida desde Gidenns como un proceso dinámico que involucra al sujeto y a la estructura social en una relación de interdependencia en términos de espacio-tiempo. Y que es retomada por el Curso de vida para analizar cómo los individuos construyen sus propias trayectorias a través de elecciones y acciones; así como de las oportunidades y constreñimientos que las circunstancias históricas y sociales, económicas, políticas y familiares imponen. ¿Cómo se dan las transformaciones o permanencias en las oportunidades de vida de los y las jóvenes indígenas a partir de su autonomía o heteronomía familiar? ¿Cómo la socialización temprana para el trabajo atravesada por el género se relaciona o no con la inserción laboral juvenil? ¿Cómo vinculan la entrada al trabajo y la educación?

Z. ¿Qué pasó con el resto de tus compañeros que no fueron a la secundaria?

R. Algunos, se casaron, unos de... algunos de plano ya no quisieron estudiar, algunos por que les costaba, algunos por falta de dinero y otros que... que se embarazaron pues.

Z. ¿Y tú qué opinabas de eso?

R. ¿De que se embarazaron?

Z. Ahá

R. Pues cada quien tomó lo suyo. Bueno aunque es triste pues que, ya llegaron hasta ahí, ya pasaron a la primaria, ya estudiaron nueve como años, ya gastaron y... no pues una mala decisión.

Z. ¿Tú crees que fue una mala decisión?

R. Sí

Z. ¿Por qué?

R. Bueno porque, aunque uno no tiene dinero pero si tiene ganas puede trabajar mientras sigue estudiando.

Z. Ya, claro, y... ¿tú tenías novia?

R. Digamos que... la tenía.

Z. ¿Y ella no quería casarse?

R. No

Z. ¿Ella quería seguir estudiando igual que tú?

R. Ya no

Z. ¿Y cómo te sentiste con eso? O sea ella ya no pudo, supongo que igual como tú me acabas de decir igual por dinero o ¿por qué? ¿era complicado irse a la ciudad o demasiado lejos, o porqué?

R. Digamos que, la verdad no me recuerdo

y en la construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos y luego entonces a prácticas de reproducción o producción social. Por la precariedad pero también por cultura, el valor que tiene el trabajo en las comunidades indígenas es distinto al que se tiene en los espacios urbanos. Esto no quiere decir que las relaciones de mercado, explotación, discriminación o acumulación de desventajas sean inexistentes; sino que a pesar de ellas la concepción que se tiene, de las labores manuales, la organización y la división del trabajo está vinculada con un proceso de constitución de la persona (Paoli, 2003)

Z. Sí pero, mi pregunta es ¿porqué ella ya no siguió estudiando?
R. Ah... pero, pues de que no le gustaba la escuela
Z. ¿No le gustaba? ¿Cómo sabes que no le gustaba? ¿Ella te decía?
R. Sí, se le dificulta mucho
Z. Pero ¿iba en tu mismo salón y todo eso?
R. Sí, estábamos en el mismo salón.
Z. Ya, bueno, entonces ella se queda y tú te vas al bachillerato.

A manera de cierre, que no de conclusión porque apenas estamos empezando el diálogo y el proceso de pesquisa, me gustaría compartirles dos ideas y dos experiencias. Por un lado mi acercamiento al tema, que ha sido bastante accidentado, confieso, pero también acertadamente intuitivo. La comparación con el grupo juvenil no indígena ha sido un elemento muy importante en el acercamiento al problema de investigación. Sé que acá se comparten experiencias de investigación terminadas, de hecho esa era mi intención, presentar resultados, pero ante una realidad tan vasta y tan poco estudiada prefiero profundizar en el proceso en el que ahora me encuentro, es decir, plantearme preguntas que en un par de meses pueda empezarme a contestar.

Mi pregunta inicial era ¿Cuáles son los principales factores que inciden en las trayectorias laborales de las y los jóvenes indígenas en su acceso desigual al mercado de trabajo? Rastree un poco los diferentes tipos de desigualdades que atraviesan esos jóvenes, las desventajas que acumulan desde su origen hasta la escolaridad. Luego empecé a ver cómo la pobreza se relacionaba con mecanismos de reproducción y tolerancia a dichas desigualdades -que no traté hoy aquí pero me siguen ocupando la cabeza- para después ver qué percepciones surgían ante esta condición en un caso situado en el sur de Chiapas, en el municipio de Simojovel.

La primera idea es que en el caso de los jóvenes indígenas la acumulación de desventajas no sólo tiene un origen económico, sino social y cultural. Es decir, cargan con su condición de pobreza que impide que accedan a los mismos niveles de escolaridad e información; cargan con la discriminación y la exclusión social por su condición étnica y etaria; además de cargar con las representaciones culturales que se tienen del trabajo, de la familia y de los roles de género.

La segunda idea es justo la particularidad que tiene el rol femenino en las comunidades indígenas en relación al trabajo, es decir tenemos la hipótesis de que aún remitiéndonos a cómo se concibe, cómo se distribuye, qué beneficios obtiene y cuáles son las condiciones de desigualdad que el ser joven mujer tiene implica relaciones de asimetría y de dominación masculina.

Las dos experiencias que quiero compartir tienen que ver con los espacios en los que he estado haciendo investigación. Oxchuk es un municipio con población mayoritariamente indígena, con algunas coyunturas políticas relacionadas con la jefatura de mujeres en la presidencia municipal, con la construcción de la Universidad Intercultural en 2009 en la cabecera, con la presencia de bases zapatistas alejadas de la misma y con la cercanía que tiene con San Cristóbal y Ocosingo, consideradas centros urbanos. Simojovel por su parte es un municipio con características poblacionales semejantes pero, características geográficas y por tanto económicas distintas, la proporción de no indígenas es mayor, su oferta educativa a nivel superior es limitada y sólo una universidad privada se ubica en la cabecera, el movimiento zapatista tiene mucho más presencia por la cercanía con San Andrés Larraizar, municipio autónomo y El bosque que tiene bases de apoyo activas, de hecho la Pimienta, de donde es originario nuestro informante, fue base zapatista hasta 2007 y se encuentra más cerca de Tuxtla que de la región de los altos.

La juventud se distingue en ambos casos no sólo por el idioma que hablan sino por sus construcciones sociales en torno a los cambios, las modas y las expectativas que tienen, hoy lo que comparto es cómo los hacedores de política pública no piensan en ellos, ni muchos investigadores e investigadoras de hecho, el problema es que son invisibles hasta para los otros jóvenes como ellos y creo que eso tiene que cambiar. Muchas gracias a la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, a los coordinadores de esta mesa y a los que escuchan y dialogan sobre los retos en el mundo del trabajo.

Bibliografía

Abromovay Miriam et. al. (2002) *Juventud violencia y vulnerabilidad social en América Latina: desafío para políticas públicas*. Brasilia: UNESCO, BID.

Badillo, Jessica, Verónica Ortiz y Miguel Casillas (2009) "Primeras impresiones de un objeto difuso: a propósito del proyecto 'Trayectoria y experiencia escolar de los estudiantes indígenas de la Universidad Veracruzana'" en L.S. Mateos Cortés (ed.): *Los estudios interculturales en Veracruz: perspectivas regionales en contextos globales*, Xalapa: UV-UVI, 97-114.

Bernstein, Basil (1977) *Class, Codes and Control, Towards a theory of educational transmissions, III*, London: Routledge & Kegan Paul.

Bertely Busquets, María (2007) *Conflicto intercultural, educación y democracia activa en México: ciudadanía y derechos indígenas en el movimiento pedagógico intercultural bilingüe en Los Altos, la Región Norte y la Selva Lacandona de Chiapas*. México-Perú: CIESAS y Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bertely, María y Gonzalo A. Saraví (eds.) (2011) *Voces de Jóvenes Indígenas: Adolescencias, Etnicidades y Ciudadanías en México*. México: CIESAS - UNICEF.

Bertely, María, Gonzalo A. Saraví y Pedro Abrantes. (2013) *Adolescentes Indígenas en México: Derechos e Identidades*. México: CIESAS - UNICEF.

Blanco, Blanca (2012) "No me puedo dejar": negociación y resistencia en el empleo doméstico. Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas. Tesis de Maestría en Antropología Social, San Cristóbal de las Casas: CIESAS.

Blanco, Mercedes (2001) "Trayectorias laborales y cambio generacional: mujeres de sectores medios en la ciudad de México" en *Revista Mexicana de Sociología* vol. 63; núm. 2, abril-junio, México: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 63-90.

Blanco, Mercedes y Pacheco, Edith (2001) "Trayectorias laborales en la Ciudad de México un acercamiento exploratorio a la articulación de perspectivas cualitativa y cuantitativa" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm 13, México, 105-137.

Boudon, Raymond (1973) *La desigualdad de oportunidades: la movilidad social en las sociedades industriales*. Laia, Barcelona.

Cardenal, Maria Eugenia (2006) *El paso a la vida adulta Dilemas y estrategias ante el empleo flexible*, Madrid: CIS, Universidad de las Palmas Gran Canaria.

Dietz, Gunther (2003) *Multiculturalismo, interculturalidad y educación: una aproximación antropológica*. Granada-México: EUG-CIESAS.

Elder Jr. Glen (1998) "The life curse as developmental theory" en *Child Development*, February 1999, Vol.69, 1-12.

Escobar, Agustín y González de la Rocha, Mercedes, V. "Evaluación cualitativa rural de mediano plazo del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades 2004", en Cortés Fernando y Escobar, Agustín (coords.), México, Colegio de México, 144 y 145.

Espinosa Betty et. al. (2008) *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, FLACSO, Ecuador.

Esteinou, Rosario (2005) "La juventud y los jóvenes como construcción social", en Mier y Terán, Marta, y Rabell, Cecilia, (coords.) *Jóvenes y niños un enfoque sociodemográfico*, México: H. Cámara de diputados, LIX Legislatura, FLACSO- México, UNAM, IIS-UNAM, Miguel Ángel Porrúa, 25-37.

Fornet-Betancourt, Raúl (2004) *Reflexiones de Raúl Fornet-Betancourt sobre el concepto de interculturalidad*. México: SEP-CGEIB.

Galhardi Regina (2011) *Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México. Una visión hacia la recuperación económica*. México: IMJUVE, SEP.

Gallegos Luis (2011) "La acumulación de ventajas y desventajas sociales en los jóvenes frente a la migración internacional, el caso de localidades de Morelos y Tlaxcala" Ponencia, Jornadas Estudiantiles Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de Investigación, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gasché, Jorge (2008) "Niños, maestros, comuneros y escritos antropológicos como fuentes de contenidos indígenas escolares y la actividad como punto de partida de los procesos pedagógicos interculturales: un modelo sintáctico de cultura" en María Bertely, Jorge Gasché y Rossana Podestá. *Educando en la Diversidad*. Quito: Ediciones Abya Yala.

Gasché, Jorge (2008b) "La motivación política de la educación intercultural indígena y sus exigencias pedagógicas. ¿Hasta dónde abarca la interculturalidad?" en Bertely, Jorge Gasché y Rossana Podestá, Educando en la Diversidad, Quito: Ediciones Abya Yala.

González Apodaca, Erica (2009) "Acerca del multiculturalismo, la educación intercultural y los derechos indígenas en las Américas". CPUe, Revista de Investigación Educativa 9: 1-11.

González de la Rocha, Mercedes (2000). "Las artesanas de la sobrevivencia". En Valencia; Gendreau, Tepichin (Coords.) 2000. Los Dilemas de la Política Social ¿cómo combatir la pobreza? México: CIESAS, UIA, ITESO. 311 – 332.

Guerra, Irene (2009) Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares. Un abordaje biográfico, México: Biblioteca de la Educación Superior, ANUIES.

Guzmán, V. Mauro A. y Araujo (1999) Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo, Santiago de Chile: CEM.

Hareven Tamara y Masaoka Kanji (1988) "Turning points and transitions: Perceptions of life curse" en Journal of Family History, No. 13 pp.271-291.

Hareven Tamara y Masaoka Kanji (1988) "Turning points and transitions: Perceptions of life curse" en Journal of Family History, No. 13 271-291.

IMJUVE (2003) http://www.imjuventud.gob.mx/contenidos/programas/pronajuve_2012.pdf consultado el 16 de agosto de 2013.

Jasso Martínez, Ivy Jacaranda (2010) "La interculturalidad y su propuesta educativa: vías para una sociedad igualitaria a partir de la educación superior". En G. Dietz, R. Regalado Hernández y R. Contreras Soto (eds.): Pluriculturalidad y Educación. Libro digital, tomo 3, pp. 27-39; cfr. www.eumed.net/libros/2010d/801/index.htm consultado 23 de febrero de 2013.

Legarreta Patricia (2006) "Juventud y modo de vida campesino: un asunto pendiente en la agenda pública" en Pensar en los jóvenes, propuestas para hoy, ideas para el futuro México: CESOP.

López, Josafat (2010) "¿Estudiar o emigrar, asentarse o retornar? El doble dilema de los jóvenes indígenas mixtecos." en Aquí estamos, Juventudes indígenas en México, temas y dilemas emergentes, Revista de exbecarios indígenas del IFP-México, Año 7, núm. 13, julio-diciembre, 11-25.

Marcial Rogelio y Miguel Vizcarra (2006) Jóvenes y Políticas Públicas: Jalisco, México., Guadalajara: Colegio de Jalisco, Instituto Jalisciense de la Juventud, Centro de Investigación y Estudios de la Juventud.

Martínez, Regina y Angélica Rojas (2005) "Jóvenes indígenas en la escuela: la negociación de las identidades en nuevos espacios sociales", Antropología y Estudios de la Ciudad, núm. 1, 105-122.

Mateos, Laura, Rosa Mendoza y Gunter Dietz (2013) "Diversidad e interculturalidad en la educación superior convencional" en Bertely et. al. (coord.) Estado del Conocimiento Área 12 Multiculturalismo Y Educación, México: COMIE (en prensa)

Mateos, Laura, y Gunter Dietz (2013) "Universidades Interculturales en México" en Bertely et. al. (coord.) Estado del Conocimiento Área 12 Multiculturalismo Y Educación, México: COMIE (en prensa)

Mato, Daniel (coord.) (2009) Instituciones interculturales en Educación Superior en América Latina. Procesos de construcción, logros innovaciones y desafíos. Caracas: IESALC-UNESCO.

Mato, Daniel. (2012) Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina. Normas, políticas y prácticas, México: UNESCO-IESALC.

Miller, Dinorah. 2009. La equidad en la universidad: Pronabes y la condición de jUventud de los estudiantes. Una mirada desde la UAM. México: ANUIES

Miranda Francisco (2006) Nuevos yacimientos de empleo para jóvenes. Un enfoque comprensivo para una política integral México: IMJUVE, SEP.

Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira (2012) "Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: Trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos", Estudios Sociológicos, México: El Colegio de México-Centro de Estudios Sociológicos, vol. XXX, núm. 88, 3-44.

Oliveira, Orlandina de (2007). "Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género". Estudios Sociológicos, vol. XXV, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, México: El Colegio de México. 805-812.

Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (2001), "Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano", en Cristina Gomes (comp.), Procesos sociales, población femenina y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica, México: Flacso-México y Miguel Ángel Porrúa, 129-146.

Pacheco, Lourdes (2003) "La Juventud Rural que permanece" Ponencia Seminario Internacional Virtual Juventud rural en Centroamérica y México El Estado de las investigaciones y el desafío futuro Red Latinoamericana de Investigación en Juventud Rural (RIJUR) Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Guatemala.

Padilla Arias, Alberto (2008) "Las universidades indígenas en México: inclusión o exclusión". Veredas. Revista de Pensamiento Sociológico no. especial "Educación: problemas y tendencias" 35-59.

Paoli A (2003) Educación, autonomía y lekil kuxlejal, Aproximaciones sociolingüísticas a la sabiduría de los tzeltales, México: UAM.

Párker Gumucio (2001) "Capital social y representaciones socioculturales Juveniles: un estilo en jóvenes secundarios chilenos" en Capital social y políticas públicas en Chile, Santiago de Chile: ONU.

Pérez-García María de Jesús (2009) La relevancia de la participación infantil en la Economía de México, 1991-2004, Tesis de grado, Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, México: COLMEX.

Pries, Ludger (1997) «Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico laborales». en Estudios sobre la cultura obrera en México, México: Conaculta, 141-87.

Radilla Martínez, Andrea (2001) "Repensar la producción agrícola tradicional para las condiciones de un mercado global", en Memoria del XXIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Guatemala: (ALAS), Asociación Latinoamericana de Sociología.

Rodríguez Ernesto (2002) Actores estratégicos para el desarrollo. Políticas de juventud para el Siglo XXI México: IMJUVE, SEP.

Sandoval, Eduardo, Ma. Eugenia Meza y Ernesto Guerra (2008). "Resistencia y adaptación al modelo educativo de la Universidad Autónoma Indígena de México". Veredas. Revista de Pensamiento Sociológico no. especial "Educación: problemas y tendencias", 61-91.

Saraví, Gonzalo (2009), Transiciones vulnerables: Juventud, desigualdad y exclusión en México, México: Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

Schmelkes, Sylvia (2009) "Intercultural Universities in Mexico: progress and difficulties". Intercultural Education vol. 20 no. 1: 5-17

Solís, Patricio (2011) "Desigualdad y movilidad social en la ciudad de México" en Estudios Sociológicos de El Colegio de México, México: Vol. XXIX, núm 85, 283-298.

Solís, Patricio (2012) "Desigualdad social y transición de la escuela al trabajo en la Ciudad de México" en Estudios Sociológicos de El Colegio de México, México: Vol. XXX, núm 90, septiembre-diciembre, 641-679.

Tilly, Charles (1998), La desigualdad persistente, Buenos Aires: Manantial.

Tinto, Vincent (2004) "Access without support is not opportunity: rethinking the first year of college for low-income students" conferencia presentada en la American Association of Collegiate Registrars and Admission Officers, Las Vegas, Nevada, 20 de abril, <http://pathways.syr.edu/documents/2004AACRAOSSpeech.pdf> consultado 13 de mayo de 2013.

Valenzuela Ma. Elena, Francisca Márquez y Silvia Venegas (2001) "Construyendo microempresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 7, num 13, 139-159.

Zubieta Elena. 2012. "La socialización para el trabajo" en Juventud Precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa. México: UNAM, UBA CRIM, 265 - 294

Zubieta Elena. 2012. "La socialización para el trabajo" en Juventud Precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa. México: UNAM, UBA CRIM, 265 - 294

Mercado de trabajo y flexibilidad laboral de las y los jóvenes. Un estudio de caso de una empresa en el municipio de Cuitzeo, Michoacán¹

◊ Cecilia Angeles González²
◊ María Carmen Mejía Argote³

Resumen

Los jóvenes representan un porcentaje importante a nivel mundial, por ello su participación ayuda a cimentar el desarrollo futuro de un país, sin embargo en años recientes la juventud se enfrenta a un creciente déficit de oportunidades de trabajo decente y altos niveles de incertidumbre económica y social (Elder y Schmidt, 2006). Pero la tendencia más inquietante es tal vez que entre los jóvenes que sí encuentran un empleo, las condiciones de trabajo están por debajo de la norma, ya que a menudo se encuentran laborando largas horas, con contratos informales y/o a corto plazo, con salarios bajos, poca o ninguna protección social, capacitación mínima y sin voz en el trabajo.

¹ Esta ponencia se deriva de la Tesis de Licenciatura en Economía: “Análisis del mercado de trabajo y flexibilidad laboral de las y los jóvenes en el municipio de Cuitzeo, Michoacán 2000-2010: un estudio de caso”; la cual forma parte del proyecto de investigación “Empresas y nuevas formas de producción en contextos locales de Michoacán” que vienen desarrollando los investigadores de la Facultad de Economía de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo: María Carmen Mejía Argote, Karla Ávila Carreón, Guadalupe Palacios, Pablo Manuel Chauca Malásquez y Cecilia Angeles González, como parte de los trabajos de la Red Temática CONACyT “Pobreza y Desarrollo Urbano”.

² Licenciada en Economía, Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” UMSNH; ceciliaag@fevaq.net

³ Profesora-Investigadora de la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” UMSNH, cmejia@fevaq.net

Como parte de las resoluciones de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de la ONU está el reconocer la problemática en la que se encuentran los jóvenes para insertarse al mercado de trabajo formal. De esta manera se le pide a la OIT analizar las características del empleo, desempleo y subempleo de los jóvenes como una de las estrategias para realizar un primer diagnóstico de esta problemática (Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2005). A partir de esto, queda en evidencia la necesidad de realizar esa caracterización propia del lugar de nuestro interés, ya que como bien lo plantean Barrientos et al. (2004) las condiciones de trabajo en el caso de mujeres y hombres jóvenes varían a partir del contexto en el que se encuentren, así como del tamaño del centro en que laboran, la rama de producción a la que se dedique éste, el número de empleados y la legalidad de sus operaciones. Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación radica en caracterizar a una empresa –como demandante de fuerza de trabajo-, y a los jóvenes que laboran en ella, así mismo sus condiciones laborales a partir de las estrategias/formas de flexibilidad laboral que asume la empresa en su contexto.

La estrategia metodológica para responder a este objetivo, se basa en un estudio de caso de una empresa textil mediana ubicada en el municipio de Cuitzeo, Michoacán como medio para ejemplificar, más no para generalizar las condiciones laborales de los jóvenes. Se utilizó una metodología cualitativa y cuantitativa; cuyas técnicas para recopilar información fueron las entrevistas a profundidad a uno de los directivos de la empresa, la observación no participante y el levantamiento de encuestas entre los trabajadores jóvenes de 18 a 29 años.

Los principales resultados derivados de dicha investigación se conforman en dos apartados. En el primero, se ubica el contexto general de la empresa, su proceso de trabajo y las estrategias que emplea para competir y permanecer en el mercado, entre ellas la flexibilidad laboral. Por su parte, el segundo apartado contiene las características sociodemográficas de mujeres y hombres jóvenes que trabajan en la empresa, así como sus condiciones laborales a partir de las modalidades (contratación, tiempo de trabajo, organización del trabajo y remuneraciones) que son elementos para analizar la flexibilidad laboral que utiliza la empresa en cuestión.

Palabras clave: flexibilidad laboral, las y los trabajadores jóvenes, empresa textil mediana.

La empresa textil y la flexibilidad laboral

Las empresas para mantenerse en el mercado y seguir compitiendo emprenden diversas estrategias (Ibarra y González, 2010) entre las cuales está su ubicación territorial, la diversidad de su producción y la flexibilidad de su proceso productivo, que sin duda tiene efectos sobre las y los trabajadores. En ese sentido, entre las diversidad de estrategias y formas que utilizan las empresas para atraer e insertar a las y los jóvenes en la dinámica laboral, se ubica la flexibilización de la contratación, desencadenando que la mayoría de estas mujeres y hombres jóvenes trabajadores estén expuestos a la falta de seguridad en el empleo, a condiciones irregulares en las relaciones contractuales y la disminución o desaparición de las prestaciones; asimismo en informes recientes, las Naciones Unidas (2004) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) constatan que en su inserción laboral los jóvenes enfrentan mayores obstáculos que los adultos, que se ven afectados más que aquéllos por los vaivenes macroeconómicos y que la mayoría de ellos trabajan en condiciones inseguras, sin protección social, con bajos ingresos y sin representación adecuada.

Es importante reconocer que el estudio de la población de las y los jóvenes trabajadores en una empresa no es de carácter homogéneo, sino que se requiere identificar las especificidades de su entorno social, histórico y económico, ya que la diversidad de sus contextos, incluido el laboral, incorpora características que permiten a los gobiernos tomar medidas certeras.

Aunado a lo anterior, este primer apartado presenta las características generales que permiten contextualizar la empresa textil mediana que forma parte de nuestro estudio de caso¹; en ese sentido, su contenido se estructura partiendo del contexto general de la empresa, seguido de su proceso de trabajo, y se finaliza identificando las estrategias que ésta aplica para competir y permanecer en el mercado. Dicha información fue recabada a través de trabajo de campo durante el periodo de marzo a junio de 2012, por medio de entrevista a profundidad a uno de los directivos y reforzada con la observación no participante al interior de la misma.

¹ El uso de un estudio de caso nos ayudó a ejemplificar para estudiar y entender el fenómeno, más no para generalizarlo como bien lo plantea Stake (1994, citado en Arzaluz, 2005): el uso de un estudio de caso (...) se realiza para entender un caso en particular, cuyo propósito no es construir ninguna teoría; además desempeña un papel de apoyo, facilitando el entendimiento de algún problema. Sin embargo, como lo plantea Freeman (2001), es importante que los estudios locales se asocien y se conjuguen a lo global, debido a que lo local es expresión de lo global, pero vinculado con características específicas del territorio analizado. En consecuencia, un único estudio de caso sí aporta a la teorización pero con especificidades, ya que éste es un primer acercamiento a la identificación de tipologías, tendencias y patrones que permiten teorizar y reconceptualizar en la investigación.

Contextualización y características generales de la empresa textil

El estudio de caso que tomamos en esta investigación es una empresa mediana especializada en la elaboración de tela, cuyo capital de origen se encuentra en el municipio de Moroleón, Guanajuato y surge durante los años sesenta. En sus inicios era una empresa totalmente familiar dedicada a la elaboración de rebosos, que al paso del tiempo, al hacer uso de nueva tecnología y maquinaria, incorporó la fabricación de pants. Logró un gran apogeo en su producción, hasta el grado de expandirse territorialmente, situación que derivó la movilización de la planta productiva. Por ello, decidieron incursionar y asentarse en el Estado de Michoacán, específicamente en la localidad de Cuamio, perteneciente al municipio de Cuitzeo. Es en este lugar, en un terreno de 140 metros de frente por 120 metros de ancho, donde se empieza a construir la planta de producción en el año de 1983. El motivo por el cual se genera la reubicación y construcción de esta planta, fue sin duda la situación del incremento del costo de la mano de obra, así lo explica uno de los directivos:

<<(…) llegó el momento que no cabían en el lugar ese, en el lado de Moroleón, decidieron incursionar en el lado de Michoacán ¿por qué razones?... pues por razones de la mano de obra, se empezó a incrementar el costo de obra allá en Moroleón (...)>>.

Por sus características y de acuerdo a los criterios que maneja el INEGI, a esta empresa se le ubica en la categoría de empresa mediana², ya que se sitúa dentro del sector industrial y, además porque cuenta con una planilla de 200 trabajadores.

Entre los productos que se elaboran en la empresa están: la fabricación de telas deportivas, de calzado, felpas y uniformes escolares. Además se realizan confección de playeras, cuellos redondos y playeras tipo polo; así también se elaboran banderas, cuyos principales clientes son SEDENA, para campañas políticas, para el Gobierno Federal, para los equipos de primera división de fútbol mexicano. Otro producto que la fábrica elabora, son cobijas, donde sus clientes principales son: DIF Michoacán,

Sector	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
	Personal			
Industria	De 0 a 10	De 11 a 50	De 51 a 250	De 251 y más
Comercio	De 0 a 10	De 11 a 30	De 31 a 100	De 101 y más
Servicios	De 0 a 10	De 11 a 50	De 51 a 100	De 101 y más

² En México las empresas se clasifica, considerando el INEGI, según el sector productivo y por el número de empleados: en micro, pequeña, mediana y grande (Censos económicos 2009. Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos, INEGI).

DIF Guanajuato, DIF Querétaro, Leche Gota Blanca e instituciones de Beneficencia. Es importante mencionar que la confección de banderas, playeras o cobijas, se realizan por medio de pedidos.

En cuestión de materia prima, la empresa textil, requiere de dos insumos muy importantes para fabricar las telas: hilos y colorantes; cuyos proveedores son de índole nacional, de esa manera estos insumos se adquieren de diferentes fábricas ubicadas primordialmente en Jilotepec y Lerma en el Estado de México, Querétaro y en Puebla.

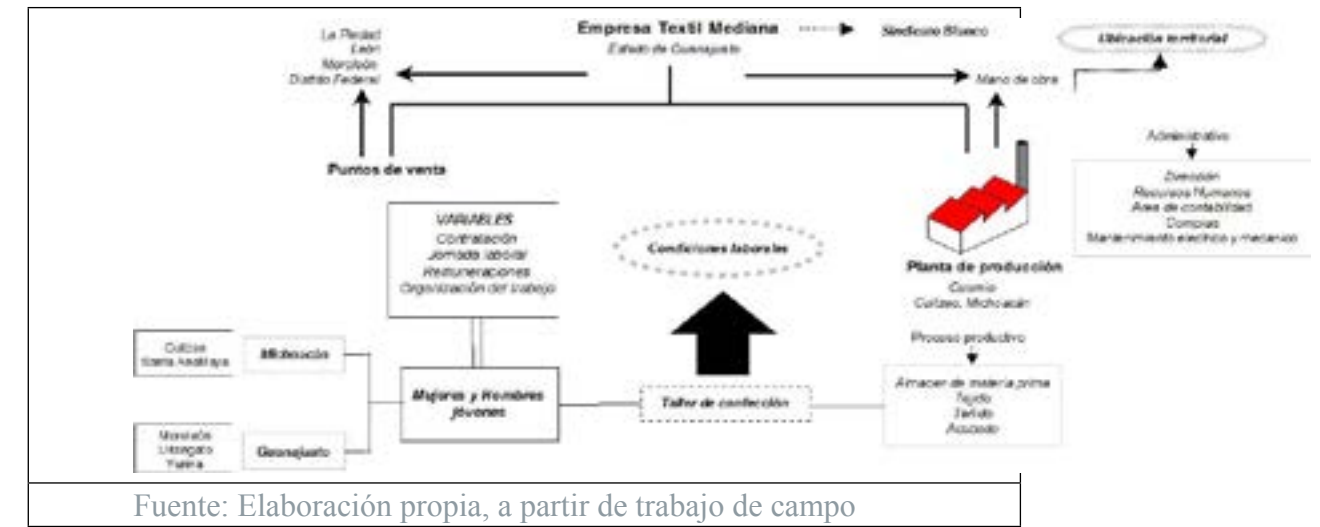
En lo que respecta a la venta y comercialización de sus productos, la empresa textil cuenta con cuatro tiendas, éstas están ubicadas en La Piedad, León, Moroleón y el Distrito Federal. Su producción va dirigida a dos tipos de mercado, por un lado el de vestir, y por el otro el de calzado y sombrerería. La venta de la mercancía se realiza de forma directa, sin ningún intermediario, a los pequeños, medianos y grandes talleres. Su producción es absorbida en casi un 70 por ciento, por el mercado de Moroleón, Uriangato y Yuriria; y en un 30 por ciento por el mercado de la industria del calzado que es en León.

Esquema del proceso general de trabajo de la empresa textil

La empresa textil en términos generales se conforma de cuatro puntos de venta (tiendas) y una sola planta productiva, la cual está ubicada en la localidad de Cuamio perteneciente al municipio de Cuitzeo, Michoacán. En esa secuencia, la fábrica (planta de producción) cuenta con los siguientes departamentos: con respecto al área productiva, en ella se ubica el almacén de materia prima, tejido, teñido y acabado; y por el lado administrativo, está la dirección, el departamento de recursos humanos, contabilidad, compras, mantenimiento eléctrico y mecánico. Y por último, sin restarle importancia, dentro de la planta se ubica un taller de confección, en el cual laboran de manera temporal¹ una cantidad considerable de mujeres y hombres jóvenes (aproximadamente el 70% del total de jóvenes que laboran en la empresa). Convirtiéndose éste en punto importante de análisis para nuestra investigación (véase cuadro 1).

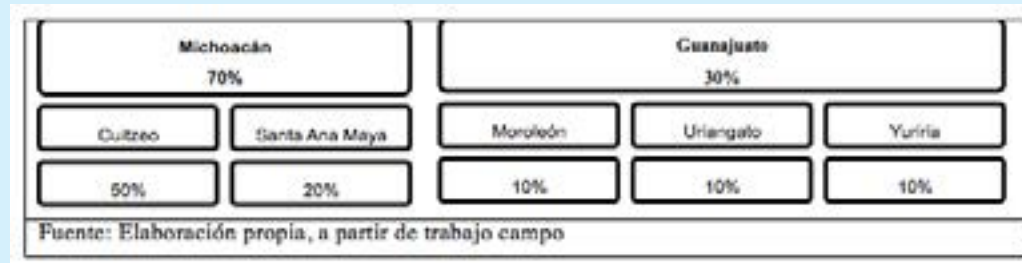
¹ La temporalidad del trabajo en el taller de confección, radica en que se labora a través de pedidos o mejor dicho por proyectos productivos.

Cuadro 1. Proceso general de trabajo de la empresa textil mediana



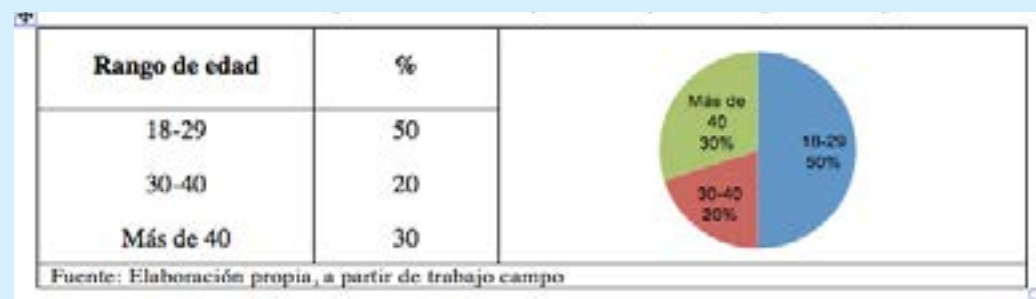
En cuanto al número de trabajadores, para el año 2012 la empresa contaba con 200 trabajadores en la fábrica ubicada en la localidad de Cuamio. Del total de los trabajadores, el 60 por ciento corresponde a mujeres y 40 por ciento a hombres. Son cinco los lugares de donde provienen los trabajadores, por un lado, de los municipios de Cuitzeo y Santa Ana Maya que son del Estado de Michoacán; y por el otro, de Moroleón, Uriangato y Yuriria que son municipios de Guanajuato. A nivel operativo, aproximadamente cerca del 50 por ciento de los trabajadores pertenecen al municipio de Cuitzeo, 20 por ciento son del municipio de Santa Ana Maya, 10 por ciento de Moroleón, 10 por ciento de Uriangato y 10 por ciento de Yuriria (véase tabla 1). En cuanto a la mano de obra más calificada, que son los encargados de algunas áreas, provienen de otras empresas situadas en el Estado de México, Querétaro, Guadalajara y de la ciudad de Morelia.

Tabla 1. Origen y distribución porcentual de la fuerza de trabajo que labora en la empresa textil mediana



La distribución de los trabajadores según su rango de edad se conforma de la siguiente manera (véase gráfica 1): de 18 a 29 años considerada como joven, abarca el 50 por ciento; de 30 a 40 años sólo conforman el 20 por ciento de la población; y de más de 40 años en adelante corresponde el 30 por ciento del total de la población.

Gráfica 1. Distribución porcentual de las y los trabajadores según su rango de edad



Con respecto a la jornada laboral, son tres los turnos que se trabajan (véase tabla 2). Anteriormente se trabajaba los siete días de la semana, en estos momentos sólo se labora cinco días (de lunes a viernes). El primer turno de trabajo comienza de 6 a.m. a 2 p.m.; posteriormente el turno de la tarde, de 2 p.m. a 10 p.m.; y el turno de la noche de 10 p.m. a 6 a.m. Es importante agregar, que existe un horario mixto de lunes a sábado, con el horario de 9 a.m. a 6 p.m., el cual corresponde a empleados que laboran en el taller de confección; cabe mencionar que en ésta área son mayoritariamente mujeres y hombres jóvenes los que trabajan.

Tabla 2. Diferentes turnos de jornada laboral en la empresa textil mediana

Turnos de jornada laboral en la empresa textil mediana	
Turno matutino:	6 a.m.-2 p.m.
Turno vespertino:	2 p.m.-10 p.m.
Turno nocturno:	10 p.m.-6 p.m.
Turno mixto:	9 a.m.-6 p.m.

Fuente: Elaboración propia, a partir de trabajo campo

En el esquema del cuadro 1 se describió la situación de la empresa textil mediana, dejando al descubierto variables que nos permiten comprender mejor su dinámica y dan pauta para analizar las estrategias/formas que emprende la empresa en su proceso de trabajo y para el empleo de las y los jóvenes de la localidad. En primer momento, resalta la ubicación territorial de la planta productiva, seguido de la incorporación de un taller de confección; por otro lado, las variables que se van señalando como importantes en la empresa para atender la participación de mujeres y hombres jóvenes en la misma son: contratación, tiempo de trabajo, organización del trabajo y remuneraciones. Aunado a ello, es importante agregar la presencia de un sindicato blanco¹, esta organización sindical fue creada y es impulsada por la misma empresa persiguiendo sus fines particulares, es decir que deja de lado la participación y los requerimientos de las y los trabajadores.

Estrategias/formas que emplea la empresa textil

Las empresas para mantenerse en el mercado y seguir compitiendo emprenden diversas estrategias (Ibarra y González, 2010), entre ellas está la ubicación territorial, la diversidad de su producción y la flexibilidad de su proceso productivo, que sin duda tiene efectos sobre las y los trabajadores. Por su parte, la empresa textil, cuyo capital de origen se encuentra en el municipio de Moroleón, Guanajuato se extiende abarcando territorio del Estado de Michoacán. La ubicación territorial de la planta productiva en la localidad de Cuamio perteneciente al municipio de Cuitzeo, Michoacán significó una primera estrategia para la empresa ya que de esa forma obtuvo el aprovechamiento y disposición de una gran diversidad de fuerza de trabajo, trayendo consigo la disminución de los costos de la mano de obra.

¹ Esta anotación fue derivada de una conversación informal con uno de los directivos de la empresa de nuestro estudio de caso.

Como anteriormente se señaló, la fábrica se dedica a la elaboración y venta de tela, sin embargo la incorporación de un taller de confección al interior de la planta se traduce en otra estrategia para permanecer en la dinámica del mercado. Ese taller casero como es denominado por uno de sus directivos:

<< (...) nosotros fabricamos tela nada más, nosotros no... ahorita van a ver un pequeño taller (...) un taller casero que tenemos aquí dentro de la empresa para fabricar prendas (...)>>.

En éste se elaboran prendas, cuya materia prima proviene de rollos de telas que salen defectuosas durante el proceso de fabricación; dicho taller funge como el lugar donde se emplean casi la totalidad de las y los jóvenes que ingresan a la planta productiva. Teniendo éstos, como escolaridad mínima la primaria y/o secundaria, ya que se menciona que el trabajo en el área operativa no es tan complejo, por ello lo único que se requiere es saber leer y escribir para recibir y efectuar las indicaciones.

A partir del año 2005, la empresa textil ha experimentado situaciones de crisis, generando con ello la disminución de su producción, y así mismo la disminución de su planilla de trabajadores, pasando de 600 empleados a 200 para el año 2012. En este momento se considera en un periodo de recesión, del cual se ha mantenido estable durante casi 6 meses tanto en producción como en la cantidad de trabajadores. La inestabilidad de la economía ha generado que la empresa, como muchas otras, se adapte a la dinámica del mercado; por ello buscan flexibilizar el proceso productivo, lo cual trae consigo (de forma paralela) la flexibilidad de las condiciones laborales de las y los trabajadores, mayoritariamente sobre la población más vulnerable: mujeres y hombres jóvenes (Ibarra y González, 2010).

Mujeres y hombres jóvenes trabajadores en la empresa textil y la flexibilidad laboral

Este apartado corresponde a la caracterización y por ende al análisis de la oferta de fuerza de trabajo de las y los jóvenes que se incorporan a la empresa textil, la cual está ubicada en el municipio de Cuitzeo. La información que a continuación se presenta es resultado de la aplicación de 30 encuestas a la población joven que labora en la empresa en los diferentes departamentos¹, cuyos resultados arrojados conforman dos apartados; por un lado se presentan las principales características sociodemográficas de mujeres y hombres jóvenes, a través de datos y cuadros que dan reflejo de su situación imperante; seguido de ello, en el segundo apartado se analizan las condiciones laborales de estos jóvenes. Para tal efecto, se hace uso de cuatro variables² para estudiar la flexibilidad laboral: contratación, tiempo de trabajo, organización del trabajo y remuneraciones, las cuales nos permiten analizar la flexibilidad laboral, y así identificar, caracterizar y evidenciar tal situación en nuestro estudio de caso.

Características sociodemográficas de las y los jóvenes trabajadores

En lo que respecta a la distribución porcentual de las y los jóvenes encuestados según el departamento³ en el que laboran dentro de la empresa textil, la gráfica 2 detalla tres principales departamentos, los cuales poseen características específicas que a medida que vayamos avanzado en el análisis de los datos podremos identificarlas.

1 Es decir, que esas encuestas abarcaron al 30 por ciento de la población total de mujeres y hombres jóvenes de los diferentes departamentos al interior de la empresa.

2 Estas variables fueron tomadas del estudio desarrollado por la OIT en su publicación Negociar la flexibilidad (2000).

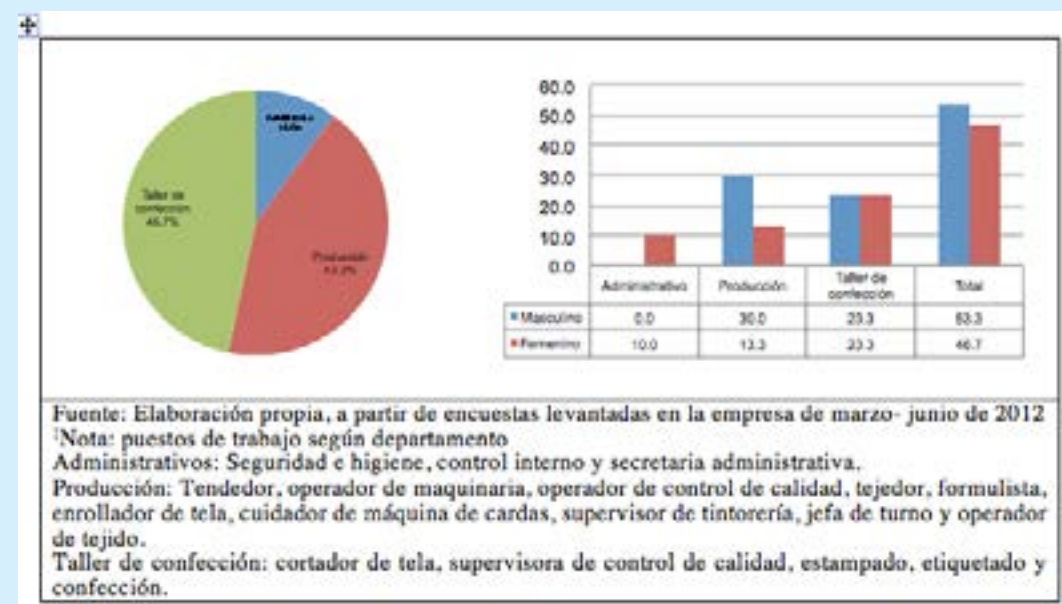
3 Para efectos de ésta investigación, la clasificación se realizó en función de tres departamentos: Administrativo, producción y el taller de confección; en los cuales se encasillan diferentes puestos de trabajo.

a) Administrativos: Seguridad e higiene, control interno y secretaria administrativa.

b) Producción: Tendedor, operador de maquinaria, operador de control de calidad, tejedor, formulista, enrollador de tela, cuidador de máquina de cardas, supervisor de tintorería, jefe de turno y operador de tejido.

c) Taller de confección: cortador de tela, supervisora de control de calidad, estampado, etiquetado y confección.

Gráfica 2. Distribución porcentual de las y los jóvenes encuestados según departamento¹



La mayoría de las y los jóvenes encuestados se ubican en el taller de confección (46.6%), seguido del de producción (43.3%) y por último el administrativo (10.0%). Cabe mencionar que en el departamento administrativo se encuestó únicamente a mujeres. Por otro lado, del 43.3 por ciento de las y los encuestados en el departamento de producción, el mayor porcentaje recae sobre los hombres (30.0%) y en menor medida en las mujeres (13.3%). Mientras en el taller de confección, las encuestas aplicadas muestran una distribución equitativa tanto en mujeres como en hombres (23.3% y 23.3% respectivamente). Es importante recordar -y así mismo considerar como una característica presente en la empresa de análisis- que en este taller de confección laboran de manera temporal una cantidad considerable de mujeres y hombres jóvenes (el 50% del total de las y los empleados son mujeres y hombres jóvenes, de los cuales aproximadamente el 70% del total de esos jóvenes se ubican en el taller de confección).

De las treinta encuestas aplicadas a las y los jóvenes trabajadores de la empresa textil, 14 (46.7%) corresponde a mujeres y 16 (53.3%) a hombres. Como ya se mencionó anteriormente, la edad considerada dentro de nuestro análisis oscila entre 18 a 29 años, población considerada como joven. En ese sentido la gráfica 3 presenta la distribución porcentual de las y los jóvenes según su rango de edad, así que podemos identificar que poco más de la mitad (66.7%) de mujeres y hombres encuestados se ubican dentro de la edad de 25-29 años, en la cual sobresale la presencia de las mujeres con un 40 por ciento. Pero también hay una fuerte participación de jóvenes de 20-

24 años (26.6%), cuya presencia de hombres prevalece en 23.3 por ciento con respecto a las mujeres (3.3%). Es decir, que a partir de las encuestas aplicadas notamos, que la entrada a laborar a más temprana edad en la empresa de nuestro estudio, es por parte de los hombres. Situación que se puede explicar por el rol social que se adjudica al hombre como proveedor del ingreso familiar.

Gráfica 3. Distribución porcentual de las y los jóvenes según el rango de edad



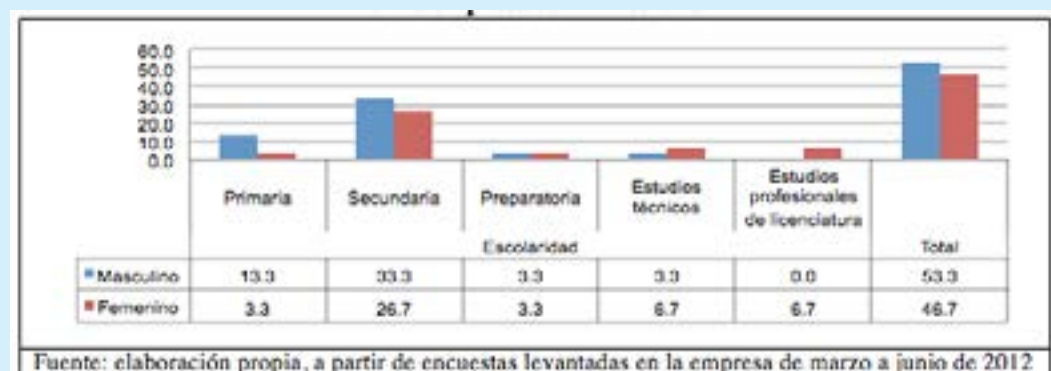
Con respecto al estado civil de las y los jóvenes encuestados que laboran en la empresa, la gráfica 4 presenta su distribución porcentual. En el cual se deja al descubierto que el 60 por ciento de mujeres y hombres jóvenes encuestados poseen una pareja, es decir se consideran unidos (as) (13.3%) o casados (as) (46.7%). Asimismo se puede identificar que el rubro de soltero (a) obtiene una importante presencia de 36.7 por ciento, y que son las mujeres las que alcanzan mayoría (30.0%) con respecto a los hombres (6.7%), este comportamiento se puede explicar a través de lo que plantean Barrientos et al. (2004): para las empresas el contratar a mujeres sin descendencia significa el ahorro en los servicios de maternidad y así mismo el aprovechamiento de la mano de obra, ya que faltan menos al trabajo y al ser hijas de familia tienen menos necesidad de ingresos pudiendo ser desplazadas más fácilmente. En lo que concierne a las casillas de unido o casado, son los hombres quienes absorben la mayoría (36.7% y 10% respectivamente). Esta situación nos da argumentos para mencionar que los hombres, en este caso los jóvenes que laboran en la empresa, al convivir con una pareja, es una circunstancia de presión social por incorporarse a más temprana edad al campo laboral.

Gráfica 4. Distribución porcentual de las y los jóvenes según su estado civil



En cuanto a la variable escolaridad, en la gráfica 5 se muestra la distribución porcentual de las y los jóvenes encuestados con respecto a ella. Es notorio que el nivel de instrucción con mayor presencia de estos jóvenes es de secundaria (60.0%), seguido por la primaria (16.6%). Estos dos niveles básicos de escolaridad recaen principalmente en las y los jóvenes que laboran en el departamento de producción y el taller de confección (76.7%). Así mismo, existe la presencia de jóvenes con estudios técnicos (10.0%) y de licenciatura (6.7%), donde son mujeres quienes poseen estudios profesionales de licenciatura laborando éstas en el área administrativa de la empresa textil de estudio.

Gráfica 5. Distribución porcentual de mujeres y hombres jóvenes según escolaridad en la empresa textil mediana



Otro dato que mencionar en torno a las y los jóvenes encuestados, tenemos que el 23 por ciento reconoce que este es su primer empleo y el 77 por ciento de éstos jóvenes ya ha tenido experiencias laborales previas (véase gráfica 6a). En su mayoría son mujeres las que mencionaron que es su primer empleo (71.4%), y en menor medida los hombres (28.6%).

Por otro lado, del total de las y los jóvenes que mencionaron que no es su primer empleo, el mayor porcentaje se ubica en los hombres (60.9%). Algo importante que detallar es que reconociendo la temporalidad del empleo en esta empresa, sobre todo en el taller de confección, resulta crucial señalar que del total de estos jóvenes que mencionaron haber tenido otros empleos, el 52.2 por ciento son jóvenes que laboran en el taller de confección.

Gráfica 6. Distribución porcentual de las y los jóvenes según su primer empleo y otro trabajo que genere ingresos



También la gráfica 6b muestra que del total de las y los jóvenes encuestados el 73 por ciento no realiza otro trabajo que le genere ingresos, mientras el 27 por ciento menciona que realiza alguna actividad que le retribuya monetariamente. Entre las actividades que mencionaron y que complementan sus ingresos son las siguientes: albañilería, músico, comercio, agricultura y venta de zapatos por catálogo. En ese sentido, son los hombres en su mayoría (75.0%) que realizan otro trabajo con respecto a las mujeres (25.0%).

La flexibilidad laboral: estrategia de la empresa textil analizada a través de la percepción de las y los jóvenes trabajadores

En el marco del mercado global, las empresas han reestructurado sus tradicionales formas de producción rígidas, asumiendo un nuevo paradigma de producción flexible, con el cual la fuerza de trabajo comienza a sentir los cambios referidos a la desregulación de la mayoría de los aspectos básicos de la relación laboral (Añez, 2006). En ese sentido, en este apartado se identifica y por ende se analiza la flexibilidad laboral como estrategia de la empresa textil de nuestro análisis sobre las condiciones de trabajo de las y los jóvenes. Para tal efecto se hace uso de las cuatro modalidades (contratación, tiempo de trabajo, organización del trabajo y remuneraciones) que son variables para estudiar la flexibilidad laboral, y así identificar, caracterizar y evidenciar tal situación en nuestro estudio de caso.

Flexibilidad en la contratación

Según la Ley Federal del Trabajo (2012) al ingresar una persona a laborar en una empresa es requisito indispensable que se firme un contrato a través del cual se establecen relaciones de trabajo, condiciones y derechos. En la empresa textil de análisis, a partir de las encuestas aplicada a las y los jóvenes, se encontró que el 87 por ciento señala haber firmado un contrato, sin embargo, aun cuando lo hayan hecho éste acto no es más que un simple requisito para ingresar a trabajar. Mientras que aquellos que mencionaron no tener conocimiento de haber firmado un contrato (10%), corresponden a mujeres y hombres que laboran en el taller de confección ubicado en el interior de la empresa.

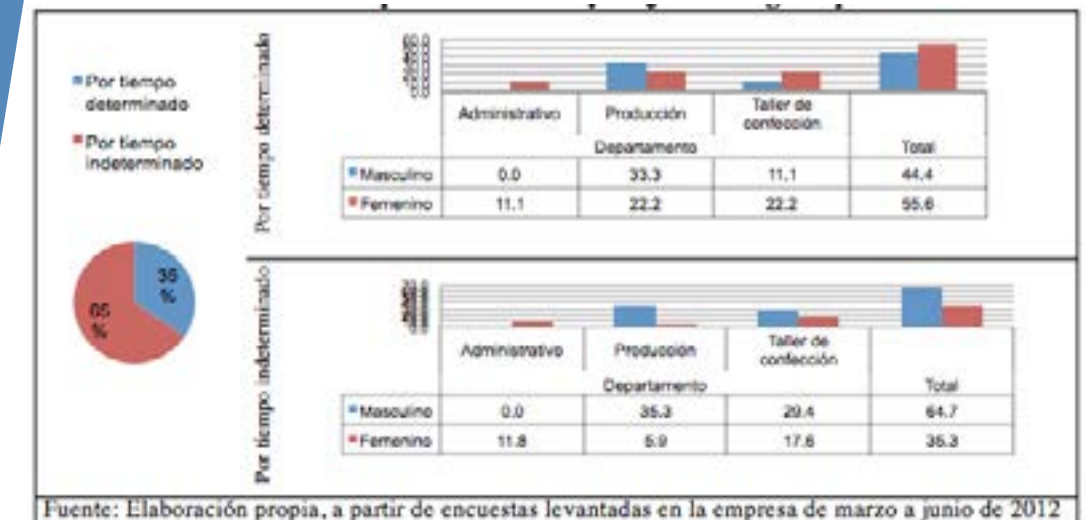
El periodo que cubre la firma de los contratos va desde un mes hasta tiempo indefinido, como bien lo menciona uno de los directivos de la empresa:

<< (...) se te hace tu contrato por un mes que es el inicial y de allí ya va a depender de la persona que ingrese a trabajar>>.

Como podemos observar en la gráfica 7, del total de las y los jóvenes que mencionaron haber firmado un contrato, el 35 por ciento lo hizo por tiempo determinado, y un 65 por ciento por tiempo indefinido. A partir de lo planteado, se puede identificar una estratificación en cuanto al tipo de contrato que firman las y los jóvenes al momento de ingresar a laborar en la empresa en cuestión.

Sobresale que la presencia de contratos por tiempo determinado predominan en el departamento de producción (55.5%) y en el taller de confección (33.3%).

Gráfica 7. Distribución porcentual de las y los jóvenes según tipo de contrato



Es precisamente en el taller de confección donde las y los jóvenes experimentan la contratación de tipo temporal -que es materia de flexibilidad-, ya que este taller sólo funge como complemento para la empresa, es decir que la empresa textil principalmente se dedica a la venta de tela como lo plantea uno de sus directivos:

<< (...) Con ese pequeño taller que tenemos nosotros (...) es que ustedes ven que hay confección aquí, pero lo realmente fuerte es la venta de tela>>.

La variable que muestra el tiempo de estar laborando¹ en la empresa de nuestro estudio, señala que cerca de una tercera parte (30%) de las y los jóvenes encuestados se encuentran trabajando dentro del rango de un día hasta tres meses considerado como periodo de prueba. De los cuales, el 66.7 por ciento corresponden a jóvenes ubicados en el taller de

¹ Como parte de nuestra investigación nos interesa conocer el tiempo de antigüedad de laborar en la empresa textil, por ello en las encuestas aplicadas se les pidió a las y los jóvenes señalar el tiempo de trabajar en la misma. En ese sentido se clasificó dicha variable en tres rangos:

1. Periodo de prueba: a partir de 1 día hasta 3 meses.
2. Firma del contrato y gozar de los derechos como trabajador: más de 3 meses hasta un año.
3. Aquellos que tienen más de 1 año.

Con lo cual nos dio pauta para identificar y clarificar la situación imperante de cada departamento en función de la temporalidad en la contratación.

confección, situación que refuerza el argumento de la temporalidad de la contratación.

Ante lo planteado se puede mencionar que a las y los jóvenes se les contrata –en el taller de confección- en una duración fija para obtener una cantidad de producto terminado, en otras palabras, que laboran en función de la demanda de producción que se le hace a la empresa. Tales planteamientos nos dan pauta para señalar que existe flexibilidad en la contratación de las y los jóvenes en la empresa textil, primordialmente en el taller de confección, lo cual lleva consigo las bases para flexibilizar la entrada y salida de las y los trabajadores en función de los requerimientos de la empresa, situación que no permite constituir una relación de trabajo estable (Añez, 2006).

Flexibilidad en el tiempo de trabajo

En nuestra investigación, a partir de las encuestas aplicadas a las y los jóvenes que trabajan en la empresa textil, se encontró que son tres jornadas laborales en función del departamento (véase tabla 3). Por un lado tenemos, que las jóvenes del departamento administrativo cuentan con un horario fijo de lunes a sábado de 9a.m.-6p.m. Así mismo, las y los jóvenes del departamento de producción cuentan con un horario fijo de tres turnos –matutino, vespertino y nocturno- rotativos de forma semanal. En cuanto a los que trabajan en el taller de confección, también se encontró que tienen un horario asignado de lunes a viernes, aunque dependiendo de la carga productiva se recorre hasta el día sábado. Estos jóvenes -del taller de confección-, a pesar de contar con un horario establecido de lunes a viernes (o sábado) de 9a.m. a 6p.m., se les pide llegar una hora antes, de esa forma diariamente laboran 10 horas.

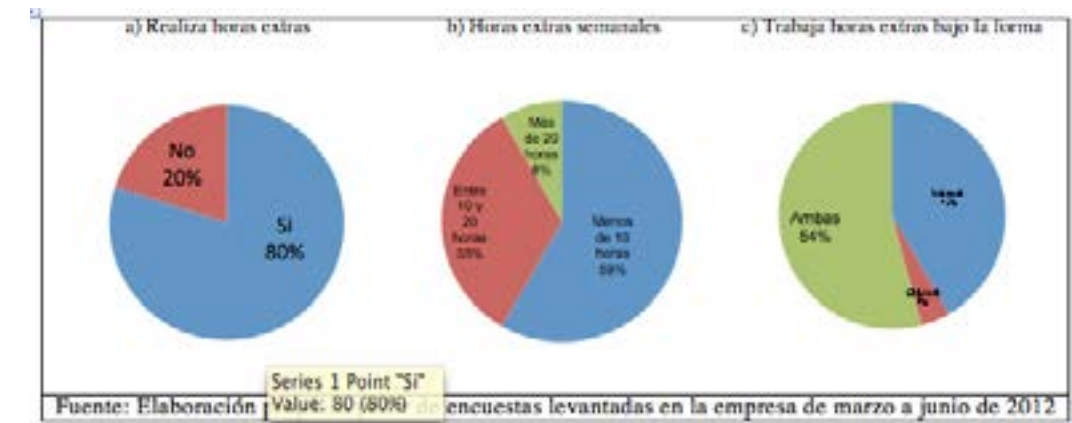
Tabla 3. Jornada laboral de las y los jóvenes encuestados según departamento

Departamento	Jornada laboral
Administrativo	Lunes a sábado (9a.m.-6p.m.)
Producción	Lunes a viernes con tres turnos rotativos por semana: 1. Turno de la mañana (6a.m. a 2p.m.) 2. Turno de la tarde (2 p.m. a 10 p.m.) 3. Turno de la noche (10 p.m. a 6 a.m.)
Taller de confección	Lunes a viernes (y sábado variable) (8a.m. a 6p.m.)

Fuente: Elaboración propia, a partir de encuestas levantadas en la empresa de marzo a junio de 2012

En cuanto al uso de horas extras, a partir de la gráfica 8a se puede identificar que el 80 por ciento de las y los jóvenes encuestados afirmaron realizar horas extras, y un 20 por ciento mencionó que no las efectuaba. Es importante mencionar, que las jóvenes del departamento administrativo no realizan horas extras, así que los únicos que las efectúan son los departamentos de producción y el taller de confección. Son precisamente estos jóvenes -del taller de confección- quienes mayoritariamente (54.2%) afirmaron realizar más horas a su horario normal, además éstas horas extras primordialmente se ejecutan los días sábados dependiendo de la carga productiva o de las necesidades propias del trabajador.

Gráfica 8. Distribución porcentual de las y los jóvenes encuestados según horas extras



Como parte de nuestra investigación también se les pidió a las y los jóvenes encuestados que mencionaran la cantidad aproximada de horas extras trabajadas semanalmente, ante ello la gráfica 8b muestra tal distribución.

Del total de esos jóvenes que mencionaron efectuar horas extras, se observa que el 59 por ciento afirma trabajar menos de 10 horas extras semanales, el 33 por ciento entre 10 y 20 horas, y el 8 por ciento más de 20 horas. Lo importante de estos datos, es que aquellos que laboran más de 20 horas extras semanales son exclusivamente mujeres jóvenes que se ubican en el taller de confección.

Asimismo, a estos jóvenes encuestados se les preguntó la forma –voluntaria, obligatoria o ambas- de laborar horas extras, ante lo cual se puede identificar en la gráfica 8c que el 42 por ciento afirma realizarlas voluntariamente, y un 4 por ciento de forma obligatoria; quienes hacen esta última afirmación son los jóvenes del taller de confección. Pero una gran parte de las y los jóvenes (54%) mencionan que las horas extras las realizan tanto de forma voluntaria como obligatoria.

Con los argumentos planteados una vez más podemos identificar que son las y los jóvenes que laboran en el taller de confección quienes experimentan la flexibilidad en la jornada de trabajo, expandiendo los días, en función de los requerimientos de la empresa, tal y como lo menciona Añez (2006), donde plantea que la empresa busca optimizar el uso de los recursos materiales y humanos, mediante la prolongación del funcionamiento de las máquinas y a su vez la extensión de la jornada de trabajo, de acuerdo a sus compromisos con el mercado o clientes.

Flexibilidad en la organización del trabajo

A partir del trabajo de campo efectuado en nuestro estudio de caso -como ya se mencionó en otro apartado- se detectó que derivado de las crisis experimentadas por la empresa textil desde el año 2005 se generó una disminución de su producción, y así mismo la reducción de su planilla de trabajadores, pasando de 600 empleados a 200 actualmente; así que del despido de los 400 empleados que la empresa tuvo que efectuar, uno de los directivos nos menciona que en algunos momentos las y los trabajadores tienen que manejar dos o tres áreas, es decir que la polivalencia está presente en la organización del trabajo:

<< (...) Ha sido difícil sostener la empresa o el sector textil pero ya estamos en una etapa recesiva que ya tocamos fondo (...) esto que se bajó no fue de la noche a la mañana no. Quitas 10, 10, 10 y vas bajando hasta que llegas más o menos a 200 aproximadamente (...) te conviertes en multinivel en algunos momentos, tienes que manejar dos o 3 áreas al mismo momento>>.

Aunque este argumento se hizo de forma generalizada, ya que incluye a todos los trabajadores y no sólo es propio de las y los jóvenes, sin embargo con la aplicación de las encuestas a estos jóvenes se pudo verificar que la ampliación de las tareas también es percibida por ellos mismos, muestra de ello es el siguiente comentario que hizo uno de los hombres jóvenes empleados en el taller de confección cuando se le preguntó el puesto que desempeñaba:

<< (...) Como tenemos el mismo jefe, estábamos como operadores de máquinas, pero cuando tengamos más trabajo regresaremos. Mientras tanto, estamos etiquetando lo de la campaña>>

Con lo planteado, observamos que los requerimientos sobre la fuerza de trabajo se centran en una mayor polivalencia en función de la situación económica imperante de la empresa, así que cuando la empresa requiere que los pedidos estén en el tiempo justo y no quiere o no puede contratar más empleados, Añez (2006) menciona que las y los trabajadores se deben de integrar a un mayor número de responsabilidades y habilidades, sin percibir ningún tipo de retribución económica por ejecutar actividades paralelas a las que exige su contrato.

Flexibilidad en las remuneraciones

Como parte de la investigación se les pidió a las y los jóvenes encuestados que contestaran el monto de salario semanal¹ que recibían por parte de la empresa; así que los resultados encontrados fueron los siguientes: En la tabla 4 se observa la diferencia salarial –promedio- en función de los departamentos, resaltando que son las jóvenes del departamento administrativo quienes reciben un mayor salario semanal (\$1,300); seguido se ubican los del departamento de producción (\$1,155.4) y por último las y los jóvenes del taller de confección (\$819.9).

¹ El periodo de pago en la empresa textil es de forma semanal.

Tabla 4. Salarios semanales de las y los jóvenes encuestados según departamento y salario mínimo oficial

Departamento	Salarios percibidos			Salario mínimo oficial
	Salario semanal ¹		Salario semanal promedio ²	Salario semanal ³
	mínimo	máximo		
Administrativo	1100.0	1600.0	1300.0	354.48
Producción	600.0	1800.0	1155.4	
Taller de confección	500.0	1500.0	819.9	

Fuente: Trabajo de campo y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Notas:
¹Derivado de una diversificación salarial, se muestran éstas dos columnas que conforman el salario semanal, las cuales corresponden al monto mínimo y máximo que contestaron las y los jóvenes encuestados.
²Esta columna corresponde al promedio del salario semanal de las y los jóvenes encuestados en función del departamento.
³Esta columna, corresponde al salario mínimo 2012 de 59.08 por día según el área geográfica (C). El cual fue multiplicado por los seis días que laboran las y los jóvenes en la empresa.

Es importante añadir que existe una gran diversificación salarial no sólo por departamento, sino también al interior de cada uno. En cuanto al administrativo, a partir de los resultados de las encuestas, podemos mencionar que el rango mínimo y máximo del salario semanal se ubica entre \$1,100 y \$1,600 respectivamente. Por otra parte, aquellos jóvenes encuestados del departamento de producción, cuyos resultados reflejan que hay jóvenes que reciben a partir de \$600 y otros hasta \$1,800, ésta disparidad se adjudica al cargo que desempeñan, es decir por ser supervisor, jefe de turno u operador de maquinaria. En cuanto a las y los jóvenes encuestados del taller de confección las diferencias salariales muestran, al igual que los del departamento de producción, una gran brecha; por un lado hay jóvenes que reciben semanalmente \$500, mientras hay otros que reciben hasta \$1,500, situación que se deriva también del cargo que ocupan al interior del departamento.

Así mismo, en la empresa textil el pago del salario es en efectivo, el cual se complementa con vales de despensa, pero éstos sólo se aplican en trabajadores que no están en periodo de prueba (menos de tres meses), e incluso con mayores trabas a las y los jóvenes del taller de confección. Además como podemos observar en la misma tabla 4, en cada uno de los departamentos las y los jóvenes encuestados perciben más de un salario mínimo semanal (sms) (administrativo: 3.7 sms; producción: 3.3 sms; taller de confección: 2.3 sms), sin embargo como lo plantean Barrientos et al. (2004) para ello deben cumplir con las presiones y largas jornadas que implican este tipo de trabajo.

También se les pidió a las y los jóvenes encuestados que mencionaran la posición que ocupan en su trabajo, es decir si se consideraban trabajadores con salario fijo o trabajadores a destajo, cuya respuesta en la totalidad fue la primera opción. Sin embargo, se pudo observar que sólo son las y los jóvenes del departamento administrativo y de producción quienes fungen en éste papel, ya que por su parte las mujeres y hombres jóvenes del taller de confección, a pesar que mencionaron ser trabajadores con salario fijo, en realidad su trabajo es a destajo; ésta situación se debe a que a éstos jóvenes se les marca una meta de producción, lo que a su vez se les da conocimiento del monto de salario que van a recibir.

Para reforzar éste apartado también se consideró conveniente agregar el análisis de aquellos jóvenes que reciben prestaciones sociales¹ por parte de la empresa. Se encontró que de las y los jóvenes encuestados, el 70 por ciento menciona que sí reciben prestaciones, mientras el 30 por ciento afirman que no. Pero de esa totalidad que no reciben prestaciones sociales, casi el 90 por ciento (88.9%) son jóvenes empleados en el taller de confección.

Ante lo planteado, una vez más podemos agregar que son las mujeres y hombres jóvenes encuestados del taller de confección quienes experimentan este tipo de flexibilidad salarial, la cual está en función de la demanda de producción que se le hace a la empresa textil.

Conclusiones

A partir del estudio de caso en una empresa textil mediana en el municipio de Cuitzeo –como medio para ejemplificar más no para generalizar- las características de la empresa de análisis, y así mismo las condiciones laborales de las y los jóvenes que en ella trabajan, considerando el proceso de flexibilidad laboral, se rescatan los siguientes resultados.

Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo, de la empresa textil mediana, se derivan las siguientes características:
 Primero, la ubicación territorial de la planta productiva en la localidad de Cuamio perteneciente al municipio de Cuitzeo, Michoacán significó una primera estrategia para la empresa ya que de esa forma obtuvo el aprovechamiento y disposición de una gran diversidad de fuerza de trabajo, trayendo consigo la disminución de los costos de la mano de obra.
 Segundo, se identificó que en el momento que la empresa textil empieza a tener problemas económicos vinculados a las recurrentes crisis del país, la forma de afrontar estos problemas es disminuyendo poco a poco la

¹ Entre las prestaciones sociales se les mencionó: servicios médicos, guardería, tiempo para cuidados materno o paterno, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, crédito para vivienda, préstamos personales.

fuerza de trabajo hasta llegar a un punto en donde encuentra una cierta estabilidad (en el 2005 pasó de 600 empleados, a 200 en el 2012).

Tercero, la incorporación de un taller de confección al interior de la planta se traduce en otra estrategia para permanecer en la dinámica del mercado y, así mismo enfrentar la crisis. Este taller funge como el lugar donde se emplean casi la totalidad de las y los jóvenes que ingresan a la planta productiva (70%).

Y aunado a lo anterior, la inestabilidad de la economía ha generado que la empresa, como muchas otras, se adapte a la dinámica del mercado y por efectos de ello flexibilizó el proceso productivo al incorporar el taller de confección, lo cual trajo consigo (de forma paralela) la flexibilidad de las condiciones laborales de las y los trabajadores, mayoritariamente sobre la población más vulnerable: mujeres y hombres jóvenes.

En cuanto a las y los jóvenes trabajadores al interior de la empresa textil de análisis, sobresalen las siguientes características:

A partir del trabajo de campo se identificaron tres principales departamentos (Taller de confección, Producción y Administrativo), pero es en el taller de confección donde se ubica una gran cantidad de mujeres y hombres jóvenes (70%).

En función de las cuatro modalidades que utiliza la OIT (2000) -contratación, tiempo de trabajo, organización del trabajo y remuneraciones- que son variables para estudiar la flexibilidad laboral, nos permitieron caracterizar y evidenciar las condiciones laborales de las y los jóvenes de nuestro estudio de caso. A partir del manejo de estas variables se desprende el siguiente análisis:

Contratación. Es en el taller de confección donde las y los jóvenes experimentan la contratación de tipo temporal -que es materia de flexibilidad-, ya que éste taller sólo funge como complemento para la empresa, es decir que la empresa textil principalmente se dedica a la venta de tela.

Tiempo de trabajo. Son las y los jóvenes que laboran en el taller de confección quienes experimentan la flexibilidad en la jornada de trabajo, expandiendo los días, en función de los requerimientos de la empresa, tal y como lo menciona Añez (2006), donde plantea que la empresa busca optimizar el uso de los recursos materiales y humanos, mediante la prolongación del funcionamiento de las máquinas y a su vez la extensión de la jornada de trabajo, de acuerdo a sus compromisos con el mercado o clientes.

Organización en el trabajo. Se encontró que derivado de las crisis experimentadas en la empresa, en algunos momentos las y los trabajadores

tienen que manejar dos o tres áreas, es decir que prevalecen las y los trabajadores polivalentes. Situación que no sólo es exclusiva para los jóvenes que laboran en la empresa, sino que se efectúa de manera generalizada.

Remuneraciones. En la empresa de análisis existe una gran diversificación salarial no sólo por departamento, sino también al interior de cada uno.

Las y los jóvenes del departamento administrativo y de producción cuentan con un salario fijo; por su parte las mujeres y hombres jóvenes del taller de confección, a pesar que mencionaron ser trabajadores con salario fijo, en realidad su trabajo es a destajo.

En torno a las cuatro variables para analizar la flexibilidad laboral, se denota que son las y los jóvenes, específicamente aquellos que laboran en el taller de confección en la empresa textil, quienes experimentan la flexibilidad en la contratación, en el tiempo de trabajo, en la organización del trabajo y en las remuneraciones.

Bibliografía

Añez Hernández, C. (2006). *Las estrategias de flexibilización laboral en las empresas de confección de ropa*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=28014478009>, consultado el 06 de Noviembre de 2012.

Barrientos Juárez, M. et al. (2004). *Maquila y fuerza de trabajo femenina. Un estudio de caso de Tlaxcala, México*. *Comunicaciones en socioeconomía, estadística e informática*, 23-55.

Elder, S., y Schmidt, D. (2006). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcm_041931.pdf, consultado el 15 de mayo de 2012.

Ibarra Cisneros, M. A., y González Torres, L. A. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. *Revistas científicas y arbitradas de la UNAM*, 33-52.

Ley Federal del trabajo (2012). Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, consultado el 05 de Enero de 2013.

OIT. (2000). *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223064201_ES/lang--es/index.htm, consultado el 05 de Enero de 2012.

Niños ocupados vs Educación

Julio César Martínez Sánchez

Resumen

En México alrededor de 3 millones de niños se encuentran ocupados, éstos representan el 11% del total de la población infantil. Si bien estas actividades económicas pueden generar plusvalía a la economía familiar, lo cierto es que interfieren en varios aspectos de su vida, uno de ellos es la educación. Cuando los niños no asisten a la escuela, o bien la interrumpen debido al trabajo, restringen la adquisición de habilidades que les serían útiles para su óptimo desarrollo en su etapa adulta.

Esto los atrapa en círculos de pobreza que se repiten generación tras generación. Usando los datos del Modulo de Trabajo Infantil, la hipótesis que se plantea en este trabajo es que la forma en la cual la ocupación infantil interfiere con la educación se refleja de dos maneras: afectando a la asistencia regular a la escuela; y en forma de desafiliación escolar. Para el análisis de la asistencia a la escuela y hacer un diagnóstico a nivel nacional, se valida el grado en que el niño asiste vs su edad.

Tomando como referencia que la SEP estipula que la educación primaria obligatoria comienza a los 6 años de edad, es posible construir un índice para medir el avance educativo en tres categorías: avance por arriba de la edad; asistencia regular; o rezago escolar. Para el caso de la desafiliación escolar, ésta se modela mediante una regresión logit y con una base de datos persona-año. Que tiene la característica de que hace posible identificar: la edad en que los niños entraron a su primer trabajo; la edad en la que abandonan la escuela; y la edad actual.

Además de construir variables que cambian según la edad de los niños (time varying) y que serán de gran utilidad para analizar la interacción entre la escuela y el trabajo. Los hallazgos es que la mayoría de los niños muestran retraso entre 1 y 2 años, pero es significativo que la mayoría de ellos se concentran en la región sur. Es para destacar que el mayor riesgo

de deserción se produce en el primer año en que consiguen un trabajo, ya que a medida que el tiempo pasa y ellos trabajan y estudian al mismo tiempo, el riesgo de desafiliación disminuye. Este elemento puede ser considerado como un insumo para el diseño de políticas públicas y evitar la desafiliación escolar.

Palabras clave: Trabajo infantil, rezago educativo, historia de eventos, modelos logit.

Teoría

La dificultad inherente al estudio de los menores que trabajan en México es que en él confluyen diversos factores tanto de carácter económico como social, e incluso de índole moral. Sin embargo, este fenómeno es tan solo la punta del iceberg de problemas estructurales más de fondo. Por un lado, se puede denunciar las fallas del Estado en la generación de empleos con remuneraciones adecuadas para la población adulta, de tal manera que se desestime la incorporación de los niños al mercado de trabajo (López, 2006; Mier y Terán y Rabell, 2001). Por el otro, se hace evidente la falta de leyes que regulen estas actividades (Basu, 2006; Estrada, 2005).

Existe una amplia variedad de estudios acerca del trabajo infantil en México. Autores como Mier y Terán y Rabell (2001), Rendón (2004), Basu (2006), Post (2003), Estrada (2005), López (2006), Giorguli (2005), Parker (1999), García y Pacheco (2000) profundizan en los determinantes del fenómeno. Tomando como base teórica las estrategias de sobrevivencia de la familia identifican algunos factores que influyen en el desarrollo del trabajo infantil como:

- El tipo de familia. Se ha documentado que los hogares nucleares, es decir, aquellos que se conforman por ambos padres e hijos figuran entre los que tienen un menor riesgo para la incorporación de los niños al mercado de trabajo. La lógica de las familias señalada por Estrada (2005) es que la presencia de más adultos contribuye a incrementar el ingreso y con ello el bienestar económico del hogar, por lo que es posible prescindir de la mano de obra infantil. En el caso opuesto se encuentran los hogares monoparentales, ya que al contar sólo con el apoyo de uno de sus padres -ya sea por motivos de separación o viudez- la situación económica suele ser complicada por lo que se recurre a la mano de obra infantil (Mier y Terán y Rabell, 2001).
- El sexo del jefe de familia. Aquí los estudios no muestran un consenso y es posible encontrar posiciones opuestas. Por un lado, hay autores como Estrada (2005) que refieren que la jefatura femenina genera

mayores probabilidades de que los niños trabajen. Por el otro, autores como López (2007), García y Pacheco (2000) arguyen que si el jefe es varón y posee algún negocio, esto aumenta la probabilidad de ingreso justamente a estas actividades. Sin que se tenga un consenso con respecto a esta característica, lo cierto es que algunas de las políticas que se han desarrollado para combatir el trabajo infantil se centran en el papel protagónico que tiene la madre en las decisiones aún por arriba del papel que representa el padre, tal y como sucede con el programa Oportunidades (Rendón, 2006).

- Nivel de instrucción y el tipo de ocupación de los miembros adultos. En el estudio de Siaens y Wodon (2006) se retoma los determinantes del trabajo infantil en el caso mexicano, y demuestra que los padres más escolarizados valoran en mayor medida la educación de sus hijos con respecto a las actividades laborales. Cabe mencionar que por lo general también son éstos quienes tienen un mejor ingreso económico y no están en la necesidad apremiante de enviar a sus hijos a trabajar. Pero hay algunos autores como Estrada (2005) que desestiman esta conjetura al afirmar que el ingreso de éste tiene un papel relativo, pues tiene que ver más con el lugar de residencia de la familia. Ya que en las zonas urbanas el nivel de ingreso tiene un vínculo muy estrecho con las probabilidades de trabajar, mientras que en las zonas rurales el salario no tiene un efecto realmente significativo (Siaens y Wodon, 2006; Mier y Terán y Rabell: 2001). Todas estas discrepancias han dado origen a que otros autores como Freije y López (2006) sostengan que la verdadera diferencia radica más en el hecho de que los jefes pertenezcan o no al sector formal. Bajo el supuesto de que aquellos que si se encuentran incorporados tendrán un mayor nivel de estabilidad y seguridad como producto de sus condiciones laborales, mientras los que se encuentren en la informalidad se verán en la necesidad de usar la mano de obra infantil para hacer frente a las condiciones laborales en las que se ubican. A diferencia de estos autores, otros como González de la Rocha (2009) argumentan que las decisiones que se toman en el hogar no solo obedecen a una lógica netamente económica, sino que se organizan con apego a sentimientos de solidaridad con los demás miembros.

Incluso Vizcarra y Marín (2006), Brizzio de la Hoz (2004) argumentan que algunas veces el trabajo de los niños se inscribe en las actividades de las familias como parte del proceso de socialización para los menores ya que representa un elemento importante en su maduración, que asegura además la transición de la infancia a la etapa adulta.

MacKechnie y Hobbs (1999) respaldan esta idea al señalar en su investigación sobre trabajo infantil en Gran Bretaña y Holanda que el nivel de bienestar de la población supondría la inexistencia de niños laborando, sin embargo encuentran que el reparto de periódicos como una actividad consuetudinaria y le consideran una forma de trabajo infantil en tanto se realiza de forma regular y se recibe un ingreso por esta actividad. Con lo que concluyen que el fenómeno no desaparece con el incremento en el nivel de bienestar de las familias sino que tan sólo evoluciona y permanece, pues sugieren su origen está asociado con prácticas culturales.

Legislación vigente

La reglamentación que existe en México para regular las actividades de los niños menores de 18 años procede de dos direcciones. Por un lado se tienen convenios internacionales a los cuales se ha suscrito el Estado y que obligan a acatar sus resoluciones, y por el otro, se encuentran las leyes nacionales, que si bien el trabajo infantil no tiene un reglamento específico, es posible recatar algunos elementos de las leyes vigentes.

La comunidad internacional se pronunció a favor de erradicar este tipo de trabajo mediante convenios internacionales en donde exhorta a los Estados a la implementación de políticas a favor de conseguir su erradicación. A continuación se hace un recuento de los 2 convenios que ha ratificado México y de las obligaciones que tiene que cumplir:

- Convenio 138 que refiere a la edad mínima de admisión al empleo. En este instrumento se establece que los estados implementen políticas que aseguren la abolición de este tipo de trabajo, para lo cual se sugiere elevar la edad de ingreso al mercado laboral. En virtud de eso se reglamenta que la edad mínima de ingreso no deberá ser inferior a la edad en que cesa la educación obligatoria, o en todo caso, menor a quince años (Pérez, 2009). Sin embargo, el convenio presenta algunas imprecisiones ya que en el artículo 2 señala que “en los países en donde la economía y los medio de educación estén insuficientemente desarrollados el umbral podrá reducirse a los 14 años siempre y cuando lleven a cabo una consulta con los actores involucrados” (Pérez, 2009, 138). Pero no define con claridad cuáles son los parámetros para considerar si un Estado está en desarrollo o no, además no se repara en las implicaciones del trabajo infantil sobre mayor pobreza en tanto los niños no desarrollan las capacidades suficientes para salir de ella, tal y como se menciona en los párrafos anteriores.

- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Este convenio se centra más en las condiciones de trabajo de la población infantil, y avanza sobre definición de las circunstancias en las cuáles no deberá permitirse de ninguna manera, por ejemplo la esclavitud, la servidumbre a causa de deudas, el reclutamiento forzado entre otros. Una característica de este instrumento es que a pesar de que hace referencia a todas las edades menores a 18 años, pone especial atención a los más pequeños y a las niñas, por considerar que estos subgrupos presentan una mayor vulnerabilidad.

Como se había anticipado al inicio, México no cuenta con un documento específico en relación al trabajo infantil. Lo rescatable es que este tema no pasa desapercibido en las leyes mexicanas, como se ejemplifica a continuación:

- Constitución Política de los Estados Unidos de 1917. A pesar de que abarca una amplia gama de temáticas referentes a las garantías individuales, el artículo 123 párrafo II orientado a cuestiones de trabajo y de la Previsión Social establece la prohibición del trabajo en menores de catorce años, así mismo señala que los mayores de este umbral y menores de dieciséis podrán cumplir con una jornada máxima de seis horas.
- Ley Federal del Trabajo. En el artículo 22 señala explícitamente que “queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”. Posteriormente en el artículo 23 se complementa la disposición anterior al argumentar que “los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política”
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. En este instrumento se profundiza sobre las actividades y



- las condiciones laborales no permitidas durante la infancia. En el artículo 159 se establece categóricamente que “no se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres”.
- Código Penal. En esta ley donde se prevén sanciones para cierto tipo de delitos, se especifica en su Artículo 201 BIS lo siguiente “queda prohibido emplear a personas menores de dieciocho años de edad o a personas que no tienen capacidad para comprender el significado del hecho, en cantinas, tabernas, bares, antros, centros de vicio o cualquier otro lugar en donde se afecte de forma negativa su sano desarrollo físico, mental o emocional”. Además se establecen castigos para quienes incumplan tanto en calidad de empleadores como familiares que promuevan este tipo de trabajo.
- Ley para la protección de los Derechos de niñas, niños y adolescentes. En el Artículo 35 de la ley se dispone que “para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta Ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia”

La enunciación de los convenios y las leyes vigentes en México ponen de manifiesto la insistencia por erradicar el trabajo infantil. No obstante, hay algunas situaciones que vale la pena mencionar, por ejemplo, en el convenio 138 menciona que se debe de prohibir el trabajo a todo niño que se encuentre por debajo de los 14 años o que no haya finalizado su educación obligatoria, sin embargo la literatura argumenta que precisamente es el trabajo la causa de que los niños interrumpan temporal o definitivamente su educación (Post, 2003). Además, en la Ley Federal del Trabajo se prevé la posibilidad de que los trabajadores “se organicen en sindicatos” para defender sus derechos, pero al no reconocer completamente el trabajo de los niños, se imposibilita la defensa de sus derechos, dejándolos a merced de sus empleadores. Una reflexión más se orienta en el sentido de la educación obligatoria, que actualmente corresponde con el nivel de preparatoria, de modo que con apego al convenio 138 la edad mínima de entrada al trabajo aumentaría y consecuentemente tendría que modificarse las leyes nacionales y la constitución.

Impacto del trabajo infantil

El reconocimiento del trabajo infantil como un problema social fue un proceso gradual, dio inicio con el reconocimiento de la infancia como

una etapa diferenciada en el curso de vida de los individuos (López, 2009). Posteriormente, se empezó a documentar el sin número de irregularidades que subyacen a este fenómeno y sus consecuencias a largo plazo.

Becker (1975) argumenta que una mano de obra calificada es un activo importante ya que se aumenta la capacidad productiva de los individuos, entonces los niños que ingresen al mercado de trabajo corren el riesgo de interrumpir su preparación para el futuro y encontrarse en desventaja con respecto a sus pares que siguen estudiando. Esto traerá como consecuencia la limitación de “sus posibilidades de ascenso social, se verán reducidas y con ello contribuirán a la reproducción de la pobreza” (Quiroz, 2005,203).

Incluso organismos internacionales hablan de las consecuencias negativas del trabajo infantil. Por ejemplo en la Declaración de los Principios y derechos Fundamentales del Trabajo, la OIT, se afirma que:

“El trabajo de la niñez es perjudicial para su desarrollo, porque significa que la siguiente generación de trabajadores será inexperta y menos educada. En la economía cada vez más globalizada de hoy, esto tiene consecuencias especialmente negativas, dado que [...] la mano de obra calificada y educada es fundamental para el desarrollo económico, el aumento de los ingresos y el avance social” (Post, 2003, 105).

Y es justamente, la interferencia del trabajo infantil en la educación, es el tema que a continuación se aborda.

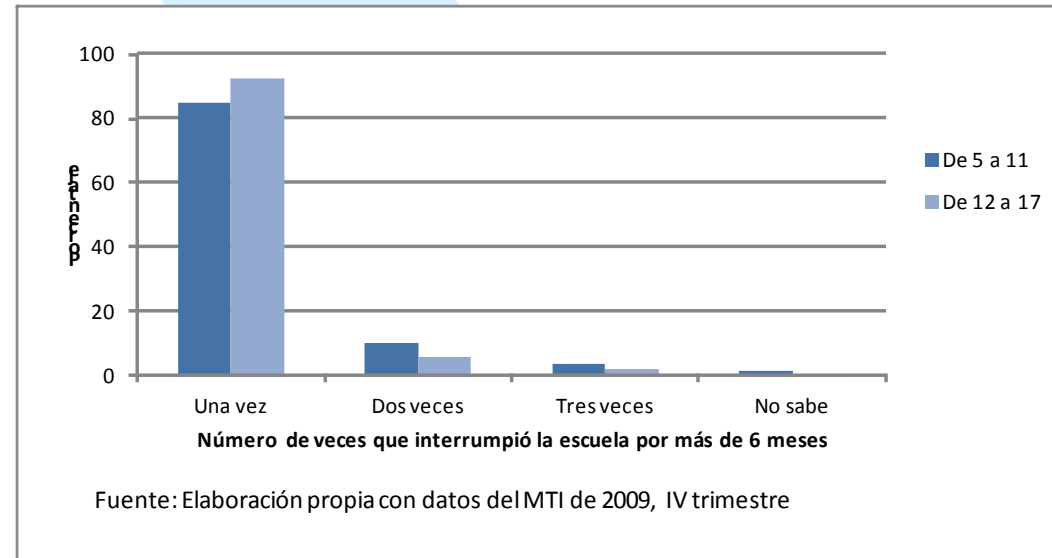
Diagnóstico

Es ampliamente reconocido que la falta de escolarización reduce la probabilidad de éxito de los niños ya que limita la adquisición de capital humano y frena el desenvolvimiento óptimo cuando se haya transitado a una etapa adulta (OIT, 2010; Knaul, 1999).

La educación ha sido el elemento por excelencia para la erradicación del trabajo infantil, con ella se pretende que los menores adquieran las capacidades necesarias y sean capaces de romper con los círculos de pobreza que favorecen el trabajo infantil (OIT, 2010; López, 2006; Knaul,

1999). Más aún existen convenios internacionales, como el 182 al cual está suscrito México, que obligan a los Estados miembros a actuar a favor de una educación universal como medio eficaz para la erradicación del trabajo infantil (Convenio 182: UNICEF).

Pero la interferencia del trabajo infantil y la educación es clara, en el cuadro 1 se observa como más del 80% de lo ocupados en ambos grupos de edad declaran haber interrumpido al menos una vez la asistencia escolar por más de 6 meses. Por lo que se pretende tener un acercamiento a esta situación desde dos perspectivas distintas: una longitudinal y otra transversal.



Mirada Transversal

Todo parece sugerir que la educación se ve afectada por el desarrollo del trabajo infantil, diversos estudios han mostrado de manera teórica y estadística esta situación (Cruz: 1998; López: 1998; Keckeisen: 2001; Post: 2003). El MTI de 2009, aborda esta temática preguntando por el nivel de educación que tienen los niños ocupados al momento en que se levanta la encuesta. Como medida descriptiva da un buen acercamiento al problema ya que constata que de los 3 millones que se encontraban laborando, el mayor porcentaje (24%) cuenta con primaria incompleta, seguido de quienes tiene secundaria incompleta (23%). Esto no resulta concluyente, ya que es muy posible que la gran mayoría de ellos aún asistan a los centros educativos, y debido a esto, se encuentran en éstas categorías pero no significa que dejaron la escuela a causa del trabajo. Además, como constata el cuadro anterior, se puede tratar de una interrupción temporal de sus estudios.

Con esta idea en mente es que se propone analizar el impacto que tiene el hecho de estar ocupado sobre la educación de los niños, más específicamente, medir la asistencia puntual a la escuela. La forma de

abordar esta dimensión es retomar la edad tradicional a la cual los niños deben iniciar su educación escolarizada, que en México es a los 6 años. A partir de ahí se puede trabajar con intervalos anuales de edad y observar el avance de los niños en el sistema educativo. Se propone considerar tres tipos de avance posible: regular, rezago y adelantado en edad. La forma de cálculo de cada uno estos tres estados se explican a continuación (Partida, 2008, 508):

- Sea i a los años aprobados en el sistema escolarizado. Una persona cursa o avanza regularmente si la edad (x) a la que acude a un centro educativo es igual a $6+i$. Esta última expresión se le conoce como edad normativa para el grado-nivel i .
- Entonces, se tiene que la proporción de asistencia es con avance regular si $0 \leq x - (6 + i) \leq 1$ (a tiempo o un año de retraso).
- Es con rezago si $x - (6 + i) \geq 2$ (dos años o más de retraso).
- Y con extra edad si $x - (6 + i) = -1$ (un año de adelanto).

Por ejemplo, un niño de 10 años que va en cuarto de primaria genera una relación $10 - (6+4)$ que es igual 0 por lo que su avance sería regular. Si éste mismo niño fuera en primero la ecuación sería $10 - (6+1)$ que es igual a 3 y estaría ubicado en un avance con rezago. Finalmente si el grado al que asiste es sexto de primaria la expresión es $10 - (6+6)$ igual a -2 y estaría adelantado en edad.

Con la población de referencia que se forman los subgrupos para el análisis que son los niveles de primaria y secundaria para cada uno de los estados del país.

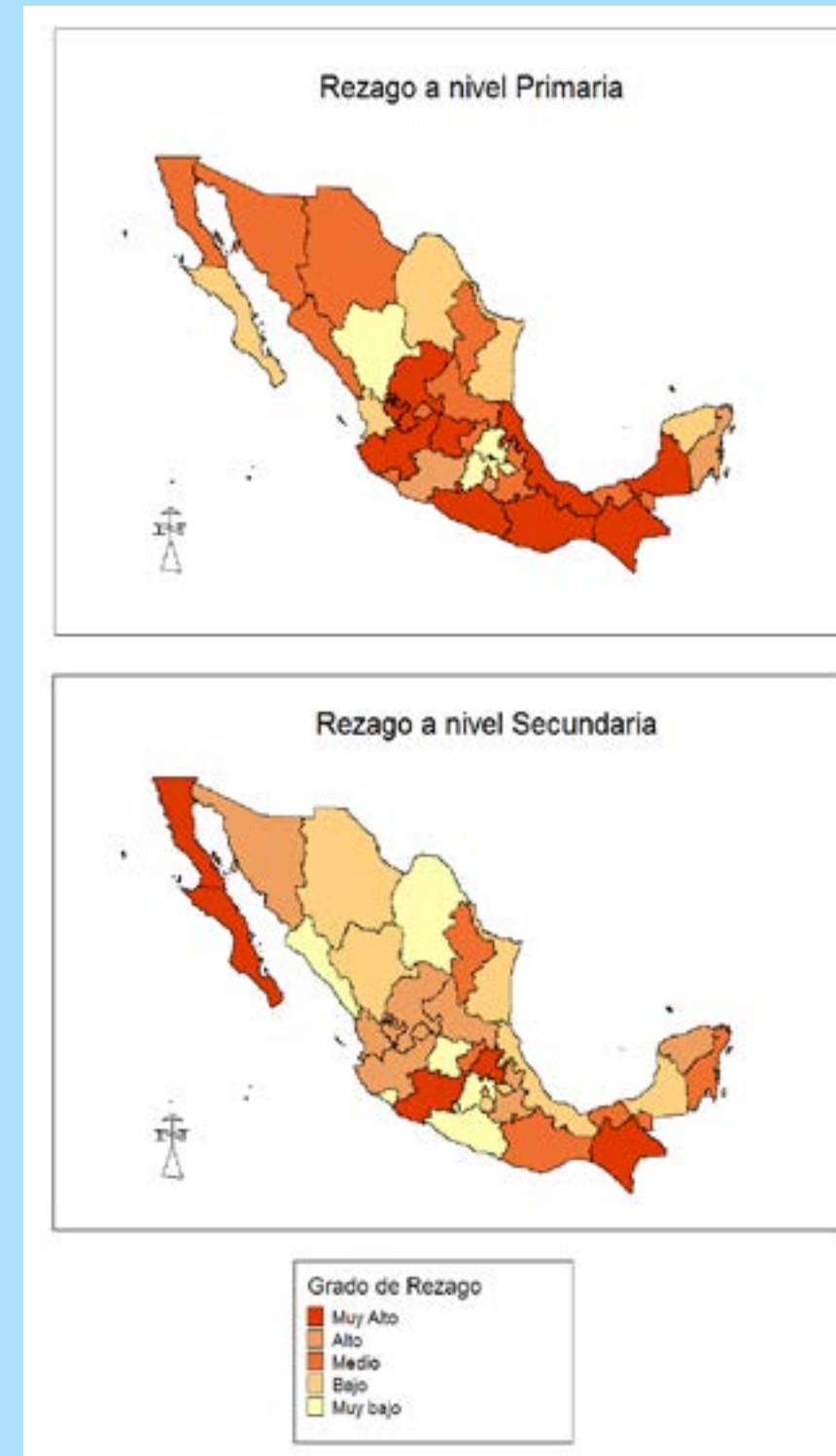
Luego se valida la proporción de niños en cada uno de los niveles y se compara con la edad. Esto genera los porcentajes según los tres niveles de avance escolar que servirá de insumo para crear el índice.

Con la intención de hacer un análisis descriptivo más conciso, se organizó la información en cinco grupos tomando como referencia la variabilidad del índice, esto hizo posible establecer los tres grados de rezago educativo para ambos niveles. Para esta estratificación se usó la técnica de Dalenius y Hodges (1959) que consiste en minimizar la varianza de los individuos de los grupos y con ello dar paso a una estratificación óptima de los grupos quedando conformados por los individuos más parecidos posibles.

En el mapa IV.1 se detalla el comportamiento del logro educativo a nivel nacional. Como primera observación se tiene que a nivel primaria la región sur comprendida por los estados de Campeche, Veracruz, Guerrero, Chiapas y Oaxaca es en donde se tiene un avance más irregular por lo que los grados más altos de rezago educativo se encuentran en estas zonas. Retomando el ejercicio del acápite 3 en relación al calendario de inserción para los menores se observa que estos estados corresponden también a aquellos en donde la inserción laboral se hace en edades más tempranas.

Mientras tanto, en la región de la frontera Norte, el rezago educativo se encuentra en los estratos de Bajo y Medio pero también son estos estados en los cuales la inserción se da a una mayor edad. Esta relación puede deberse a la ya citada industria maquiladora y a la contratación de mayores de 14 años establecidos por la Ley.

Mapa V.1 Rezago educativo de los niños que trabajan, 2009



Mirada Longitudinal

En párrafos anteriores se buscó dar una primera aproximación de la interferencia que existe entre el trabajo infantil y la educación. Si bien las actividades económicas de los niños pudieran generar plusvalía en la economía del hogar la asistencia escolar y limita la adquisición de capacitación, que de acuerdo con Becker (1957), podría aumentar la capacidad productiva en el futuro. En este sentido la OIT ha tomado a la educación como mecanismo para erradicar el trabajo infantil, lo cual es significativo ya que en el pasado el estado mexicano lejos de prohibir este tipo de trabajo buscó la manera de hacerlo compatible con la educación. Por ejemplo, una forma de hacerlo fue mediante la creación del turno vespertino escolarizado (Sosenski, 2006). Entonces ¿cómo impacta el trabajo en la educación de los niños?

En México la educación básica (que comprendía primaria y secundaria, sólo a fechas recientes la preparatoria) es obligatoria, supondría que todos los niños tendrían que estar asistiendo a la escuela hasta la edad de entre 15 y 16 años, que es cuando regularmente finaliza la educación secundaria, pero la entrada al trabajo interrumpiría con este proceso.

Con esta idea es que se recurre una vez más a los modelos de historia de eventos por dos motivos: 1) con esta técnica es posible modelar variables que toman valores distintos en el tiempo de observación para un mismo individuo; 2) es posible ver reflejado este cambio en las probabilidades de experimentar cierto evento. La ventaja de hacer un análisis de este tipo es adoptar una perspectiva dinámica de los eventos en lugar de una mirada estática (Courceau: 2001). No obstante, en México se adolece de este tipo de datos.

En esta sección el interés es analizar el evento de desafiliación escolar e incluir “elementos de trayectoria individual” (Courceau, 2001, 50) que podrían tener efectos en la probabilidad de continuar o no en la escuela. En particular el interés se centra en la entrada al trabajo. Pero en esta búsqueda de modelar la interferencia entre la escuela y el trabajo es que se propone analizarla mediante la construcción de una variable que permita identificar si hay cambios con respecto al riesgo de salida de la escuela en varios momentos.

Para la construcción del modelo se considera como dependiente a una variable a la cual se le asigne el valor de 1 si los niños han sufrido ya el evento de desafiliación escolar y 0 en otro caso. Las otras variables que conforman el modelo se pueden clasificar en dos grupos: variables individuales y del hogar.

Dentro del primer grupo se incluye la edad y el sexo, bajo el supuesto de que a mayor edad los niños tienen mayor capacidad para acceder al mercado de trabajo. Además, de acuerdo a Vizcarra y

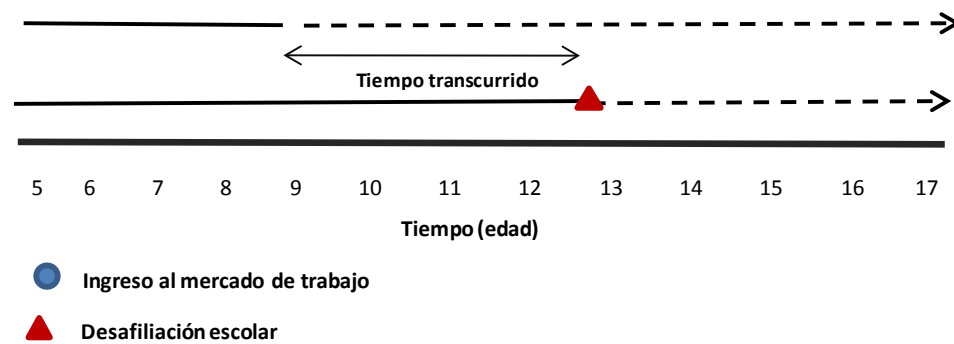
Marín (2006) sugieren que aún en el trabajo infantil la división sexual del trabajo contribuye a delimitar actividades en los niños, además se reconoce que son mayormente los niños quienes realizan actividades económicas remuneradas, mientras que las niñas permanecen mayor tiempo en sus hogares, de ahí la importancia de incorporar esta variable.

De la revisión bibliográfica se tiene que, según varios autores, el trabajo infantil como una estrategia seguida por los hogares para la captación de recursos en busca de su reproducción. Por lo tanto es de esperarse que algunas características propias de la familia tendrán significancia para explicar el trabajo infantil. Se incluye la variable del tamaño del hogar, ya que es un proxy a la situación económica del hogar, tal y como lo sugiere López (2006), argumentando que a mayor número de miembros mayor será el ingreso requerido para la sobrevivencia.

Mier y Terán y Rabell (2001) señalan que un caso de alto riesgo para que los niños ingresen al mercado laboral es la pertenencia a hogares monoparentales, debido a que la ausencia de uno de ellos provoca una situación complicada a consecuencia de la escasez de ingresos, de esta manera el tipo de hogar es una variable que se integra al modelo. Siaens y Wodon (2006) proponen que la escolaridad del jefe de familia así como el hecho de que este se encuentre ocupado influyen en la determinación de los padres de enviar o no a los niños al mercado de trabajo, ambas dimensiones son incluidas en el modelo.

Finalmente se considera una variable temporal que valida la interferencia entre el ingreso al mercado de trabajo y que cambia en el tiempo que pasa hasta que ocurre la desafiliación escolar y tiene los siguientes valores: 1 durante el transcurso del primer año luego de la entrada al trabajo; 2 en el segundo año luego de la entrada al trabajo; 3 en el tercer año de entrada al trabajo. Esta situación se ejemplifica en el diagrama siguiente en donde según el tiempo transcurrido entre un evento y otro será el valor que adquiera esta variable.

Diagrama 1 Interferencia entre ingreso al mercado de trabajo y desafiliación escolar, 2009



Fuente: Elaboración con base en Solís (2010) y Courgeau y Lelièvre (2001)

El modelo adopta la forma de una regresión logística tradicional con la particularidad de que la base sobre la cual se corre es de años persona. Esta transformación consiste en “modificar los registros de la base de datos para que cada renglón represente un año de exposición al riesgo de experimentar el evento de interés” (Courgeau, 2011, 28). Por ejemplo, si un niño sale de la escuela a la edad de 11 años, en lugar de tener un solo registro como en una base tradicional, tendrá 11 registros, pues es el tiempo que pasó hasta experimentar el evento.

Así, el modelo de regresión adopta la siguiente forma:

$$\text{Logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1(i) + \dots + \beta_k x_k(i)$$

Con las siguientes variables¹:

¹ Es importante aclarar que las variables explicativas corresponden al momento de la entrevista y no al momento que dejó la escuela

Cuadro 2 Variables en la ecuación de regresión logística, 2009

Variable	Categoría base	Categoría contraste	En la ecuación
Edad	12	13	$x_1(1)$
		14	$x_1(2)$
		15	$x_1(3)$
		16	$x_1(4)$
		17	$x_1(5)$
Sexo del niño	Hombre	Mujer	x_2
¿Jefe ocupado?	No ocupado	Ocupado	x_3
Nivel de instrucción del jefe	Sin instrucción	Primaria incompleta	$x_4(1)$
		Primaria completa	$x_4(2)$
		Secundaria incompleta	$x_4(3)$
		Secundaria completa	$x_4(4)$
		Preparatoria y más	$x_4(5)$
Clase de hogar	Jefe o jefa con hijos	Pareja con hijos	$x_5(1)$
		No nuclear	$x_5(2)$
		No familiar	$x_5(3)$
Tiempo en el que ocurrió la desafiliación	Antes de entrar a trabajar	En el mismo año	$x_6(1)$
		1 año después	$x_6(2)$
		2 años después	$x_6(3)$
		3 años después	$x_6(4)$
Tamaño de la unidad doméstica	1 - 3 integrantes	4 - 5 integrantes	$x_7(1)$
		5 - 7 integrantes	$x_7(2)$
		8 y más integrantes	$x_7(3)$

Fuente: Elaboración propia

En este modelo los coeficientes β_j se interpretan como los efectos asociados al cambio unitario en p_i sobre el logito, que es el logaritmo natural de los momios de éxito. Dado el inconveniente de que el logito no tiene una interpretación comprensible, la interpretación sobre los coeficientes es poco usada, en lugar de ello se hace una transformación aplicando la exponencial a la ecuación, de esta forma la expresión anterior

$$\frac{p_i}{1-p_i} = e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1j} + \dots + \beta_k x_{kj}} = e^{\beta_0} \cdot e^{\beta_1 x_{1j}} \cdot \dots \cdot e^{\beta_k x_{kj}}$$

Con esta modificación la parte izquierda de la ecuación representa a los momios de éxito, mientras que en la parte derecha se encuentra la exponencial tanto de la constante como de los coeficientes, que se puede interpretar con mayor claridad que los coeficientes β_i . De este modo, la exponencial e β_i representa la razón de momios (odds ratio) asociada al cambio unitario de X. Y la probabilidad de éxito esta dada por:

$$p_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_{1j} + \dots + \beta_k x_{kj})}}$$

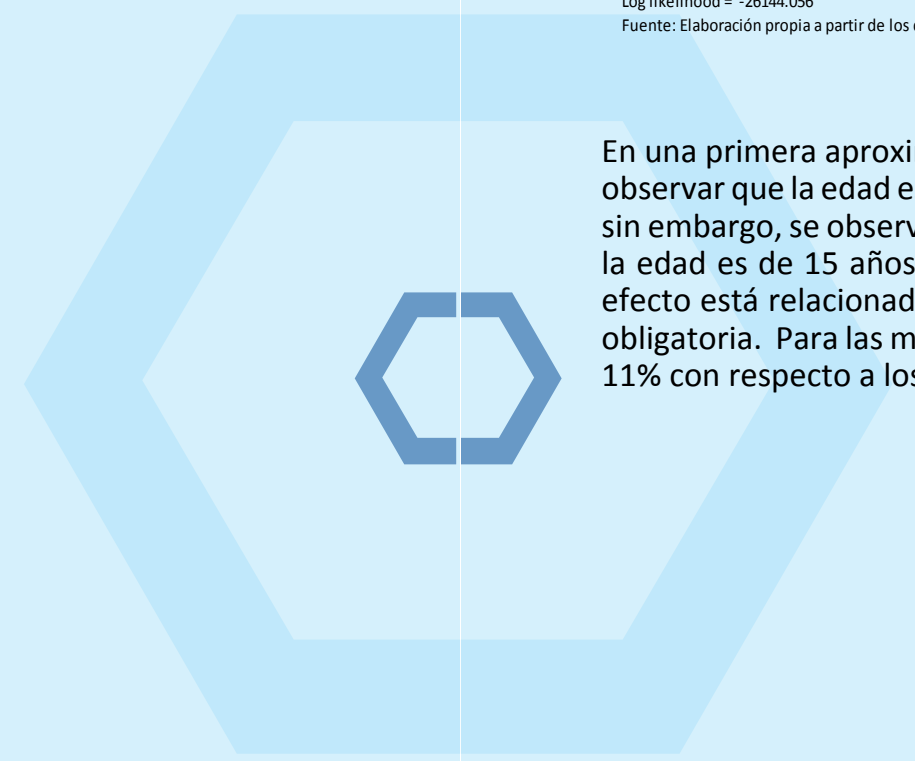
En el siguiente cuadro se presentan los resultados del modelo de regresión logística para explicar la probabilidad asociada que un niño ocupado experimente la desafiliación escolar.

Cuadro 3. Resultados del modelo logístico del modelo de historia de eventos

Variable	Categoría base	Categoría contraste	Nivel Bajo		
			-	e	-
Variable Dependiente					
¿Salió de la escuela?	Si	No			
VARIABLES INDEPENDIENTES					
Edad	12	13	0.2992655	1.348868	0.0000
		14	0.7401082	2.096162	0.0000
		15	1.872974	6.507624	0.0000
		16	1.584933	4.878963	0.0000
		17	1.169871	3.221578	0.0000
Sexo	Hombre	Mujer	-0.1121368	0.893922	0.0000
Tiempo en el que entró a trabajar	Antes de la desafiliación escolar	El mismo año de la desafiliación escolar	1.113695	3.045591	0.0000
		1 año después de la desafiliación escolar	-1.576678	0.2066605	0.1190
		2 años después de la desafiliación escolar	-0.4115287	0.6626365	0.5750
		3 años después de la desafiliación escolar	-0.0892769	0.9145923	0.8520
Tamaño de la unidad doméstica	1 a 3 integrantes	4 a 5 integrantes	-0.2260468	0.7976808	0.0000
		6 a 7 integrantes	0.0958663	1.100612	0.0300
		8 y más integrantes	0.3309474	1.392287	0.0000
¿Jefe ocupado?	Ocupado	No ocupado	-0.1866912	0.8296999	0.0000
Nivel de instrucción del jefe	Sin instrucción	Primaria incompleta	-0.2928232	0.746154	0.0000
		Primaria completa	-0.5730771	0.563788	0.0000
		Secundaria incompleta	-0.519632	0.5947394	0.0000
		Secundaria completa	-1.251105	0.2861884	0.0000
		Algún año de preparatoria y más	-2.251197	0.1052731	0.0000
Clase de hogar	Jefe o jefa con hijos	Pareja con hijos	-0.0471449	0.9539492	0.2820
		No nuclear	0.093547	1.098062	0.0440
		No familiar	0.9724214	2.64434	0.0000
Constante			-2.881116		0.0000

Numero de observaciones: 156891
 LR chi2(38) = 6996.29
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.11808
 Log likelihood = -26144.056
 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Módulo de Trabajo infantil

En una primera aproximación a los datos arrojados por el modelo se puede observar que la edad es un factor determinante para la desafiliación escolar, sin embargo, se observa que los momios se incrementan en un 80% cuando la edad es de 15 años con respecto a cuando la edad es de 12 años, este efecto está relacionado con el termino de la secundaria y de la educación obligatoria. Para las mujeres, el riesgo de salir de la escuela se reduce en un 11% con respecto a los hombres.



Algunos otros resultados que son consistentes con la literatura hacen referencia a que el riesgo de la desafiliación se incrementa en la medida en que aumentan el número de integrantes de la unidad doméstica pero se reducen mientras mayor sea la escolaridad del jefe, Siaens y Wodon (2006) sugieren que este fenómeno se debe a que en la medida en que los jefes están más educados, valoran más la educación de sus hijos y desdeñen el aporte económico que ellos pueda aportar. A pesar de que una categoría de la variable que muestra la clase de hogar en la que se encuentran los niños resulta ser estadísticamente significativa, las otras dos muestran que cuando la familia es no nuclear o no familiar los momios de experimentar el evento de desafiliación escolar.

Finalmente en cuanto a la dimensión que se busca modelar, los resultados muestran la existencia de una fuerte asociación en la temporalidad de los dos eventos en el sentido de que quienes entran a trabajar tienen durante el periodo de un año que le sigue a su entrada, más del triple (Odds ratio = 3.04) de momios de experimentar el evento de desafiliación escolar que quienes no han entrado a trabajar, con lo cual queda claro la interferencia de un fenómeno en el otro y a pesar de que existen limitaciones en cuanto a la fuente de información como se mencionaba al inicio en el sentido que variables explicativas corresponden al momento de la entrevista y no al momento que dejó la escuela, dado que la mayor influencia es en el primer año no se estaría muy lejos de la realidad entre la salida y la edad de la entrevista.

Reflexiones finales

El objetivo de este trabajo es tener una referencia acerca de los efectos del trabajo infantil en la educación. Como ya se anticipaba en la introducción, la estrategia metodológica fue considerar dos etapas, una de diagnóstico y otra explicativa.

En la primera etapa destaca la existencia de rezago educativo, que ya se anticipaba con el análisis descriptivo acerca del número de ocasiones en que había abandonado la escuela en el año. Destaca que a nivel primaria, existe un gran porcentaje de rezago en la región sur del país, mientras que en la región centro el rezago es mucho menor. Este resultado puede estar asociado a las diferencias en cuanto las diferencias de la cobertura educativa que tienen los estados. Para el caso del nivel secundaria la situación es más heterogénea pero es fácil identificar que la región de Baja California tiene un nivel de rezago alto, pero al mismo tiempo es una zona receptora de migrantes.

En el segundo momento se intentó dar cuenta de la interacción que existe entre experimentar la desafiliación escolar y la entrada al mercado de trabajo. Esto fue gracias a un modelo de historia de biografías en donde fue posible incorporar la temporalidad de los eventos. El resultado que más llama la atención es que mayor probabilidad de desafiliación escolar se da

en el primer año de ingreso al mercado de trabajo. Luego de este año, la probabilidad disminuye considerablemente, por lo que esto puede ser un buen elemento para ser considerado en las políticas públicas que buscan evitar que los niños abandonen la escuela a causa del trabajo.

Bibliografía

- Basu, K. & Zarghamee, H. (2005). *Is Product Boycott a Good Idea for Controlling Child Labor?*. CAE Working Paper #05-14
- Becker, S. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Brizzio de la Hoz, Araceli (1996). *El trabajo infantil en México*. Ginebra: OIT.
- CNDH-México (2005), *Los derechos del niño. Un compendio de instrumentos internacionales*. México: CNDH.
- Courgeau, D. (2001). *Análisis demográfico de las biografías*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano : Embajada de Francia en México.
- Drusilla K. Brown (2001). *Child labor in Latin America: Policy and evidence*. Working Paper, Department of Economics Tufts University Medford
- Eric, E., Pavcnik, N. (2005). *Child Labor in the Global Economy*. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, No. 1 (Winter, 2005), pp. 199-220
- Estrada, L. (2005), *Familia y trabajo infantil y adolescente en México, 2000 en Mier y Terán, Marta y Rabell, Cecilia (coord.)*. Jóvenes y niños un enfoque sociodemográfico, UNAM Flacso, México, 2005.
- García, B. & Pacheco, E. (2000), *Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo en Estudios Demográficos y Urbanos*, vol 15, num., enero-abril.
- Giorguli, S. (coord.). (2010). *Educación. Series en (Los Grandes Problemas de México ; 7)*. México: El Colegio de México, 2010.

Gómez de León, José. (coord.) (2001) *La población de México. Series en (Estructura Económica y Social de México)*. México: CONAPO.

Humphries, J. (2011). *Child Labor: Lessons from the Historical Experience of Today's Industrial Economies. The World Bank Economic Review*, Vol. 17, No. 2, *Child Labor and Development* (2003), pp. 175-196

INEGI (2004). *El trabajo infantil en México 1995-2002*. México
International Labour Organisation (2007), *Explaining the demand and supply of child labour: A review of the underlying theories*, IPEC-SIMPOC, Geneva.

Keckeisen, Joseph E. (2001): *Las causas de la pobreza en el tercer mundo en Contribuciones a la economía de La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes* <http://www.eumed.net/cursecon/colaboraciones/index.htm>, consultado el 17 de julio del 2011.

López, L. (2006.) *Trabajo infantil teoría y lecciones de la América Latina*, 1a. edición, Fondo De Cultura Economica, México

López, M. (1998). *El trabajo infantil: fruto amargo del capital*. Impresora San Andrés. Mexicali, Baja California, México. Junio 1998. Investigación realizada en la Universidad Autónoma de Baja California. Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales UABC.

MacKechnie, J. & Hobbs, S. (1999). *Child labour: The view from the North*. *Childhood*. 6, 89-100

Martínez, H. et al (1994), *El trabajo infantil y los planes de ajuste estructural. Memorias del Foro y Taller Interinstitucional Trabajo infantil y Educación*. Coordinación M. Gema López Limón. UNICEF, UABC, UPN, SEDESOL. Mexicali, BC, 1994.

México (1917). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS* (5 de febrero de 1917)

México (1970). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO* (1 de abril de 1970)

Mier y Terán, Marta. (coord.) (2005). *Jóvenes y niños. Series en (Conocer para Decidir / Cámara de Diputados)*. México: Cámara de Diputados, 2005. Texto.

OIT (1970). *Convenio 132*. Ginebra. (24 junio 1970)

OIT (1970). *Convenio 182*. Ginebra. (24 junio 1970)

OIT (2002). *Erradicar las peores formas de trabajo infantil. Series (Guía Práctica para Parlamentarios ; 3)*. Suiza

Parker, S (1999) . *Parental unemployment, marital status changes and child human capital. Series en (Documentos de Trabajo / CIDE, División de Economía)*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas, 1999.

Pico, I. (2010). *El trabajo infantil como práctica cultural. Series en (Cuadernos de Trabajo / FLACSO Ecuador)*. Quito: FLACSO Ecuador.

Pinzon-Rondon, A. et al (2009). *Work-related injuries among child street-laborers in Latin America: prevalence and predictors*. *Rev Panam Salud Pública*, 235-243.

Post, D. (2003). *El trabajo, la escuela y el bienestar de los niños en América Latina. Series en Sección de Obras de Educación y Pedagogía*.

México: FCE.

Rausky, M. (2009). *Trabajo y familia: el aporte de los niños trabajadores a la reproducción del hogar en Trabajo y sociedad Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Otoño 2009, Santiago del Estero, Argentina.

Reggio, I. (2007). *The influence of the mother's power on her child's labor in Mexico*. UCLA, 2007

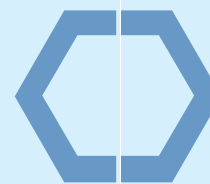
Rendón, T. (2004). *El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo en Marina Ariza y Orlandina de Olivera (Coord.) Imágenes de la familia en el cambio de siglo, México, Instituto de investigaciones sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (IISUNAM)*

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (1993). *Ley federal de trabajo*. México: Secretaría de trabajo y previsión social.

Siaens, C. & Wodon, Q. (2006). *El trabajo infantil y la escolaridad durante un auge del sector cafetero en Nicaragua, 1993-1998 en López, L (coord.). Trabajo infantil teoría y lecciones de la América Latina, 1a. edición, Fondo De Cultura Economica, México*

Staelens, P. (1993). *El trabajo de los menores*. Universidad Autónoma Metropolitana, U. Azcapotzalco, México.

Vizcarra, B. & Marín, N. (2006). *Las niñas a la casa y los niños a la milpa: la construcción social de la infancia mazahua, en Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 13, nº 040. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca.



Trayectorias laborales de los jóvenes reclusos en la Ciudad de México

Dr. Rodrigo Meneses-Reyes¹

Dra. Leticia Pogliaghi²

Resumen

Esta ponencia presenta un análisis de carácter exploratorio de las trayectorias laborales de los jóvenes reclusos en cárceles del Distrito Federal, hasta antes del momento de su detención. En las mismas se recuperan la edad en que comenzaron a laborar, las diversas ocupaciones por las que transitaron los jóvenes, los períodos, las condiciones de trabajo, los sectores de actividad en que revistieron, así como los motivos por los cuales accedieron y salieron de las mismas. Sumado a ello, se vinculan algunas de sus características familiares, educativas y el contexto de su detención.

Los datos empíricos a través de los cuales se construyen las trayectorias provienen de la Encuesta a Población en Reclusión, levantada durante los años 2002, 2005 y 2007 por la División de Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y a través de la cual ha sido posible reconstruir las historias laborales de 846 reclusos en las cárceles de la Ciudad de México que, al momento de ser entrevistados, se encontraban entre los 18 y los 29 años de edad.

Al igual que para la mayoría de los jóvenes mexicanos, esas trayectorias muestran un alto grado de precariedad, flexibilidad y rotación en los puestos de trabajo en que se han desempeñado. Lo llamativo es que, al contrario de lo que el sentido común suele sostener, la mayoría de los jóvenes en situación de reclusión se encontraban trabajando al momento de la privación de su libertad; y, lo que es más, una buena parte comenzó a laborar a una edad temprana.

¹ Dr. en Derecho por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Profesor Investigador Titular de la División de Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Correo electrónico: rodrigo.meneses@cide.edu

² Dra. en Estudios Sociales (Estudios Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa; Investigadora del Seminario de Investigación en Juventud, Universidad Nacional Autónoma de México; c. electrónico: lpogliaghi@gmail.com

Esta situación puede explicarse en parte por las características y dinámica del mercado de trabajo mexicano, así como por la ausencia de un sistema de seguridad social que permita a los jóvenes mantenerse desocupados. En conclusión, la evidencia empírica pone en cuestión la “función” socializadora e integradora del trabajo en la sociedad.

Palabras clave: trayectorias laborales, jóvenes, precariedad, reclusión

Introducción

Esta ponencia presenta un análisis de carácter exploratorio sobre las trayectorias laborales de los jóvenes reclusos en cárceles de la Ciudad de México, hasta antes del momento de su detención. En las mismas, se recuperan la edad en que comenzaron a laborar, las diversas ocupaciones por las que transitaron los jóvenes, los períodos, las condiciones de trabajo, los sectores de actividad en que revistieron, así como los motivos por los cuales accedieron y salieron de las mismas. Sumado a ello, se vinculan algunas de sus características familiares, educativas y el contexto de su detención.

Consideramos que este ejercicio es pertinente pues, como sostienen Gómez y Merino (2012), entre diferentes académicos y diseñadores de políticas públicas en México existe la presunción de que la desocupación laboral juega un papel central en la manera en que la población, y particularmente los jóvenes, ejercen y son víctimas del delito y la violencia. Una consecuencia primaria de esta conjetura es que una mayor oferta de empleos, independientemente de la calidad –básicamente, de su estabilidad y remuneración– que presenten, constituye una vía para resolver los problemas de violencia y delincuencia que actualmente se experimentan en el país. A pesar de ello, la información empírica disponible para confirmar o refutar esta hipótesis es escasa; y, lo que es más, los pocos trabajos que han intentado responder esta interrogante indican que la desocupación no explica el delito.

Por un lado, Gómez y Merino (2012) han concluido que, contrario a lo que se piensa normalmente, la tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan – los mal llamados ninis– no está relacionada con la tasa de homicidios que se experimenta actualmente en el país, al menos en un nivel estadísticamente significativo. Por el otro, Bergman

(2011) ha sostenido que quienes trabajan regularmente son quienes también cometen delitos patrimoniales [robo] con cierta regularidad, al menos en el Distrito Federal. Frente a estos hallazgos, nuestra postura es que la situación laboral que experimentan los jóvenes en México, y particularmente aquellos que se encuentran en situación de reclusión, no puede ser reducida a una simple dicotomía “empleados/desempleados”, sino que se trata de un proceso mucho más complejo en donde las trayectorias laborales muestran un alto grado de precariedad, flexibilidad y rotación en los puestos de trabajo que han desempeñado.

Así, al contrario de lo que el sentido común suele sostener, nuestros resultados sugieren que la mayoría de los jóvenes en situación de reclusión se encontraban trabajando al momento de la privación de su libertad; y, lo que es más, una buena parte comenzó a laborar a una edad temprana. Esta situación puede explicarse en parte por las características y dinámica del mercado de trabajo mexicano, así como de la ausencia de un sistema de seguridad social que permita a los jóvenes a mantenerse desocupados. Pero, de manera mucho más general, la evidencia empírica que aquí presentamos pone en cuestión la “función” socializadora e integradora del trabajo en la sociedad, así como los límites del trabajo en la prevención del delito y la violencia.

Fuentes y metodología

Esta investigación se sustenta en un análisis estadístico de corte descriptivo. Los datos empíricos a través de los cuales se construyen las trayectorias laborales de los jóvenes en situación de reclusión, provienen de la Encuesta a Población en Reclusión, levantada durante los años 2002, 2005 y 2007 por la División de Estudios Jurídicos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y a través de la cual ha sido posible reconstruir la historia laboral de 846 reclusos en la Ciudad de México que, al momento de ser entrevistados, se encontraban entre los 18 y los 29 años de edad.

Aun cuando consideramos a la juventud como una construcción social, que su entendimiento depende de la sociedad, tiempo y espacio particular en que se pretenda estudiarla, en este estudio tomamos el rango de edad para diferenciar jóvenes de “no jóvenes”. Si bien estamos conscientes que es ésta una definición arbitraria y que no permite de manera alguna dar cuenta de manera acabada de la categoría juventud, esta elección se justifica en que los datos que analizaremos son eminentemente estadísticos y la franja etaria que aquí definimos es la que se corresponde con la medida utilizada usualmente en México en encuestas y organismos públicos, así como también en varios estudios cualitativos. Cabe aclarar **que partimos**

de los 18 años porque los jóvenes menores de esa edad en este país, no pueden ser detenidos en cárceles.

El análisis de la información se realizó a través de estadísticos univariados [frecuencias, porcentajes] y bivariados probados a través de la técnica de Chi-cuadrado de Pearson. Asimismo, y en donde resultó conveniente, se realizaron comparaciones de medias probadas a través de la técnica T-test, con el propósito de averiguar la significancia de las diferencias encontradas entre la población joven y “no joven”. Salvo indicación contraria, los datos que aquí se muestran fueron seleccionados en función de la significancia estadística que alcanzaron las relaciones. El nivel de significancia utilizado a lo largo del trabajo es de $p < 0.05$.

Antes de presentar los hallazgos preliminares de nuestro estudio conviene señalar algunas consideraciones metodológicas. Quizás la principal sea el carácter de las encuestas a población en reclusión como fuentes de información para comprender las dinámicas delictivas que se experimentan en una sociedad determinada. En este sentido, difícilmente puede sostenerse que la información obtenida a través de entrevistas con población penitenciaria sea representativa del fenómeno delictivo. En realidad se trata de una serie de datos que han sido recolectados entre un grupo poblacional cuya principal característica es haber “fracasado” en el transcurso de sus actividades delictivas (Brookman et al, 2011). En consecuencia, los datos que aquí se muestran deben ser vistos como lo que son, es decir, indicios de las trayectorias laborales de un sector de la población joven de la Ciudad de México que, por diferentes razones, ha debido vivir una parte de su vida dentro del sistema penitenciario.

Específicamente en lo que respecta a la definición conceptual de la encuesta también debemos hacer algunos llamados de atención. Primero, las categorías utilizadas para recuperar los trabajos desarrollados por las personas en situación de reclusión no siempre son las que consideraríamos ideales. En efecto, en determinadas preguntas se confunde ocupación con la forma de contratación. Segundo, las opciones de respuesta entre las cuales los sujetos pueden elegir los trabajos desarrollados, parecen más arbitrarias que reflejo de su comportamiento empírico. Tercero, algunas dimensiones que serían importantes considerar para reconstruir la trayectoria laboral, tales como mecanismos de inserción laboral, formación profesional, causales de salida de los trabajos, entre otras, no son tenidas en cuenta por la encuesta. Más allá de estos señalamientos que creemos deberían ser tenidos en cuenta para futuras aplicaciones de la encuesta, nos ofrece información interesante y valiosa para su análisis y puesta en discusión.

A. Los resultados de la encuesta: la relación entre trabajo y actividades delictivas

En este apartado presentamos los resultados preliminares de nuestra investigación. Nuestra variable dependiente está dada por la edad que declararon los sujetos al momento de la entrevista. A partir de este criterio de distinción, analizamos cómo se distribuye la población joven en reclusión de acuerdo al género de los entrevistados. Posteriormente exploramos por qué delitos fueron detenidos los jóvenes en situación de reclusión y si existe alguna diferencia con aquellos sujetos en reclusión que no se encuentran dentro del rango de edad de 18 a 29 años. Una vez definido este contexto, pasamos revista sobre las trayectorias laborales de los jóvenes.

Distribución de población en reclusión de acuerdo al género y edad de los entrevistados

La tabla siguiente da cuenta de la distribución de la población penitenciaria de acuerdo al grupo de edad [joven/no joven] y el género [hombre/mujer] declarado por los entrevistados. Se observa que el 39% del total de la población penitenciaria entrevistada declaró encontrarse dentro del grupo de edad que va de los 18 a los 29 años.

Tabla 1. Jóvenes y género. Encuesta a población en reclusión. [CIDE, 2002, 2005, 2007]

	Género		Total
	Masculino	Femenino	
No jóvenes	1025	300	1325
	77.40%	22.60%	100.00%
Jóvenes	719	127	846
	85.00%	15.00%	100.00%
Total	1745	427	2172
	80.30%	19.70%	100.00%

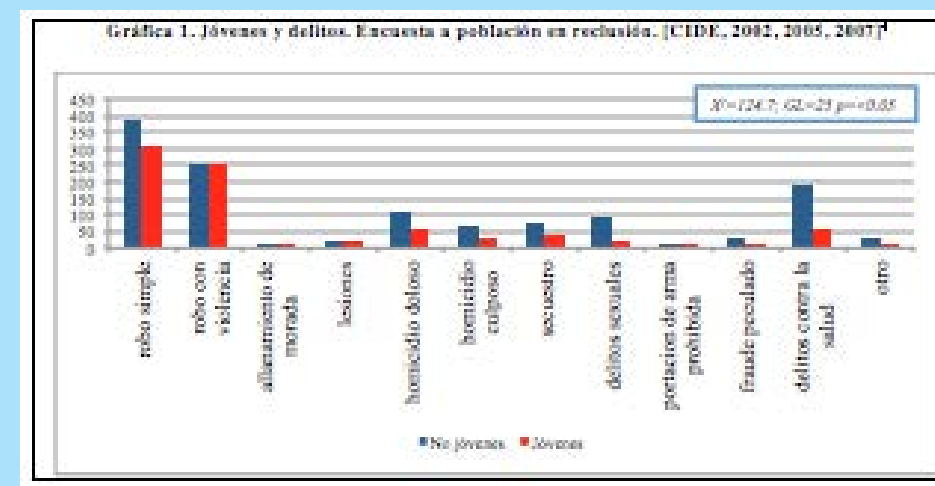
En la Tabla 1, destaca que la participación de las mujeres sea menor en el caso de los jóvenes reclusos que en el grupo de los “no jóvenes”.

De hecho, de las 427 mujeres entrevistadas, sólo el 29.7% declararon pertenecer al grupo de edad situado entre los 18 y los 29 años. Asimismo, se observa que el 85% de los jóvenes en situación de reclusión pertenecen al género masculino.

Pero quizá lo más relevante sea la alta proporción de jóvenes reclusos en relación al total. Es decir, en un rango de 12 años (entre los 18 y los 29 de edad) se agrupa el 39% del total, mientras que el restante 61% se distribuye en un rango mayor.^ç

Jóvenes y delitos

El gráfico siguiente representa el tipo de delito por el que fueron detenidos los entrevistados. Como se observa, la mayoría de los jóvenes reclusos (68.4%) declararon haber sido privados de su libertad por participar en un robo con o sin violencia (37.6% y 30.8%, respectivamente). Esta información contrasta con las declaraciones de la población “no joven”. Si bien para los “no jóvenes” el robo con o sin violencia representa también la principal actividad delictiva por la que son acusados (49.6%), lo cierto es que también presentan una participación en otro tipo de delitos como son los delitos contra la salud (14.8%), aquéllos que atentan contra la libertad sexual de las personas (7.5%) o el secuestro (5.7%)¹.



En este sentido resulta interesante que la distribución observada en la gráfica 1 sea estadísticamente significativa. Ello sugiere que el hecho de que la mayor parte de la población joven se encuentre en prisión por un delito patrimonial no es un hecho azaroso, sino que está relacionado con la edad de los sujetos. Al respecto, una posible explicación tiene que ver con la relación entre la edad y las trayectorias de los jóvenes reclusos. En pocas palabras, es posible que ellos hayan sido detenidos en medio de la comisión de sus primeros actos delictivos.

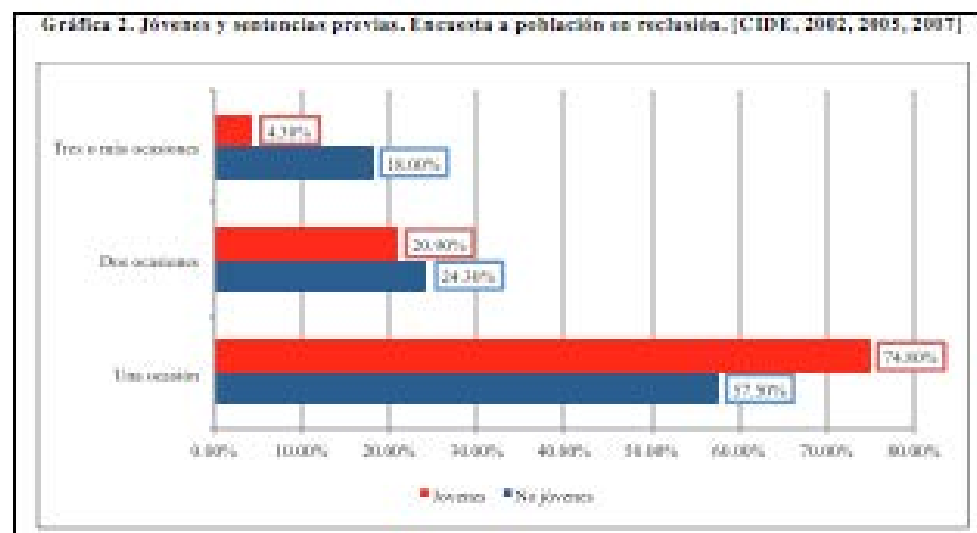
¹ Cabe aclarar que en estos datos no se incluyen los delitos asociados al narcotráfico y al consumo/venta de drogas, ya que estos delitos son de competencia Federal.

Sobre este punto, intuitivamente, se esperaría que la población de mayor edad tuviera más “experiencia” con el sistema judicial. Sin embargo, al preguntarles a los entrevistados si habían sido sentenciados previamente, los resultados muestran distribuciones similares, aunque no estadísticamente significativas.

Tabla 2. Sentencias previas. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

Sentenciado previamente	Si	No
No jóvenes	35%	62%
Jóvenes	36%	64%

En este caso, la falta de significancia estadística sugiere que el hecho de que la población que actualmente se encuentra en reclusión haya sido sentenciada previamente es un hecho azaroso, que no está relacionado con la edad en que se encontraban los entrevistados al momento de ser detenidos. No obstante, dentro del universo de sujetos que declararon haber sido sentenciados previamente sí parece haber una diferencia determinada por la edad, misma que se muestra el gráfico siguiente.



Como se observa en el gráfico 2, para el 75% de los jóvenes entrevistados que declararon haber sido sentenciados previamente su estancia actual en prisión es la segunda. De otra parte, el 42.3% de los sujetos “no jóvenes” entrevistados señaló haber sido sentenciado dos o más veces con anterioridad. En cierta forma esta información parece indicar que una vez que se ha sido procesado por el sistema, tener una mayor edad implica acumular un mayor número de experiencias o estancias en reclusión.

Trayectorias laborales de los jóvenes en situación de reclusión

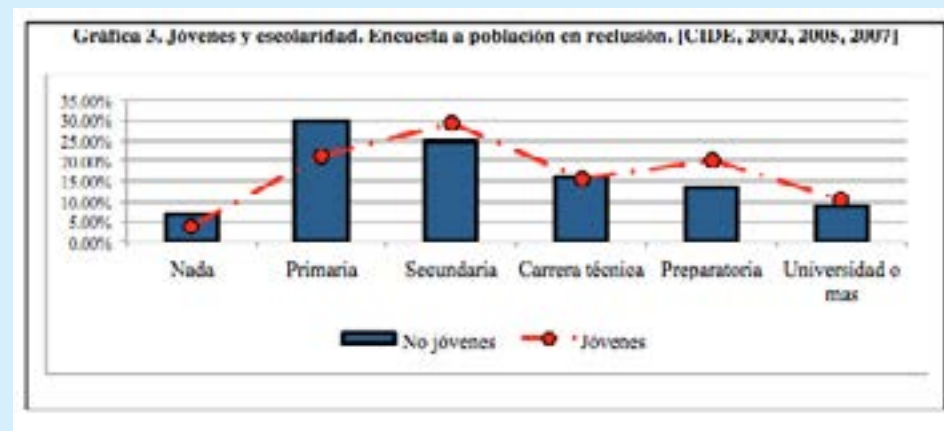
Un hallazgo preliminar de esta investigación tiene que ver con la experiencia laboral de los jóvenes reclusos. Al respecto, se identificó que casi en su totalidad (97%) los jóvenes dijeron haber trabajado alguna vez en la vida y que el 85.6% declaró estar desempeñando un trabajo al momento de su detención. En ambos casos, esta información parece cuestionar los alcances de la desocupación como un elemento causal de la delincuencia. Por lo tanto, el haber identificado una proporción tan considerable de jóvenes reclusos con experiencia laboral, nos llevó a analizar sus trayectorias en el mercado de trabajo.

La tabla siguiente representa las edades promedio en que comenzaron a trabajar los sujetos de acuerdo al grupo de edad en que se encontraban al momento de la entrevista [jóvenes/no jóvenes]. En general se observa que la edad media en que comenzaron a trabajar los no jóvenes es ligeramente menor (14.03 años) que aquella en que comenzaron a trabajar los jóvenes (14.56), a un nivel estadísticamente significativo. En cierta forma, estos resultados pueden obedecer a la existencia de una diferencia de 10% entre los sujetos “no jóvenes” y jóvenes que declararon haber iniciado su vida laboral antes de los 12 años: 34% en el caso de los “no jóvenes” y 24% en el caso de los jóvenes. El ingreso más tardío al mercado laboral por los jóvenes está vinculado sin duda, a la obligatoriedad y a la asistencia efectiva a un número mayor de años a la escuela en relación con las generaciones anteriores. Es decir, se está demorando el ingreso al mundo laboral por una mayor permanencia en el sistema escolar.

Tabla 3. Edad en que comenzaron a trabajar. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

	Jóvenes	No jóvenes
Edad (media)	14,26	14,03
Desviación típica	3,315	4,189
Error típico de la media	0,116	0,114
Significancia estadística	T value = 3,20; p < 0,05	

Un aspecto que parece relacionado con este punto tiene que ver con los niveles de escolaridad que alcanzaron los entrevistados hasta antes de ser reclusos. En este sentido es posible observar que la población joven tuvo la posibilidad de cursar un mayor nivel de estudios que los “no jóvenes” entrevistados. De hecho, como se muestra en la gráfica 3, mientras que más de 60% de los “no jóvenes” no tuvieron instrucción o la tuvieron hasta un nivel básico [primaria-secundaria], en el caso de los jóvenes entrevistados se observa que poco más del 45% pudo cursar estudios superiores, llegando el 10.3% incluso a cursar una carrera universitaria.



No obstante, que los jóvenes en reclusión hayan alcanzado un mayor nivel de estudios no significa que consiguieran mejores empleos. De hecho, como se muestra en la tabla siguiente, las mayores diferencias observadas entre el primer trabajo de los jóvenes y los “no jóvenes” entrevistados se encuentran en los rubros “trabajador privado” y “trabajador por cuenta propia”.

Tabla 4. Primer trabajo. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

Ocupación	Trabajador del gobierno	Trabajador privado	Profesional independiente	Trabajador por cuenta propia	Empleada doméstica	Comerciante	Obrero	Albañil	Campesino	Otro
No Jóvenes	6%	36%	0%	9%	6%	13%	7%	4%	5%	14%
Jóvenes	5%	43%	1%	11%	3%	15%	7%	1%	3%	11%

Desafortunadamente los niveles de agregación de la Encuesta son tan generales y confusos que resulta difícil determinar con precisión, por un lado, el puesto de trabajo remunerado que desempeñaron los entrevistados por primera vez, así como la figura bajo la cual lo desempeñaban. Como puede observarse la encuesta confundió categorías ocupacionales con las formas de contratación. Efectivamente, por una empleada doméstica, un comerciante, un obrero, un albañil, un campesino pudieran ser tanto trabajadores privados como trabajadores por cuenta propia, mismo que alguno de ellos revistar en la categoría de trabajador de gobierno o profesional independiente.

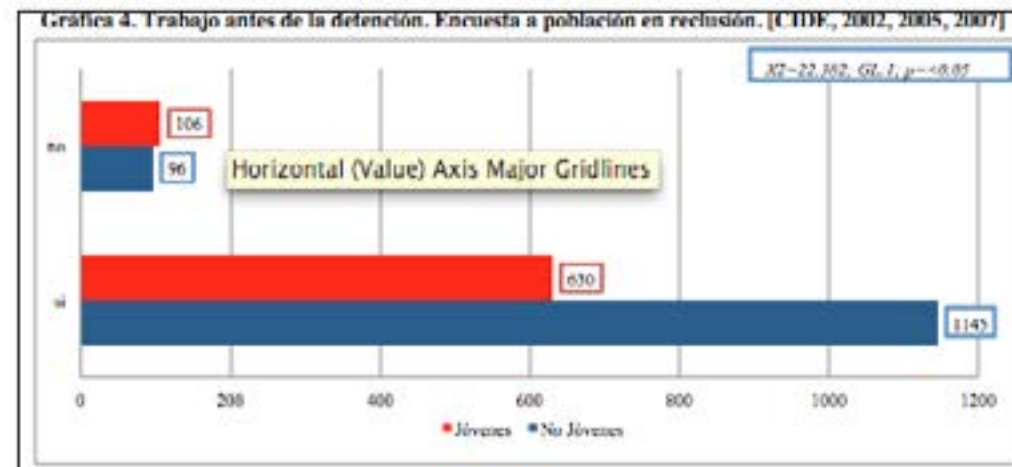
Sin embargo, algo que sí es posible establecer es que tanto para los jóvenes como para los no jóvenes su primer trabajo representó horas laborales similares. De hecho, como se observa en la tabla 5, la edad de los entrevistados [joven/no joven] no tiene significancia estadística alguna respecto al número de horas trabajadas en el primer empleo.

Tabla 5. Horas trabajadas en el primer empleo. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

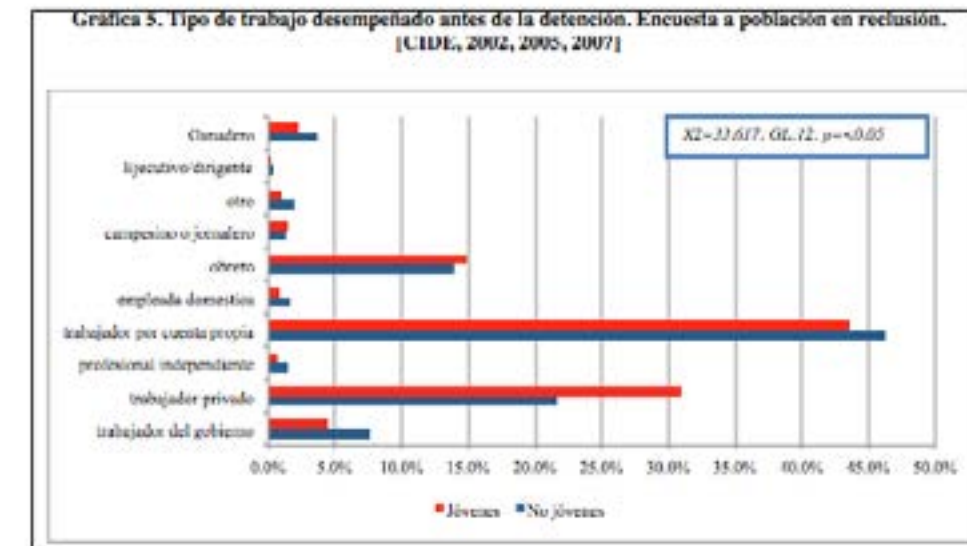
	Jóvenes	No jóvenes
Horas de trabajo (media)	Horizontal (Category) Axis	7,64
Desviación típica	3,25	3,24
Error típico de la media	0,18	0,14
Significancia estadística	T value = 0,27; p > 0,05	

En donde sí parece haber diferencias entre la población joven y “no joven” en reclusión es la situación laboral que enfrentaban al momento de ser detenidos. Como se observa en la gráfica 4, casi un 15% de los jóvenes

entrevistados declaró no tener trabajo antes de ser detenido; mientras que para los “no jóvenes” el porcentaje de desocupados es de 7.7%. La significancia estadística de la relación indica que el hecho de que entre los jóvenes reclusos encontremos un mayor porcentaje de desocupados no es azaroso, sino que al menos dentro de la población penitenciaria entrevistada, los jóvenes experimentaban mayores dificultades para insertarse laboralmente, al momento de su detención. Cuestión que sigue el comportamiento general del mercado de trabajo de los jóvenes en general.



La gráfica siguiente representa el tipo de trabajo que desempeñaba la población penitenciaria antes de ser detenida. Dos situaciones resaltan en esta información. En primer lugar, destaca el alto número de sujetos en reclusión que declararon dedicarse al trabajo por cuenta propia antes de ser detenidos. Según esta información, 45% del total de los sujetos reclusos en la ciudad de México [jóvenes y no jóvenes] se habrían dedicado al trabajo por cuenta propia antes de ser detenidos. En segundo lugar, y esto se ve más claro en la Tabla 6, destaca que del número total de jóvenes que declararon dedicarse al trabajo por cuenta propia al momento de la detención 41%, también señaló esta actividad como el primer trabajo que había desempeñado. En pocas palabras, pareciera que para cuatro de cada diez jóvenes en reclusión el trabajo formal o dependiente de un patrón nunca fue una opción real para ganarse la vida.



La información presentada en la Tabla 6 también nos permite aproximarnos a los grados de movilidad laboral que experimentaron los jóvenes en reclusión antes de ser detenidos. En la tabla, es posible observar la relación entre el primer trabajo declarado por los entrevistados y el último trabajo que desempeñaban antes de ser privados de su libertad. Como se advierte, aunque la mayor parte de los jóvenes tuvo una trayectoria laboral cambiante y a pesar de que las categorías no son siempre coincidentes, dentro de los rubros “trabajador privado” y “trabajador por cuenta propia” hay un porcentaje considerable de entrevistados que desempeñaron las mismas ocupaciones al comienzo de su vida laboral y al momento de su detención.

Tabla 6. Primer empleo y empleo al momento de la detención. Jóvenes. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

Primer trabajo	Empleo al momento de la detención									Total (%)
	trabajador del gobierno	trabajador privado	profesional independiente	trabajador por cuenta propia	empleada doméstica	otro	campesino o jornalero	otro	Ciudadano	
trabajador del gobierno	17%	0%				2%		1%		20%
trabajador privado	0%	82%		34%		10%	22%		20%	44%
profesional independiente			7%							7%
trabajador por cuenta propia		0%		41%		7%	18%	1%		67%
empleada doméstica					2%		10%		5%	17%
otro		0%			100%	10%			14%	12%
campesino o jornalero	17%	0%		0%		10%	20%	1%	7%	45%
otro		0%					10%	1%		11%
campesino o jornalero		0%	100%	0%			10%	1%	7%	18%
otro	17%	0%		0%		0%	10%	1%	4%	32%

Finalmente, en la Tabla 7 se muestra el promedio de horas trabajadas por los jóvenes en reclusión durante su primer trabajo y el trabajo que desempeñaban al momento de ser detenidos. Como se observa, aunque dudosamente puede establecerse que las condiciones laborales de los jóvenes mejoraron desde su primer empleo, existe una diferencia de dos horas promedio entre el primer empleo declarado y la última ocupación que desempeñaban antes de ser detenidos.

Tabla 7. Horas trabajadas en el primer empleo y empleo al momento de la detención. Jóvenes. Encuesta a población en reclusión [CIDE, 2002, 2005, 2007]

	Primer empleo	Empleo al momento de la detención
Horas trabajadas (media)	7.55	9.11
Desviación típica	2.92	2.99
Error típico de la media	0.210	0.215
<i>Significancia estadística</i>	<i>T value = 0.23, p > 0.00</i>	

A. Algunas reflexiones en torno a la articulación de las actividades laborales y delictivas

La información empírica analizada hasta aquí nos brinda la oportunidad de poner en cuestión algunos postulados que tanto desde el sentido común como desde algunas perspectivas teóricas se sostienen en relación al trabajo y la delincuencia.

Desde la teoría económica desarrollada en los países centrales, donde los problemas del mercado de trabajo se suelen asociar a situaciones de desempleo, se sostiene que a menores tasas de este último, los índices de delincuencia serían menores. Estos argumentos han sido rebatidos, al menos para el caso de los jóvenes en países de Europa Occidental, Canadá y Estados Unidos, donde aun habiéndose reducido las tasas de desempleo, la de delincuencia no siguió el mismo camino. Esto puede explicarse en parte porque los problemas laborales de los jóvenes no se reducen a la desocupación, sino que el subempleo y la precariedad tienen una presencia considerable (Lahosa, 2002).

En el caso de México, estas problemáticas son las características del mercado de trabajo en general. De hecho, históricamente, las tasas de desempleo han sido relativamente bajas y se han mantenido en niveles friccionales (Rojas García & Salas Páez, 2008). Sin embargo, la baja calidad

de los empleos formales junto a las altas tasas de informalidad se presentan de manera extendida. Buena parte de la población ocupada se inserta en micronegocios o por cuentapropia, donde las condiciones laborales suelen ser precarias y los salarios bajos. En efecto, en 2011, la tasa de ocupación en el sector informal ascendía a 29.20 por ciento y el 41.34 por ciento de los trabajadores remunerados no tenían acceso a las prestaciones garantizadas por la ley (Pogliaghi, 2012).

Sumada a la baja calidad de las formas laborales, en nuestro país no contamos con un sistema seguridad de protección contra el desempleo que permita a las personas permanecer desocupadas en tanto se insertan en un empleo de calidad. En buena medida, esto hace que los trabajadores deban ocuparse en trabajos sin importar sus condiciones o crear su propio empleo desarrollando actividades por cuenta propia. Aun más, en tanto los salarios que perciben muchas veces no son los suficientes para cubrir las necesidades de los hogares, es frecuente que deban tener más de uno, combinar un trabajo formal con uno informal o realizar “chambitas”.

En el caso de los jóvenes esto es aun más preocupante. Como plantea Jacinto (2002), la característica más marcada en el mercado de empleo de los jóvenes es la precariedad de sus inserciones, más allá de su nivel de formación y estrato económico familiar. En todo caso, la precariedad se manifiesta de manera diferenciada. En efecto:

Los jóvenes sin calificación son compelidos a trabajos informales, y ocasionales, en el extremo más deteriorado del circuito laboral. Los jóvenes que alcanzan la educación media completa llegan a acceder al circuito de nuevos empleos jóvenes (cadenas de fast food, alquiler de videos, cines, vendedores de centros comerciales) dentro del sector formal, pero igualmente con bajos salarios y contratación precaria. Los jóvenes más educados, dependiendo también de su capital cultural y social, pueden llegar a acceder, en el extremo, a trabajos de mayor calidad, mejor remunerados y con mejores condiciones de trabajo, pero muchas veces igualmente transitorios (Jacinto, 2002: 79).

Nuestros sujetos de estudio se encuentran en su gran mayoría en el primer grupo que menciona la autora y algunos otros en el segundo. Es decir, aun cuando la mayoría de los jóvenes tengan problemas de inserción laboral, entendida ésta en términos de precariedad, los jóvenes sentenciados ocupan o ocuparían los puestos de trabajos con peores condiciones y remuneraciones.

Entonces, no debería extrañarnos que los jóvenes sentenciados hayan articulado un trabajo remunerado con alguna actividad delictiva. Sobre todo, este argumento cobra sentido si reparamos en el hecho que la mayoría de los delitos por los que fueron detenidos fueron robos. Es

decir, que por medio de ellos se hacían de bienes materiales –para su apropiación personal, venderlos o intercambiarlos– y/o dinero que les permitieran complementar “sus ingresos”.

Aunque en este orden de ideas esta cuestión pudiera parecer obvia, no es usual que se repare en ella. En general, se suele asociar la delincuencia o bien con el desempleo, la falta de oportunidades, la desesperación o bien con disposiciones personales o sociales de inadaptación. Aun cuando algunos de estos factores pudieran tener algún grado de eficiencia –dado que no todos los jóvenes ocupados en trabajos precarios y/o con bajos salarios delinquen–, no podemos desconocer que la dinámica del mercado laboral influye y explica en parte el por qué de la combinación del trabajo y las actividades delictivas.

De otro lado podría preguntarse si las condiciones de trabajo son tan malas, por qué no delinquir solamente. Podemos aventurar algunas posibles respuestas en ese sentido que tienen que ver más con cuestiones subjetivas que del mercado de trabajo. Primero, a pesar de todo el trabajo sigue permitiendo a los sujetos su inserción social y un reconocimiento por parte de los otros. Segundo, ante sus familias éste es su ocupación, es a lo que se dedica y “está bien visto”. Tercero, para que robar les brinde los ingresos suficientes, deberían si no serlo “de tiempo completo”, cometer otro tipo de delitos “que deje más”.

En un plano diferente, esta relación entre trabajo y delincuencia nos plantea otra discusión. El trabajo, que a partir del protestantismo fue concebido como la vía de realización personal, del Estado de Bienestar el principal regulador de derechos y deberes en la sociedad (Pérez Islas y Urteaga, 2001), el dignificador de los individuos, en general, el mecanismo de socialización por excelencia, se encuentra hoy en día operando en ese sentido, al menos para los jóvenes en situación de reclusión.

Muchos estudios han dado cuenta de cómo la exclusión de los jóvenes del mundo laboral o su inserción precaria muestra contradicciones, flexibilidad y heterogeneidad en las trayectorias laborales. Sobre todo, el énfasis está puesto en que los jóvenes no trabajan -o bien porque no quieren o porque no hay puestos de trabajo disponibles- o en que se encuentran sobrecalificados para las tareas que desempeñan o porque la productividad de su trabajo es baja. Todas estas cuestiones que si bien ciertas tienden a dar una imagen de lo poco provechoso y satisfactorio que resulta el trabajo, tanto para el sujeto como para la sociedad en general.

Ahora bien, la consideración de que los jóvenes se encontrarían excluidos de los sistemas productivos en particular y de la sociedad en general, pareciera un tanto extrema, sobre todo para contextos como el mexicano. Más aun para los jóvenes que nosotros estamos estudiando. En efecto, los reclusos no se encontraban excluidos del mercado de trabajo. En

todo caso, privados de salarios relativamente satisfactorios y de protección social. Entonces, no sería tanto el tener o no trabajo lo que permitiría a los jóvenes la “socialización”, esa construcción cultural que se ha elaborado en torno al trabajo, sino la calidad del mismo el que debería estar operando en ese sentido.

Sin embargo, una afirmación como esa podría hacernos caer en un error y sostener que la baja calidad de los trabajos explica que los jóvenes delincan. No buscamos aquí una causa de la delincuencia, sino que en todo caso, bajo la mirada moderna del trabajo, éste debería ser suficiente para que un sujeto se amolde y se comporte de acuerdo a los parámetros establecidos socialmente.

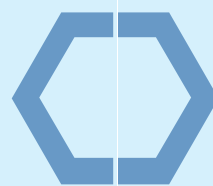
Evidentemente, en nuestros sujetos de estudio esto no sucede: a pesar de trabajar, de estar insertos en ese “mundo laboral socializador”, igual delinquen. Por tanto, lo que como hipótesis sostenemos es que si en algún momento este ideal funcionó, ya no sería tan eficiente en la actualidad.

A. Apuntes finales

En este escrito procuramos presentar algunos datos que, de manera exploratoria, nos permitieran por un lado, dar cuenta de la situación laboral previa de los jóvenes en situación de reclusión y verla en relación con la de los no jóvenes. Por el otro, ensayar algunas hipótesis alrededor del hallazgo que nos resultó más significativo: la mayor parte de los jóvenes contaban con un trabajo al momento de ser detenidos.

Ante ello se nos presentó el problema de cómo interpretarlo. Una posibilidad era abordarlo a través de categorías como exclusión social o ilegalidad. Sin embargo, hacerlo implicaba plantear situaciones polares que poco nos decían qué sucedía hacia dentro. En efecto, buena parte de las investigaciones sobre jóvenes se han encargado de diferenciar entre integrados y excluidos, incorporados y no institucionalizados, por ejemplo, en los numerosos estudios sobre identidades y culturas juveniles (Reguillo, 2000; Valenzuela, 1998). Pero para nuestro caso no sólo no resultaba útil analíticamente sino que se mostraba contradictorio en términos explicativos.

En definitiva, ciertas dicotomías que tanto desde la academia como en el día a día se suelen elaborar: incluidos - excluidos, clases trabajadoras - clases peligrosas, trabajadores - delincuentes, legalidad - ilegalidad parecieran estar difuminándose para este grupo de jóvenes mexicanos y, en todo caso, las separaciones entre ellas no son tan tajantes. De este



modo, ubicarlos en una u otra categoría no es tarea no sólo sencilla, sino que hasta pareciera poco provechosa. Colocarlos dentro de una u otra más que permitirnos explicar lo que hace es que legitimemos ciertas categorías que no están dando cuenta de la realidad, mientras que continuamos sin comprender sus prácticas, subjetividades y estructuras específicas que influyen en ellos.

Justamente, creemos que el análisis de la trayectoria laboral y la influencia en ella de la familia y la escuela en especial, permiten un abordaje más amplio que habilita a articular niveles diferentes tales como el del sujeto, de sus espacios de interacción social y de las estructuras meso y macro que condicionan su acción y construcción subjetiva.

La trayectoria laboral entonces se estaría construyendo en una combinación de actividades laborales más o menos tradicionales o esperables para los jóvenes, con otras delictivas, sobre todo el robo. Esa combinación, dadas las características del mercados permite a los jóvenes garantizar su reproducción tanto material como subjetiva.

En el plano material, en ambos espacios, los sujetos se hacen del dinero para cubrir sus necesidades de comida, vestimenta, esparcimiento, educación, etcétera -y muchas veces también de las de otros miembros del hogar- a la vez que entablan interacciones con otros.

Allí, en ambos espacios y en la superposición simbólica de ambos, se construye la propia identidad y el reconocimiento de los otros. No debería sorprendernos si el mismo joven se presenta ante sus padres como “trabajador de X empresa”, y ante los cuates del barrio como “ladrón”. Los otros no lo ven de manera uniforme ya que cada uno tiene su propia subjetividad y expectativas, pero esa diversidad de significados se articulan conformando a una configuración particular. Aunque él ante algunos pueda ser de una manera y ante otros de otra, el sujeto es el mismo. En todo caso, trabaja y delinque. No es un incluido o un excluido.

Y al ver las altas proporciones en que estas situaciones se presentan nos deberíamos plantear en todo caso que ya no sería tan válida esa consideración de que la delincuencia es producto de la desocupación. Aun cuando pudiéramos acordar en que esto tiene importancia en términos generales, es necesario incorporar otras dimensiones que parecieran tener más eficiencia: las condiciones laborales de los puestos disponibles, las condiciones del mercado de trabajo, los niveles de ingreso en relación al costo que implica cubrir sus necesidades, así como las subjetivas vinculadas a la función social del trabajo.

Bibliografía

Bergman, M. (2011). *Crimen y desempleo en México: ¿Una correlación espuria?* México: DTEJ 55-CIDE.

Brookman, F; Copes H. and Hochstetler A. (2011). *Street Codes as Formula Stories: How Inmates Recount Violence. Journal of Contemporary Ethnography, 40(4), 397-424.*

Gómez, V. y Merino, J. (2012) “Ninis” y violencia en México: ¿nada mejor que hacer o nada mejor que esperar? En J. A. Aguilar Rivera (coord.), *Las Bases Sociales del Crimen Organizado y la Violencia en México* (pp. 133-186). México: SSP.

Jacinto, C. (2000). *Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En M. De Ibarrola (coord.), Desarrollo local y formación. Hacia una mirada integral de la formación de los jóvenes para el trabajo* (pp.67-103). Montevideo: DIE-Cinvestav/Cinterfor-OIT/Universidad Iberoamericana León/ Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. Recuperado el 25 de julio de 2013 de http://207.249.3.58/pdf/221_Los_jovenes_la_educacion_y_el_trabajo.pdf.

Lahosa, J. M. (2002). *Subempleo y precariedad laboral: nuevos factores sociales en el análisis de la delincuencia. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, VI(119).*

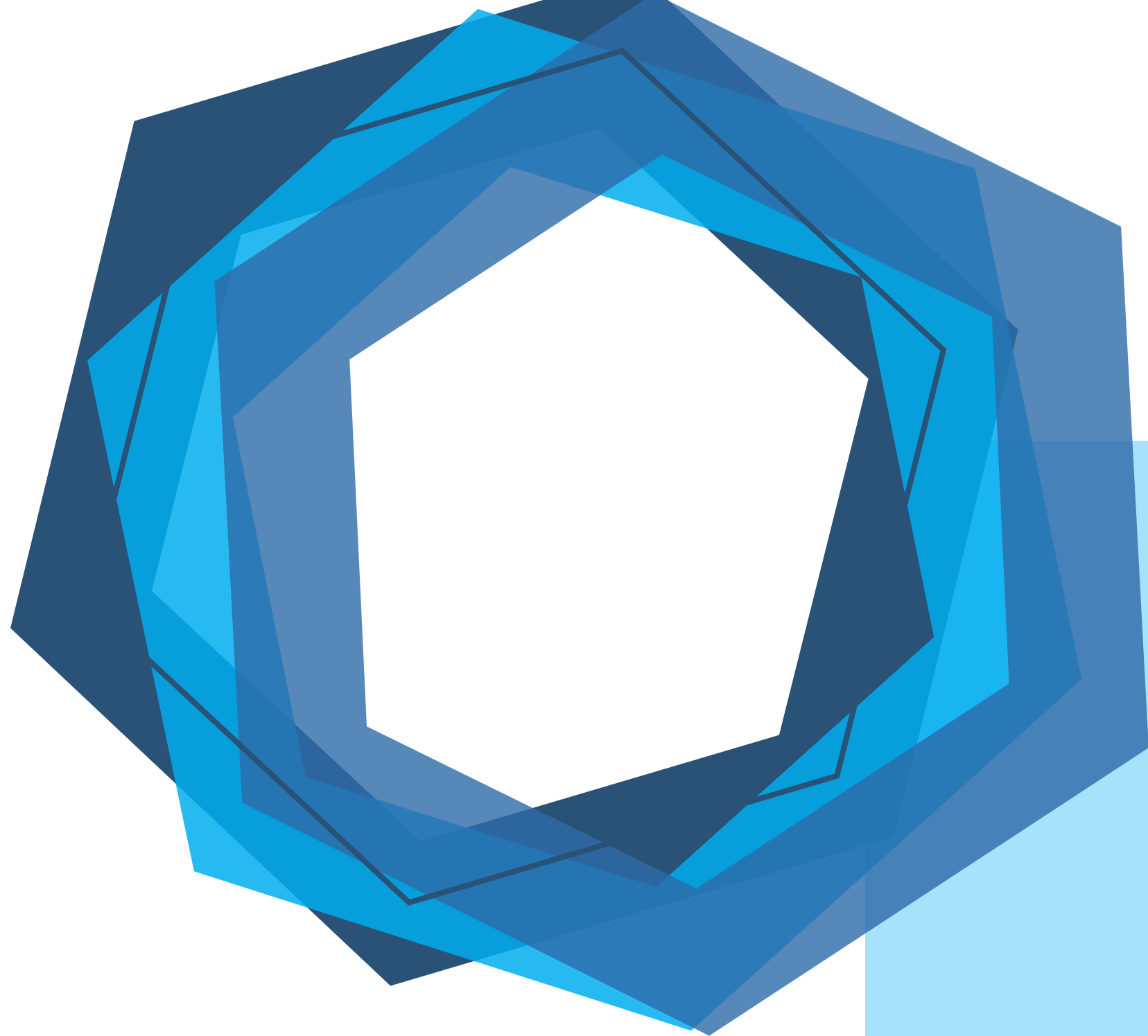
Pérez Islas, J. A. y Urteaga, M. (2001). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. En E. Pieck, Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social* (pp. 333-354). México: UIA/ IMJ/ UNICEF/ CINTERFOR-OIT/ RET/ CONALEP.

Pogliaghi, L. (2012). *Entre el control y la libertad: Configuraciones de trabajo, identidad y acción colectiva de los taxistas de la Ciudad de México. Tesis de Doctorado en Estudios Sociales (Estudios Laborales), Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, Ciudad de México.*

Reguillo, R. (2000). *Las culturas juveniles, un campo de estudio; breve agenda para la discusión. Revista Brasileira de Educação (23), 103-118. Recuperado el 15 de agosto de 2013 de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n23/n23a07.pdf>.*

Rojas García, G., & Salas Páez, C. (2008). *La precarización del empleo en México, 1995-2004. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 13(19), 39-78.*

Valenzuela Arce, J. M. (1998). *Cultura Juvenil. Las producciones culturales y el consumo cultural. En J. A. Padilla Herrera (comp.), La construcción de lo juvenil. Reunión Nacional de Investigadores sobre Juventud* (pp. 9-15). México: Causa Joven.



Y después de ESCOM ¿qué?

 **Montserrat Gabriela Pérez Vera**¹
 **Adriana Berenice Celis Domínguez**²
Enrique Torres González³

Resumen

Identificar las opciones de preferencias académicas y laborales de los futuros egresados de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales (ISC), la cual se oferta en la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Para realizar la investigación se consideró un estudio documental, de tipo exploratorio y no experimental, se recaba información teórica y después real a través de las respuestas de los estudiantes del último nivel educativo de la carrera, en el periodo 2012-2013/2; para obtener la investigación de campo se utilizó la técnica de la entrevista, el instrumento a utilizar fue el cuestionario, el cual se aplicó a 50 estudiantes.

El cuestionario se divide en cuatro apartados siendo los siguientes: el primero señala datos generales; el segundo refiere al conocimiento de las opciones laborales después de egresar; el tercero las opciones académicas después de egresar y por último los conocimientos y habilidades requeridas como egresado.

¹ Maestría en Administración y Desarrollo de la Educación. Instituto Politécnico Nacional. Docente. Educación. mperezv@ipn.mx
² Maestría en Administración y Desarrollo de la Educación. Instituto Politécnico Nacional. Docente. Educación. paidosberenice@gmail.com
³ Maestría en Ciencias en Administración de Negocios. Instituto Politécnico Nacional. Docente. Educación. etg_mx@yahoo.com.mx

Los resultados arrojaron que si bien aún y cuando se trata de una población joven, que habita en una zona urbana y que se encuentra estudiando una carrera por gusto sobre cómputo, un porcentaje significativo de no conoce las opciones académicas y los requisitos de los programas de posgrado, en caso contrario en cuanto al conocimiento de las opciones laborales, ya que la ESCOM cuenta con una adecuada vinculación con el sector productivo para la bolsa de trabajo, llevándose a cabo feria de empleo cada año, asistiendo hasta 30 empresas al evento y por último los estudiantes a egresar carecen de identificar con precisión las habilidades requeridas para egresar.

Los diversos sectores de la industria requieren un conjunto de normas de actuación más complejas de sus colaboradores, si han de mantener y aumentar su competitividad, entre las que destacan, el manejo de las nuevas tecnologías, comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de problemas, creatividad, capacidad de negociación, el trabajo en equipo, el conocimiento de otros idiomas, responsabilidad social, tolerancia, pro actividad, conciencia ciudadana, así como el aprendizaje autónomo y continuo a lo largo de toda la vida.

Particularmente, el avance de la Computación ha dado como resultado que su desarrollo tenga gran influencia en todas las áreas del saber y que hacer humano, las ciencias, ingenierías, negocios, etc. Debido a esto, es primordial que las Instituciones de Educación Superior preparen a los futuros profesionistas del área computacional para que puedan responder a los requerimientos del país en esta área, que permita a todos los sectores de la sociedad.

La economía globalizada hace que el desarrollo vertiginoso de la computación impacte a todos los sectores de la sociedad, por lo que es fundamental orientar la preparación de los profesionales en el área para que tengan las competencias requeridas por la industria, el gobierno, los centros académicos y de investigación y en general la sociedad y el país.

Palabras Clave:

Opciones académicas, opciones laborales, ofertas laborales, Ofertas académicas, habilidades de los egresados.

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es la institución educativa del Estado creada para consolidar, a través de la educación, la Independencia Económica, Científica, Tecnológica, Cultural y Política para alcanzar el progreso social de la Nación, de acuerdo con los objetivos Históricos de la Revolución Mexicana, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo esto señalado en la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional, en el primer artículo del mismo; con la finalidad entre otras las si-

guientes: Contribuir a través del proceso educativo a la transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social...; otras más, formar profesionales e investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología... y promover en sus alumnos y egresados actitudes solidarias y democráticas... (Tercer artículo de la Ley Orgánica del IPN, 1981, Página 1)

Además es una es una instancia que ha buscado atender las necesidades de un mundo globalizado, esto se refleja en algunas de las premisas, que se desean para el año 2025, siendo entre otras igual de importantes las siguientes: Estudiantes como constructores de su proceso formativo integral, activos y entusiastas, capaces de diseñar su propio plan de vida y carrera; que participan en programas académicos, artísticos, deportivos y culturales, y son ejemplo de responsabilidad dentro de la institución; egresados que ocupan posiciones de liderazgo y cuyo desempeño socialmente comprometido y reconocido, se caracteriza por su capacidad para dar soluciones originales a problemas e identificar oportunidades emergentes. (IPN Nuevo Modelo Educativo del IPN, 2004, página 59)

Cabe señalar que una de las grandes preocupaciones que experimentan la gran mayoría de los estudiantes es el acercamiento a egresar, para colocarse lo más pronto posibles a un puesto de trabajo afín de su especialidad estudiada, sabiendo que hay mayor oferta que demanda, es por ello que algunos de ellos deciden continuar su trayectoria académica, eligiendo estudiar programas de posgrado, en maestrías o especializaciones.

En el presente trabajo se aborda el resultado de la investigación, la cual consistió en la identificación de las preferencias académicas y laborales de los futuros egresados de la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales (ISC), la cual se oferta en la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN); obteniendo como resultado el interés por parte de los estudiantes en continuar su trayectoria académica en programas de posgrado, los cuales se encuentra registrado en CONACYT y en un mayor porcentaje deseando trabajar dentro del área de formación, sin embargo se identifica que no todos los estudiantes tienen la información suficiente y necesaria para tomar decisiones importantes.

Contenido

En el nuevo contexto económico mundial y sus transformaciones en el campo laboral, cuyo dinamismo configura una economía internacional más competitiva y una virtual revolución en la organización, tipo y contenido del trabajo, la flexibilidad tecnológica y organizacional aportan a las empresas un mayor potencial de adaptación y respuesta oportuna a los cambios de los mercados. Internamente, tal elasticidad presupone la reorganización de los procesos productivos, de gestión y organización del trabajo. Surge un cambio radical en la concepción de productividad, calidad y competitividad y un tránsito a una nueva racionalidad, destacando de manera particular la función activa e integradora del trabajo humano y la adopción de nuevas formas de organización del trabajo (SEP, STPS y CONOCER, 1996).

Esto se puede observar con detenimiento con el avance vertiginoso de la tecnología; anteriormente las empresas realizaban las actividades de forma manual, cualquier operación del negocio se realizaba con la ayuda de la mente, la pluma y el papel. Siendo esto muy complicado y además se requería una gran cantidad de personas para realizar las actividades de la organización; sin embargo a través del tiempo el hombre crea las computadoras, las cuales llegan para agilizar algunas operaciones, para realizar algunos cálculos como el número de ventas, los gastos, los rendimientos de las inversiones, el salario de los empleados y la actividad de muchos otros, hasta hoy en las empresas el uso de las computadoras han sido fiable en comparación con la forma en la que se realizaban.

Las operaciones de las empresas de hoy no son posibles sin las computadoras; así como cualquier cosa en el mundo tiene que hacerse rápido y una vida más fácil, acortando distancias y llegando a cualquier parte del mundo, esto es lo que hay llevado el mundo globalizado.

A partir de la invención de la computación, emerge una gran cantidad de aplicaciones y tecnologías asociadas que permitieron y permiten el uso de nuevas herramientas de trabajo, conocimiento, para el desarrollo, así como mejoras en las tecnologías, lo que permite una masificación de su uso, además nace lo que se conoce como internet que le provee a la humanidad el acceso de manera rápida y a veces gratuita del conocimiento, mejorando la calidad de la educación; también se accede a nuevas formas de entretenimiento

Hoy en día vivimos en una época en que la información aplicada a las esferas de la producción está revolucionando las condiciones de la economía, el comercio, las bases de la política, la comunicación mundial y la forma de vida y de consumo de las personas. Este ciclo ha sido llamado la “era de la información”, logrando esto por el uso de internet porque es la información

la que ahora rige en la economía de todo el mundo.

La sociedad industrial se sustentaba en el uso de los recursos clásicos de la economía, la sociedad de la información se fundamenta en el capital humano, reforzado por las nuevas tecnologías. Hoy el conocimiento se renueva cada cinco años y en ese lapso se genera más información que en todos los cientos de años previos; esta transformación conduce a que la educación se plantee de manera diferente, puesto que el desarrollo de las nuevas tecnologías ha ampliado las fronteras y transfigurado el proceso de enseñanza--aprendizaje.

La educación superior actualmente necesita de una visión renovada para su planeación, que sea congruente con las características de la sociedad de la información, a partir de esto se ha visto que es indispensable repensar los conceptos básicos de la educación, realizar una planeación estratégica en las universidades y explorar las competencias de acuerdo con las exigencias del mundo laboral para los profesionistas del presente siglo.

Se ha propuesto un cambio a escala mundial con el fin de garantizar la excelencia educativa y satisfacer las necesidades de la práctica laboral. Éste debe iniciarse desde un marco conceptual que cimiente la consonancia entre los conocimientos, las habilidades y los valores. El marco conceptual lo constituyen la misión y el sello específico de cada institución.

En el caso de México, el arribo de las computadoras digitales en los años cincuenta, además de introducir una herramienta para el procesamiento más rápido de datos, propició el inicio del desarrollo de formación de los recursos humanos para la explotación de este recurso tecnológico.

Este ámbito ha tenido un desarrollo exponencial a nivel mundial, el uso de los recursos computacionales ha llegado a ser una necesidad dentro de las sociedades del primer mundo, México no podía quedarse atrás en esta oleada tanto de información como de adaptación de las nuevas tecnologías de los diversos ámbitos de la sociedad, por lo que nos ha tocado crecer a pasos agigantados en esta área.

La utilización óptima de estos recursos requiere de profesionistas a diferentes niveles que hagan frente a los retos que se nos presentan como mexicanos con las necesidades de recuperación económica así como la globalización mundial del área de informática. El IPN, preocupado por la formación de recursos humanos capacitados para enfrentar los retos de la modernidad, tomó acciones para iniciar programas eficientes capaces de cubrir las necesidades en ese campo.

En 1993 un grupo de trabajo integrado por la Secretaría Académica del

Instituto, elaboró un proyecto en el que se propuso la creación de la Escuela Superior de Cómputo, bajo la sigla (ESCOM) y al interior de ella la carrera de ISC y se diseñó El Plan de Estudios de la Carrera de ISC y los programas de asignatura correspondientes a los dos primeros semestres. Posteriormente, se consultaron especialistas para elaborar los programas del tercero al octavo semestre. Los cambios hechos al diseño original han sido sólo en el nombre de algunas asignaturas (Plan 1993).

Para el año de 2003 se llevó a cabo una actualización en la que varias asignaturas pasaron a un esquema teórico-práctico, con lo cual se logra que los alumnos tengan una formación mucho más completa al poder poner en práctica de manera integradora muchos de los conceptos que le son brindados; se mantiene tanto el tronco común como las opciones terminales en electrónica y sistemas, y se reorganizan todas las asignaturas optativas (Plan 2003). Siendo este último el Plan de Estudios vigente.

Las políticas de educación superior internacionales establecen las tendencias de la educación superior a nivel mundial, las cuales se enfocan de manera general en los siguientes aspectos (UNESCO 1998, OCDE 2001, Banco Mundial 2000):

- Aprendizaje permanente.
- Acceso y equidad.
- Gestión de recursos.
- Mejoramiento de la calidad de la educación.
- Creación de programas flexibles.
- Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

Siendo la educación superior el nivel educativo en donde los estudiantes desarrollarán habilidades que les permitirán enfrentar con éxito las sociedades del conocimiento, estas políticas presentan un marco referencial para la creación del Programa Nacional de Desarrollo (PND 2007-2012) que se toma como uno de los documentos base para la creación del Programa Sectorial de Educación 2007-2012 de México, el cual es emitido por la Secretaría de Educación Pública.

Acorde a las políticas de organismos internacionales, el Programa Sectorial de Educación que toma como base el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2007-2012) y el estudio llevado a cabo por el Gobierno Federal llamado: "México Visión 2030", este Programa establece políticas, objetivos y estrategias que han sido tomadas como marco referencial para la creación del programa académico de la Ingeniería en Sistemas Computacionales de la Escuela Superior de Cómputo en lo que respecta a:

- Elevar la calidad de la educación.
- Ampliar las oportunidades educativas con equidad.
- Impulsar el desarrollo y la utilización de nuevas tecnologías.
- Ofrecer una formación integral.

Ofrecer servicios educativos de calidad para formar personas con un alto sentido de responsabilidad.

Fortalecer la gestión de los centros e instituciones.

Para elevar la calidad de la educación, es necesario crear programas académicos que contribuyan al desarrollo nacional a través de programas de apoyo a estudiantes en su formación integral y titulación oportuna, la evaluación en todos los niveles como un medio para el mejoramiento de los mismos, así como su supervisión para que reúnan los requisitos de calidad; la innovación de prácticas pedagógicas y el impulso a la internacionalización de la educación superior mexicana y de sus instituciones.

Para la ampliación de las oportunidades educativas con equidad es necesario diversificar la oferta educativa impulsando una distribución más equitativa de las oportunidades de estudio entre regiones, grupos sociales y étnicos, con perspectivas de género y brindar atención a diferentes grupos poblacionales ampliando la cobertura del Programa Nacional de Becas (PRONABES). Así como la creación de programas flexibles con salidas profesionales laterales que permitan a los alumnos combinar el estudio y el trabajo

El impulso del desarrollo y utilización de nuevas tecnologías que favorezcan la construcción de conocimiento en los estudiantes, la operación de redes de conocimiento, el desarrollo de redes intra e interinstitucionales, impulsando la educación a distancia con criterios y estándares de calidad con especial atención a regiones y grupos que carecen de acceso a los servicios escolarizados.

La formación integral de los estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (IES) mediante programas de cultura, arte y deporte, así como fortalecer la vinculación de las IES con su entorno tanto local como regional desarrollando capacidades y competencias que permitan a los estudiantes facilitar su desempeño en diferentes ámbitos de su vida.

Ofrecer servicios educativos de calidad con la finalidad de formar personas con un alto sentido de responsabilidad mediante la creación de programas académicos y unidades de aprendizaje con pertinencia social, fortaleciendo la vinculación de las IES con la sociedad mediante el servicio social y la ampliación de las capacidades del personal académico para impulsar la generación y aplicación innovadora de conocimientos.

El fortalecimiento de la gestión escolar y las instituciones en donde los centros educativos participen en la toma de decisiones, promoviendo la seguridad de alumnos y profesores, la transparencia y la rendición de cuentas y la creación de un sistema educativo nacional integrado en todos sus niveles educativos.

En cuanto al Programa Académico de la ESCOM, se ha diseñado con el enfoque a largo plazo de los objetivos nacionales, las estrategias y las prioridades de desarrollo del país, de acuerdo a las políticas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo (2007–2012) en el eje 3 llamado: “Igualdad de Oportunidades”, el Programa Sectorial de Educación (2007-2012), así como en la investigación llevada a cabo por el Gobierno Federal llamado: “México Visión 2030”. A continuación se presentan las políticas, objetivos y estrategias inmersas en este programa académico:

Tal como lo establece el PND (2007-2012, p. 36), “Una pieza importante de la ecuación social la constituye el logro de una educación de calidad”, por tal razón y obedeciendo al cumplimiento de los estándares de calidad que dictan los organismos acreditadores no gubernamentales, el IPN cuenta con el 87.92% (Portal IPN, 2013) de la matrícula inscrita a nivel superior en programas de calidad, lo cual representa uno de los grandes retos de la ESCOM, el continuar ofreciendo programas académicos de calidad reconocida.

La titulación oportuna y la agilización de trámites burocráticos es una de las políticas que continuará cumpliendo la ESCOM a través del fortalecimiento de la opción de titulación curricular, en donde los estudiantes al término del programa académico y después de haber realizado los trámites correspondientes obtienen el título de ISC.

El manejo de tecnologías de punta y el desarrollo de habilidades intra e interpersonales son los rasgos característicos de las personas que demanda el mercado laboral actual, por tal razón en el programa académico de la carrera que se ofrece, se han fortalecido las líneas de investigación, que han permitido formar personas con habilidades y destrezas en el manejo de tecnologías vanguardistas, con un respaldo académico, profesional y con una formación en valores que les facilita plantear soluciones innovadoras acorde a las necesidades del país, con conocimientos actualizados para enfrentar con éxito los desafíos de un mundo cambiante y su adecuada inserción en las sociedades del conocimiento.

Por tal razón, la ESCOM ha rediseñado su programa académico con la finalidad de consumir el binomio “calidad – pertinencia” (ANUIES, 2006, página 3), para con ello cumplir con el compromiso social que tiene la Institución que le creo: “La técnica al servicio de la patria”.

En cuanto al objetivo general es: Formar ISC que cuenten con una sólida formación integral para proponer, analizar, diseñar, desarrollar, implementar, gestionar y administrar sistemas computacionales usando tecnologías de vanguardia y aplicando metodologías, normas y estándares nacionales e internacionales de calidad, para crear, mejorar y sistematizar procesos administrativos e industriales en el área computacional. Integrar y administrar

equipos de trabajo inter y multidisciplinarios, así como multiculturales, con actitud de liderazgo, ética y responsabilidad. Actualizándose permanentemente para responder a las necesidades de la sociedad y al desarrollo sustentable de la nación.

En cuanto al campo ocupacional se desempeña en los sectores privado, público, académico y ejercicio libre de la profesión.

Sector Público: Participa automatizando procesos administrativos en entidades gubernamentales en todos sus niveles, así como desarrollando software especializado para satisfacer los requerimientos específicos de dependencias gubernamentales.

Sector Privado: Se desempeñan como diseñadores y desarrolladores, líderes y administradores de proyectos computacionales, en empresas de transformación, servicios y comerciales, nacionales e internacionales.

Ejercicio Libre de la Profesión: Prestando de forma independiente sus servicios profesionales a los sectores público y privado. Constituyendo empresas formales que presten sus servicios computacionales a los diversos sectores.

Sector Académico: Incorporándose a instituciones educativas de nivel medio superior y/o superior como docentes e investigadores. Incorporándose a centros de investigación participando en actividades tales como: desarrollo de nuevas tecnologías, divulgación del conocimiento y docencia.

Atendiendo lo señalado en el Modelo Educativo Institucional del IPN, las unidades de aprendizaje (asignaturas), deberán estar integradas en cuatro áreas de formación.

Los objetivos particulares por áreas institucionales de formación

Formación Institucional: Formar profesionales con actitud crítica, conciencia social, innovadores, creativos, con habilidad de aprender y trabajar en entornos colaborativos y de manera autónoma.

Formación Científica Básica: Adquirir los conocimientos, actitudes y habilidades fundamentales para comprender, posteriormente, los conceptos de la ingeniería y de los sistemas computacionales. (Reforzar actitudes, modelar)

Formación Profesional: Adquirir y aplicar las competencias del saber conocer, saber hacer, saber estar, saber convivir propios de la ingeniería en sistemas computacionales teniendo como eje la gestión de proyectos de cómputo.

Formación Terminal y de Integración: Diseñar, desarrollar, implementar y gestionar sistemas computacionales que resuelvan problemas específicos de forma óptima, eficiente y con calidad, en los sectores públicos, privados y sociales.

El perfil genérico de egreso, atiende que los egresados contarán con una sólida formación integral, para proponer, analizar, diseñar, desarrollar, implementar gestionar y administrar sistemas computacionales usando tecnologías de cómputo de vanguardia y aplicando metodologías, normas y estándares nacionales e internacionales de calidad para crear, mejorar y sistematizar procesos administrativos e industriales. Por lo que serán capaces de desempeñarse en los sectores privado, público y de investigación, e integrar y administrar equipos de trabajo inter y multidisciplinarios, con actitud de liderazgo, ética y responsabilidad. Actualizándose permanentemente para responder a las necesidades de la sociedad y al desarrollo sustentable de la nación.

Deben atender el saber conocer: Metodologías para el análisis, diseño, desarrollo e implementación de sistemas computacionales; Aseguramiento de la calidad de los sistemas computacionales: Técnicas para el análisis de la complejidad de algoritmos; Administración de la información; Herramientas para la administración de bases de datos; Dominio de los paradigmas de programación; Dominio de tecnologías para el desarrollo de aplicaciones web; Redes y seguridad en la comunicación; Desarrollo de software embebido; Diseño e implementación de soluciones basadas en dispositivos lógicos programables y Diseño e implementación de circuitos lógicos empleando dispositivos lógicos programables.

Las habilidades: Analizar e interpretación y síntesis de información; Diseñar algoritmos eficientes para la solución de problemas computacionales; Planear, negociar, analizar, diseñar y coordinar estratégicamente proyectos en el ámbito de los sistemas computacionales; Identificar las necesidades del cliente, especificando, validando y gestionando los requisitos del sistema; Elegir la mejor metodología para el proceso de desarrollo de software de un sistema específico; Coordinar y dirigir el proceso de desarrollo de software, a través de una metodología; Asegurar la calidad de los sistemas de información; Diseñar bases de datos que satisfagan los requerimientos de información de los usuarios; Administrar Bases de Datos por medio de un Sistema Gestor de Bases de Datos; Diseñar procesos eficientes para la consulta de información en una Base de Datos por medio de lenguajes de consulta del Sistema Gestor de Bases de Datos; Integrar y participar en forma efectiva con grupos inter y multidisciplinarios, así como multiculturales y Comunicarse eficientemente en su ámbito profesional y personal.

Las actitudes y valores: Aprendizaje autónomo; Crecimiento profesional y personal; Liderazgo en equipos de trabajo inter y multidisciplinarios, así como multiculturales; Crítico, reflexivo, emprendedor, creativo e innovador

en la solución de problemas; Responsabilidad y ética en su desempeño profesional y personal; Conciencia social y responsabilidad ecológica (Portal de ESCOM, 2013)

La ESCOM hasta la fecha tiene 17 generaciones de egresados, los cuales se encuentran insertados en el mercado laboral, en su campo profesional o bien en el desarrollo de investigación, sin embargo hasta la generación 18A, siendo los estudiantes que se encuentra en la último nivel de su formación, se han identificado las preferencias académicas o laborales de los futuros egresados, para ello se plantean las siguientes preguntas: ¿los estudiantes del último nivel educativo del programa académico, conocen los programas de posgrado que se ofertan a nivel nacional y se encuentran registrados en CONACYT?, ¿los estudiantes identifican los programas de maestría que se ofertan a nivel internacional?, ¿los estudiantes de este nivel, identifican los requerimientos del sector productivo?, ¿conocen los estudiantes a las empresas en donde pueden insertarse al mercado laboral?

Siendo la respuesta a estas preguntas información necesaria para que los estudiantes puedan continuar su trayectoria académica o bien insertarse al mercado laboral, conociendo los requerimientos y ubicar los niveles que se pudieran insertar dependiendo a los conocimientos y habilidades desarrolladas en su trayectoria académica.

Esto conlleva a plantear el objetivo del presente trabajo:

Identificar en los estudiantes de la generación 2012-2013/2 del último nivel académico de la carrera de ISC que se oferta en la ESCOM del IPN, las opciones de preferencia académica o laboral al concluir su carrera profesional.

Uno de las atribuciones y responsabilidades del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), es establecer las políticas nacionales en materia de ciencia y tecnología, y para el logro de este fin, para ello el Consejo cuenta con un programa entre otros, con el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), El cual establece como misión la de “fomentar la mejora continua y el aseguramiento de la calidad del posgrado nacional, que dé sustento al incremento de las capacidades científicas, tecnológicas, sociales, humanísticas, y de innovación del país”. Para ello lograrlo, debe hacer cumplir su objetivo, el cual es: “reconocer los programas de especialidad, maestría y doctorado en las diferentes áreas del conocimiento, mismos que cuentan con núcleos académicos básicos, altas tasas de graduación, infraestructura necesaria y alta productividad científica o tecnológica, lo cual les permite lograr la pertinencia de su operación y óptimos resultados. De igual forma, el PNPC impulsa la mejora continua de la calidad de los programas de posgrado que ofrecen las Instituciones de Educación Superior (IES) e instituciones afines del país”

(Portal CONACYT, 2013)

Por otro lado existen una gran cantidad de empresas que están interesadas en contratar a los egresados de la carrera, es por ello que las siguientes empresas han realizado algún contacto con la ESCOM, para realizar procesos de reclutamiento siendo las principales: Consultorías tales como Deloitte, T-Systems, Assist, entre otras; Bancos, empresas como son: Ericsson, IBM, Oracle, Microsoft, Expansión, Universal, MVS, Televisa, Reforma, Azteca, Estrella Roja, ADO, Aeroméxico, Iusacell, Telcel, Movistar, Nextel, Pemex, IMP, IPN, SEP, SHCP, SEDESOL, PGR, entre otras.

Pero, que consideran las empresas para contratar, el rango de edad preferente para contratar 20 a 24 años 70%, 25 a 29 años 20% y 30 años en adelante 10%. Los cargos que ocupan los egresados son: Desarrolladores y analistas 40%; Mandos medios y altos 30% cada uno.

Por otro lado Principales requisitos para contratar consideran la Experiencia con un 40% por los menos 2 años; que estén Título con un 30%, Dominio de herramientas de desarrollo, idiomas y certificaciones 10% cada una.

Cabe señalar que los empleadores aplican algunas pruebas para obtener empleo, siendo algunas de ellas las siguientes: Examen Psicométrico, Entrevista personal, Manejo de Idiomas, Orientado a su propio desarrollo, Liderazgo, Planificación y Coordinación

En cuanto al rangos de sueldos que ofrecen como salario inicial son los siguientes: De 15 a 20 mil 40%, De 20 a 30 mil 30%, De 10 a 15 mil 20% y Más de 30 mil 10%

Pero entonces, los futuros egresados, cuál será su camino, formación académica o insertarse al campo laboral. Para identificar las opciones de preferencias académicas y laborales de los futuros egresados de la carrera de ISC de la ESCOM del IPN. Para realizar la investigación se consideró un estudio documental, de tipo exploratorio y no experimental, utilizando la aplicación de cuestionarios para cumplir con el objetivo.

Se identifica al objeto de estudio, siendo los estudiantes de la carrera que se encuentran en el nivel IV o bien séptimo semestre del período 2012-2013/2, generación 18A

La investigación de campo se utilizó la técnica de la entrevista, el instrumento a utilizar fue el cuestionario, el cual se divide en cuatro apartados siendo los siguientes: el primero señala datos generales; el segundo refiere al conocimiento de las opciones laborales después de egresar; el tercero las opciones académicas después de egresar y por último los conocimientos y

habilidades requeridas como egresado.

En cuanto a la muestra que se consideró para llevar a cabo la investigación fueron los estudiantes inscritos en el nivel IV y V de la ESCOM del periodo 2012-2013/2 generación 18ª, ya que están a unos meses para egresar.

La población de la ESCOM es de un total de 2537, en el periodo en que se realizó la investigación, cabe señalar que la ubicación del nivel de los estudiantes es en función a las Unidades de Aprendizaje inscritas en mayor cantidad del nivel que corresponda. (Ver tabla1). Cabe señalar que del total de estudiantes inscritos, el 16% de mujeres inscritas y el 84% son hombres.

Distribución de la población de estudiantes de la ESCOM por niveles

Nivel	Total de estudiantes
I	750
II	771
III	642
IV	361
V	13
TOTAL	2537

Tabla 1

En cuanto a las edades que tienen los estudiantes del nivel IV y V son las que se pueden apreciar en la tabla 2, siendo la edad promedio de 22 años.

Edad de estudiantes inscritos en los niveles IV y V

Edad	Número de estudiantes
20	2
21	43
22	193
23	77
24	35
25	10
26	5
29	3
30	5
32	1
TOTAL	374

Tabla 2

Los cuestionarios se aplicaron de una muestra aleatoria, se eligió un área común en donde se encuentran los salones de los grupos del nivel IV, para solicitar el llenado del mismo, hasta completar el total de la muestra.

Resultados

De los 50 estudiantes encuestados el 84% de la población son jóvenes, porque oscila en el rango de edad de 21 a 23 años de edad, lo cual se identifica la madurez y el gusto al elegir la carrera profesional que estudian, al preguntarles cuánto era el gusto por la carrera profesión, señalando (Ver figura 1)

En la figura 2, se observa que el 91% de los estudiantes conocen las opciones laborales que se ofertan para que ejerzan la profesión, comenta el 79% de los estudiantes que una manera de conocer las opciones laborales es por la vinculación que hay escuela empresa, ya que muchas de ellas visitan a la ESCOM y lleva a cabo el proceso de reclutamiento desde la escuela (Ver figura 3), cabe señalar que las empresas hace visitas cada semestre, participando en pláticas, conferencia y exposiciones de la filosofía de las empresas, el impacto en la sociedad y las ofertas laborales, comunicando los requisitos para la contratación, siendo entre algunos el dominio del idioma inglés, edad, experiencia laboral, conocimientos técnicos de la carrera profesional, trabajo en equipo, interés por superarse, disponibilidad para viajar.

La ESCOM cuenta con una adecuada vinculación con el sector productivo específicamente con la instancia de bolsa de trabajo, llevándose a cabo cada año la feria de empleo que se lleva a cabo en la escuela, asistiendo hasta 30 empresas al evento.

En la figura 4 se puede apreciar que de los 50 estudiantes investigados, el 76%, siendo un porcentaje significativo de no conoce las opciones académicas y los requisitos de los programas de posgrado, así como aquellos programas que son reconocidos por CONACYT.

Es importante señalar que a pesar de que en la página de la ESCOM, existe información suficiente de la carrera, señalando el objetivo, mapa curricular, perfil de ingreso, de egreso, y campo laboral; los estudiantes carecen de conocimiento para identificar con precisión las habilidades requeridas al egresar (ver figura 5), sin embargo es importante que identifique las habilidades que han desarrollado y las puedan relacionar con las solicitadas por los empleadores o por las instituciones educativas que ofertan programas de posgrado, para que se ocupen de adquirir las que hacen falta desarrollar.

Conclusiones

Para los jóvenes inscritos en los niveles IV y V, a los cuales les faltan algunos meses para egresar, manifiestan una gran preocupación por tener toda la información necesaria y suficiente para la toma de decisiones al egresar, así mismo como realizar acciones inmediatas, para atender los requerimientos de los empleadores, es por ello necesario y urgente que sepan con anticipación lo necesario y suficiente, para que con anticipación desarrollen su plan profesional, integrando la trayectoria decisión de continuar su trayectoria académica o insertarse al campo laboral.

Por otro lado es necesario que se informe los estudiantes desde el inicio de la carrera, durante su trayectoria académica en la ESCOM los conocimientos, las habilidades y las actitudes que deberán demostrar al egresar al sector productivo; así como la necesidad, de que las autoridades implementen programa de información, conferencias de las instituciones educativas que oferten programas de posgrado, así como el procedimiento y requisitos para participar en las convocatorias; así como en los programas que se ofertan en el extranjero.

Bibliografía

ANUIES. (2006). *La educación superior en el siglo XXI: líneas estratégicas*. México: ANUIES

Banco Mundial 2000. Consultada en <http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/cuestiones2.htm>, fecha de consulta 6 de julio de 2013

ESCOM-IPN. (1993). *Plan 1993*. México: ESCOM-IPN
<http://www.conacyt.gob.mx/Paginas/InicioNueva.aspx>, fecha de consulta 6 de julio de 2013

Instituto Politécnico Nacional. (1981). *Ley Orgánica del IPN*. México: IPN

Instituto Politécnico Nacional. (2004). *Nuevo Modelo Educativo. Tomo I*, México: IPN.

OCDE 2001 <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/>

<download/9601054e5.pdf?expires=1377931132&id=id&accname=guest&checksum=3B21560E3B1D2F68566453657311A100>, fecha de consulta 4 de julio de 2013

PND 2007-2012. Consultada en <http://www.ceplan.gob.pe/documents/10157/199b80b0-04c8-4f99-8300-a58d49460432>, fecha de consulta 3 de julio de 2013

UNESCO. (1998). Conferencia mundial sobre la educación superior. Consultada en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm, fecha de consulta 29 de junio de 2013

www.ipn.mx, fecha de consulta 3 de julio de 2013

www.isc.escom.ipn.mx, fecha de consulta 2 de julio de 2013

Figuras



Figura 1. Elaboración propia



Figura 2. Elaboración propia

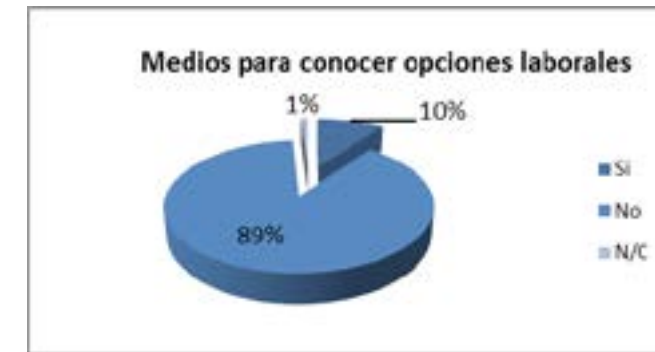


Figura 3. Elaboración propia



Figura 4. Elaboración propia

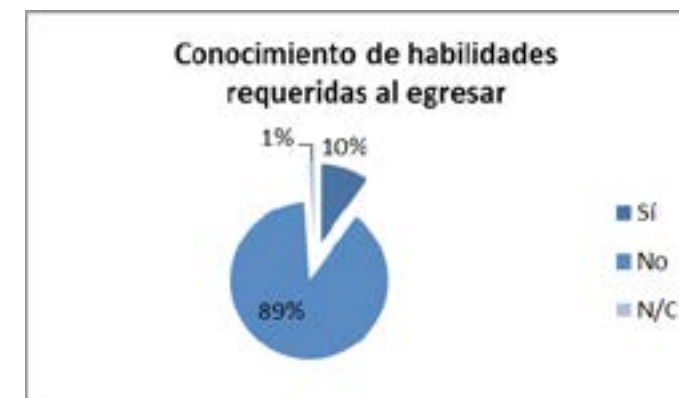


Figura 5. Elaboración propia

Experiencias y representaciones del trabajo remunerado entre las jóvenes de Noc Ac, comisaría de Mérida, Yucatán

✉ Francia Peniche Pavía¹

Resumen

En esta ponencia presento una reseña de una investigación que tuvo como objetivo comprender los procesos, a través de los cuales, las jóvenes de Noc Ac construyen sus representaciones sobre el trabajo remunerado y les otorgan contenidos. Como resultado de los procesos de urbanización y de un desarrollo centrado en el sector de los servicios del mercado laboral urbano generado en los últimos años en la capital yucateca, estas jóvenes enfrentan dificultades para encontrar empleo y condiciones óptimas de trabajo, pues las comisarías de Mérida se han constituido como contextos caracterizados por la precariedad laboral (Ramírez, 2001).

¹ Maestra en Ciencias Antropológicas por la Universidad Autónoma de Yucatán. Facultad de Ciencias Antropológicas- UADY, Profesora de asignatura, líneas de investigación: comunicación organizacional, Trabajo y subjetividades. Correo institucional: francia.peniche@uady.mx

En relación con lo anterior, algunos estudios afirman que las condiciones de pobreza y precariedad laboral ocasionan que los jóvenes le asignen al trabajo un sentido instrumental, generen una actitud de rechazo hacia el mismo y permanezcan inactivos frente a las limitaciones que el mercado laboral impone (Suárez, 2004). Así, se asume que las condiciones estructurales determinan las subjetividades y acciones de los individuos. Reconociendo la capacidad que los sujetos tienen de construir significativamente la realidad para orientar el curso de sus acciones, en esta investigación propuse explorar la dimensión simbólica del trabajo para conocer la realidad laboral de las jóvenes de Noc Ac desde las construcciones de significados que elaboran en tanto trabajadoras situadas en un contexto de precariedad (Marín, 2001; De la Garza, 2006).

Para ello, retomé un modelo conceptual que tiene como finalidad rescatar el papel del sujeto en la producción del conocimiento social (Jodelet, 2008). Este modelo sugiere analizar la manera en que los sujetos, a partir de sus experiencias vividas, despliegan su subjetividad en la construcción de representaciones sobre las situaciones que les conciernen. Siguiendo una metodología cualitativa, realicé entrevistas a profundidad para recuperar las narraciones de las jóvenes sobre sus vivencias laborales. Para el análisis del material discursivo, me apoyé en la propuesta de Rodríguez (2007) sobre la identificación de temas. Así, pude reconstruir las diferentes representaciones que las jóvenes habían formado como resultado de sus experiencias y de las relaciones que sostenían con otras en sus ámbitos de interacción.

Palabras clave: Representaciones, trabajo, experiencias, subjetividad e intersubjetividad

Introducción

Las recientes problemáticas vinculadas al deterioro de la calidad del trabajo se han constituido como un tema prioritario en la agenda de muchos investigadores sociales (Mora y De Oliveira, 2009). Estos estudiosos han coincidido en afirmar que en México la aplicación del modelo económico neoliberal ha tenido un impacto negativo en el mundo del trabajo. Entre sus consecuencias, se encuentra el crecimiento del desempleo y el estancamiento de la industria que se expresa en el cierre de muchas empresas de este sector frente a la expansión de los servicios, mismo que genera pocos empleos asalariados y formales. Además, se ha extendido la precarización de los mercados de trabajo (Rendón y Bensusán, 2000; Zapata, 2005).

Ante este panorama, los jóvenes aparecen como el sector de la población más afectado tanto por el desempleo como por la precariedad laboral. Estas condiciones laborales se tornan mucho más críticas para las jóvenes que viven en zonas poco urbanizadas y marginales, de escasos recursos y que poseen poca escolaridad, atraviesan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y para encontrar empleos con remuneraciones y condiciones laborales adecuadas (Fortuny, 2001).

Éste es el caso de las jóvenes de Noc Ac, quienes están enfrentando serias dificultades para encontrar empleo y acceder a condiciones laborales óptimas y que están asociadas a una serie de procesos económicos generados en Yucatán desde la década de los ochenta. Específicamente, se han promovido procesos de urbanización y un desarrollo centrado en el sector de los servicios y el comercio. Así, la capital yucateca ha refirmado su posición como una metrópoli que aglutina los procesos productivos de la región sureste del país y se ha acentuado la dependencia económica de los poblados más pequeños y cercanos, como las comisarías del norte de Mérida (Ramírez, 2001).

Además, algunos centros laborales que durante varias décadas fungieron como un importante captor de mano de obra femenina joven en estas poblaciones, como las fábricas maquiladoras¹, están disminuyendo; mientras que otras formas de empleo, como los ubicados en el sector de los servicios del mercado laboral urbano, están apareciendo como alternativas laborales para estas jóvenes. Al respecto, algunos estudios han reportado que una mayor cantidad de ellas se está trasladando a Mérida para trabajar. Sin embargo, el mercado laboral urbano también está presentando signos de contracción e informalización (Ramírez, 2001; Lugo y Tzuc, 2006). Aunado a lo anterior, los deficientes medios de transporte de estas comisarías dificultan el traslado de las jóvenes hacia la ciudad de Mérida y el acceso a los servicios educativos -escasos y frecuentemente distantes- se está convirtiendo en un factor cada vez más decisivo para la obtención de empleos remunerados de calidad.

La manera en que las transformaciones del mercado de trabajo están afectando a las jóvenes de estas poblaciones no ha sido investigada de manera puntual y tampoco es posible encontrar estudios que aborden la forma en que las problemáticas laborales se expresan en Noc Ac, o en otras poblaciones aledañas, de manera particular. Sin embargo, es posible referir a algunos planteamientos que se han realizado a nivel nacional, sobre la participación laboral de los jóvenes, cuando ésta se realiza en condiciones de precariedad (Leyva y Rodríguez, 2006).

En estos planteamientos se afirma que las condiciones de pobreza y precariedad laboral que enfrentan los jóvenes, han ocasionado que le

¹ Para 2003, sólo quedaban 90 de las 131 maquiladoras de Yucatán y se perdió el 42% de los empleos, por lo que muchas obreras tuvieron que enfrentarse a una ocupación de menor calidad y más inestable, con tal de mantenerse en el mercado laboral (De la O, 2007; Mendoza, 2008).

otorguen al trabajo un valor instrumental y que se asuma como una obligación, que se generen en ellos actitudes de rechazo así como sentimientos de frustración y desesperanza, por lo que presentan dificultades para trazarse aspiraciones laborales (Suárez, 2004). Estas afirmaciones - que suelen apoyarse en análisis estadístico y en la generalización- presentan de manera implícita una imagen de los jóvenes como individuos pasivos que, ante las condiciones del mercado de trabajo, abandonan cualquier posibilidad de transformar su situación laboral. En esencia, se parte del supuesto de que las condiciones objetivas tienen una influencia determinante sobre los sentimientos, actitudes y acciones de los jóvenes, pues éstas se producen como una respuesta mecánica a dicha influencia.

Considero que para comprender a cabalidad las problemáticas laborales que involucran a los jóvenes, es preciso partir de otros supuestos y proponer una aproximación teórica- metodológica que permita poner el foco del análisis en los sujetos y la manera en que éstos se relacionan con las condiciones objetivas del trabajo que se expresan en su contexto de vida. En la investigación que aquí presento, parto del supuesto de que el trabajo -como otros fenómenos de la vida social- tiene una importante dimensión simbólica que también interviene en su constitución. Esta dimensión alude a las construcciones intersubjetivas de significados que los individuos realizan sobre éste en contextos históricos concretos y en relación dialéctica con las condiciones objetivas en que se desarrolla su experiencia sociolaboral (Marín, 2001; Reygadas; 2002; De la Garza; 2006).

Para aproximarme a la dimensión simbólica del trabajo, propuse como herramienta teórica el enfoque de las representaciones sociales. Este enfoque constituye una alternativa epistemológica para los estudios sociales que afirman que la realidad objetiva en sí misma puede determinar las acciones de los individuos, sin considerar las actividades de pensamiento que fungen como mediación. Para ello, este enfoque sostiene que las interacciones que los individuos sostienen con el mundo y los objetos sociales que lo conforman es de naturaleza significativa y que la realidad registrada y elaborada subjetivamente por los individuos es la que puede tener algún efecto sobre ellos y sus acciones; es decir, la manera en que se representan la realidad -lo que es real desde las visiones de los individuos- es lo que nos permite entender el curso de sus acciones, actitudes y valoraciones (Ibáñez, 1988; Piña, 2004).

Desde este reconocimiento, me propuse analizar las representaciones que las jóvenes de Noc Ac elaboran sobre el trabajo remunerado. Así, esta investigación constituyó un esfuerzo por comprender la realidad laboral de estas jóvenes desde sus propias visiones. Es decir, como una realidad vivida, reelaborada simbólicamente y plasmada por ellas en un conjunto de conocimientos que han ido forjando como resultado de su experiencia social en tanto trabajadoras situadas en un contexto laboral precario.

El sujeto en la construcción de representaciones: una propuesta conceptual

Una representación social puede definirse como una forma de conocimiento de sentido común que los individuos utilizan en su vida cotidiana para comprender los acontecimientos que se generan en su mundo de vida, y orientar el curso de sus acciones. Si bien su conformación supone una actividad mental desplegada por los individuos a partir de la relación que establece con los objetos de la realidad, no se trata de una actividad meramente individual. Las representaciones son una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido. Por ende, deben analizarse como el producto y el proceso de una elaboración psicológica y social de la realidad (Jodelet, 1986).

Esta última idea tiene dos importantes implicaciones en los estudios sobre representaciones. La primera de ellas se refiere a que las representaciones deben ser analizadas como pensamiento constituido y como pensamiento constituyente. En tanto pensamiento constituido, las representaciones se estudian como un sistema de ideas que se utiliza para interpretar la realidad social; mientras que como pensamiento constituyente, se analizan los procesos psicosociales que permiten a los individuos y grupos conformarlas. La segunda implicación se refiere a que el análisis de los procesos que intervienen en la conformación de representaciones, requiere destacar la relación entre individuo y sociedad, sin caer en el sesgo de reducir lo individual a una serie de operaciones cognitivas y lo social a determinaciones culturales o ideológicas (Jodelet, 1986).

Sin embargo, algunas investigaciones han tenido dificultades para aprehender las representaciones como pensamiento constituyente de la realidad. Estas dificultades pueden deberse a una tendencia prevaleciente de priorizar en el análisis a alguna de las dos dimensiones, ya sea la individual o la social, así como a las concepciones específicas sobre el individuo y la sociedad (Banchs, 2000; Rodríguez, 2003).

Por un lado, algunos estudios que privilegian la dimensión social de la representación parten de la idea de que lo social se expresa en el consenso; es decir, en el hecho de que los individuos y los grupos comparten una misma forma de pensar sobre algún acontecimiento o fenómeno de la realidad. Debido a que el consenso se considera un resultado de ciertas condiciones sociales o de procesos históricos amplios que afectan a los individuos y grupos en un momento dado, suelen enfatizar en los determinantes históricos y culturales del pensamiento (Andrade y Bedacarratx, 2004). En la medida en que no se explica con claridad la forma en que los individuos

se apropian de las representaciones compartidas por el grupo, ni cómo intervienen en su creación; el consenso aparece más como una pretensión analítica del investigador que como un proceso extraído de la realidad que se está indagando (Rodríguez, 2003; Jodelet, 2008).

En síntesis, la dimensión social de la representación suele concebirse como una serie de determinaciones estructurales o bien, como procesos históricos – estudiados en un nivel de análisis macro- que dejan su impronta sobre los grupos y de ahí, a los individuos. En consecuencia, los procesos individuales se reducen a la asimilación de modos de conocimiento, social e históricamente preconfigurados.

Por otro lado, las investigaciones que priorizan la dimensión individual han tendido a analizar los procesos de construcción, prestando atención exclusiva a los mecanismos cognitivos y de manera independiente del contexto de producción (Banchs, 2000). En estos trabajos, los procesos cognitivos dan lugar a representaciones que reflejan, en los contenidos más estables de la representación, los substratos culturales de la sociedad y la posición del individuo en la estructura social en un momento determinado.

Debido a que el individuo se considera sólo como portador de una posición social y como una entidad cognitiva; las representaciones no expresan nada del sujeto que supuestamente las produce, ni de sus modos de vida; sólo de las estructuras lógicas que usa bajo el influjo de una determinación sociocultural. Así, el origen social y el carácter históricamente situado del pensamiento se diluye en estos estudios porque la dimensión social no se analiza como proceso, sino como un contenido -categorías culturales organizadoras del esquema jerarquizado de pensamiento- que el investigador debe deducir mediante el análisis de varias expresiones individualizadas.

Con base en lo anterior y siguiendo a Banchs (2000), es posible afirmar que los procesos individuales han recibido menor atención y que en su análisis ha operado un reduccionismo cognitivo. De esta forma, se ha dejado de lado que el pensamiento es producto de las relaciones que los sujetos sostienen con otros en un contexto histórico particular y que se encuentra integrado a la emocionalidad y a los sentimientos; es decir, a aspectos que no son meramente cognitivos, sino subjetivos en tanto se relacionan con maneras particulares de vivir, de sentir y de relacionarse de los sujetos.

Desde esta reflexión y en el marco de las discusiones recientes sobre el retorno al sujeto en las diversas ciencias sociales, Denise Jodelet (2008) elabora una propuesta conceptual que tiene como finalidad analizar la

manera en que los sujetos, a partir de sus experiencias vividas en un contexto histórico particular, despliegan su subjetividad en la construcción de representaciones sobre las situaciones que les conciernen.

La autora explica que revalorizar la experiencia de los sujetos y sus procesos de pensamiento no implica considerar al sujeto en un estado de solipsismo, pues en su experiencia, el sujeto se encuentra con los otros y se relaciona con su entorno. Así, en la elaboración de su modelo, la autora parte de considerar a los sujetos como actores sociales activos concernidos por los diferentes aspectos de su vida cotidiana, misma que se desarrolla en un contexto social de interacción y de inscripción. En este contexto, el sujeto participa en una red de interacciones sociales ocupando un lugar en estas relaciones; también se inserta en grupos socioculturales específicos y se desenvuelve en espacios sociales y públicos. Todo ello, deja su impronta en sus acciones y pensamientos.

Para analizar los procesos de elaboración, esta propuesta se basa en la identificación de tres esferas o niveles –la subjetividad, la intersubjetividad y la transubjetividad- en los que se sintetizan los procesos que dan lugar a las representaciones y que confluyen en los individuos actuantes en sus espacios concretos de vida. En la investigación que realicé, retomé las esferas analíticas subjetiva e intersubjetiva.

La esfera de la subjetividad se refiere a todos aquellos procesos, de naturaleza cognitiva y emocional, que operan al nivel de los sujetos y que se desarrollan en función de sus experiencias en el mundo de vida. El análisis de los procesos correspondientes a la subjetividad permite concebir a las representaciones como formas de pensamiento que son productos de sujetos actuantes en contextos concretos y no como un pensamiento descarnado, flotando en el aire. Por ello, Jodelet (2003) se refiere a la representación como una construcción que expresa la subjetividad y la experiencia de los sujetos: “la gente construye su conocimiento cotidiano a partir de su experiencia vivida en el contacto con los otros, con el entorno material... la representación nos permite construir nuestra visión y seguir con la actuación que le corresponde” (125).

Desde esta propuesta conceptual, la experiencia vivida se constituye como un recurso importante para el estudio de los procesos que permiten a los sujetos elaborar sus representaciones principalmente por dos cuestiones. Primero, el sujeto se relaciona con los objetos y situaciones de su contexto inmediato a través de su experiencia y ésta funge así como mediación entre la realidad externa y el sujeto cognoscente (De Alba, 2007). Como mediación, la experiencia permite comprender cómo procesos sociohistóricos más amplios que se han manifestado en el marco espacio-temporal en que los sujetos viven han sido aprehendidos por éstos, dotados de significado y representados desde su tiempo de vida y su subjetividad (Berger y Luckmann, 1968). Segundo, debido a su carácter

social, la experiencia implica la contemplación de las relaciones que los sujetos establecen entre sí, pues las experiencias de cada sujeto adquieren sentido en la medida en que se ordenan con las de los otros en un plano temporal. De esta forma, en la experiencia se concretizan los significados propios, los que obtenemos de nuestras relaciones con los demás y aquellos significados sedimentados en la cultura compartida.

Por su parte, la esfera de la intersubjetividad remite a los procesos de interacción y comunicación que, en un contexto específico, posibilitan la elaboración de representaciones que son comunes entre los sujetos. Los procesos de interacción comunicacional permiten la transmisión de información para la construcción conjunta del saber y del conocimiento así como la interpretación, la creación de significados y las resignificaciones consensuales sobre temas que son pertinentes para los sujetos de la interacción. Ahora bien, en estos procesos, los sujetos recurren a un universo ya constituido de representaciones, sea en el plano personal o social, que se constituye como un marco de comprensión que posibilita la construcción de significados compartidos por parte de los sujetos.

Representaciones y narraciones: una estrategia metodológica y analítica

Toda construcción teórico- metodológica que se base en el reconocimiento de la capacidad reflexiva de los sujetos sobre sus acciones para construir significativamente su realidad, se vincula correctamente a la implementación de la entrevista (Retamozo, 2006). A partir de esta técnica, es posible obtener narraciones donde los sujetos vierten sus experiencias y su manera de ver en el mundo, incorporando sucesos y anécdotas vividas, las relaciones que han sostenido con otros en distintos espacios, los conocimientos adquiridos, motivaciones, ideas y anhelos, éxitos o fracasos que han sido significativos en distintos momentos de su vida y que, al momento de la narración, se rememoran para presentarse de manera más o menos ordenada en un discurso (Lindón, 1999).

Específicamente, decidí realizar entrevistas a profundidad en las que me propuse reconstruir las experiencias laborales de las jóvenes, desde que empezaron a trabajar. Para ello, elaboraba algunos cuestionamientos que me permitieran ordenar estas experiencias en su curso vital y vincularlas con las situaciones personales y familiares que en aquel momento estaban atravesando. Para el análisis de la información, me pareció sugerente la propuesta de Rodríguez (2007) que plantea una manera de analizar cualitativamente las narraciones de los sujetos mediante la atención a sus formas discursivas para identificar de la centralidad de algunos contenidos y aproximarse a la manera en que éstos se organizan para conformar una representación.

Dicha propuesta se basa en el reconocimiento de los themata para identificar cualitativamente la centralidad de los componentes representacionales. Los themata serían temas persistentes que tienen un poder generador de contenidos diversos, son fuentes para la elaboración de ideas. Un themata se convierte en contenido de una representación cuando se ancla en un contexto, en una red de significados, cuando cuenta con una referencia y se le otorga un valor semántico. Un ejemplo de éstos son las metáforas, que juegan un papel importante en la organización del pensamiento y de la experiencia. Además, la autora presenta algunos indicadores discursivos que permitirían distinguir el carácter central de los elementos representacionales.

Experiencias y representaciones subjetivas del trabajo

Para reconstruir las representaciones subjetivas, recurrí a las narraciones que las jóvenes realizaban sobre sus cursos laborales. Posteriormente, retomé las definiciones que elaboraron sobre el trabajo e identifiqué en ellas algunas ideas –contendidos potenciales- que fungían como thematas y que me permitieron reconocer las experiencias que tomaban como base para otorgar significados al trabajo y que constituían sus representaciones.

Así, encontré tres thematas generales; aprendizaje, independencia y necesidad. Éstos se caracterizaban de manera diferente y se asociaban a ideas distintas, dando lugar a thematas específicos y por ende, a representaciones del trabajo muy variadas entre las jóvenes. Aquí presento un breve análisis de dos de estos thematas.

El themata aprendizaje

Este themata se encuentra en las representaciones de cuatro jóvenes y fungía como un valor que asociaron al trabajo a partir del cúmulo de experiencias adquiridas a lo largo de sus cursos laborales en dos mundos de vida, la escuela y el trabajo. A través de las imágenes que conformaban sus representaciones, estas jóvenes identificaban al aprendizaje como una manera de procurar su bienestar a partir del trabajo y se reconocían positivamente como trabajadoras. Por ello, es posible afirmar que el trabajo se constituía como un ámbito de su experiencia que tenía centralidad en sus vidas y que les permitía darles sentido.

Este themata dio lugar a tres distintas representaciones del trabajo: actividad gratificante, reto y logro.

El trabajo como actividad gratificante: el caso de Marian

Marian, una joven de 29 años, se representaba el trabajo remunerado como una actividad gratificante. Para definir el trabajo, ella señaló: “el trabajo significa muchas cosas. Primero, es hacer algo para que te sientas útil y te sientas bien. Segundo, para que puedas tener dinero y ahorrar. Siempre he trabajado y quiero seguir trabajando porque a mí me gusta mucho trabajar”. Esta definición del trabajo se compone de la relación entre algunas ideas que se colocan en primer orden de importancia, como “ser útil y sentirse bien” y “trabajar por gusto”. Estas ideas se constituyen como thematas específicos, pues tienen un rol causal en la producción de los significados que esta joven atribuye al trabajo.

“Ser útil y sentirse bien”: aprovechar el tiempo estudiando

Antes de empezar a trabajar, Marian estudió un curso de corte y confección que se ofrecía en el costurero de la comisaría. Cuando relataba sus razones para iniciar el curso, explicó: “quería hacer algo, porque a mí no me gusta quedarme sin hacer nada; al principio no me gustaba, pero como era lo único que había, pues ni modos. Luego intenté verlo de otra manera, que estaba utilizando mi tiempo en algo bueno, estaba aprendiendo algo que no sabía hacer”. En este testimonio, la frase “intenté verlo de otro manera” hace alusión a una actitud que consiste en asumir las actividades que se realizan como una oportunidad para aprender, cuestión que genera sentimientos positivos, pues el aprendizaje es altamente valorado por esta joven. Ahora bien, ¿en qué radica el valor que la joven le asigna al aprendizaje? Sobre su curso, Marian señaló: “creo que fue algo bueno porque siempre me ha gustado trabajar y aquí no había nada que yo hiciera, pero como había aprendido a costurar, pude entrar a la fábrica donde trabajaba mi papá”.

Así, este themata se refiere al valor que se le asigna a los estudios como un aprendizaje para el trabajo. A partir del relato que la joven realiza sobre sus vivencias en la primera maquiladora en la que trabajó, es posible afirmar que el aprendizaje que se genera en el trabajo, también es valorado por ella. En sus palabras:

En ese primer trabajo aprendí a andar en Mérida porque yo no conocía, aprendí a relacionarme con otras personas que no me caían bien, aprendí a ser tolerante, aprendí a saber que yo estaba aquí y aunque se me hiciera muy extraño lo que pasaba afuera, no me afectara, como si estuviera en una burbuja, pues así me sentía, porque todas las

personas que estaban allí, pues eran muy diferentes a mí, y hacían cosas que no me gustaban y tenía que salir a comer de volada y regresar rapidito, y puro costurar, costurar y costurar. Dejé ese trabajo porque me di cuenta que estaba yo perdiendo mucho el tiempo y ya físicamente me sentía yo muy, muy cansada porque sentía que pasaba el tiempo y mi vida ahí se estaba yendo. Entonces dije, mejor voy a buscar un trabajo para que me dé tiempo, es que yo lo que realmente quería hacer era estudiar, no quería quedarme en lo mismo, quería aprender para hacer algo que me gustara.

La joven utilizó la imagen “sentía que pasaba el tiempo y mi vida ahí se estaba yendo” para referirse al sentimiento negativo que se deriva de pasar el tiempo en un trabajo que no ofrece tareas novedosas y que, por ende, no permite generar aprendizajes. También repite la frase “aprendí a” para referirse a las habilidades que desarrolló como resultado de las situaciones desagradables que vivió en la fábrica y que le permitían sobrellevar el trabajo, “como si estuviera en una burbuja” es la imagen que la joven utiliza. Así, el aprendizaje funge como un recurso discursivo para hacer una valoración negativa de ese trabajo. En realidad, estas habilidades no estaban siendo consideradas aprendizajes; pues para ella, aprender es “utilizar el tiempo en algo bueno”; es decir, estudiar. En efecto, Marian abandonó este empleo para encontrar otro que le permitió financiar una carrera técnica en sistemas computacionales.

Estudiar: aprender para hacer lo que te gusta

Marian considera que estudiar es: “aprender cada día un poco más. Aprender para poder enseñar a los demás. La importancia de estudiar es...realizar las cosas que queremos, ayudar a otros, no lo sé, hacer lo que deseas y que te gusta”. En este fragmento, la joven describe la acción de estudiar como un aprendizaje que se va realizando día con día y que permite: ayudar, enseñar a los demás y hacer lo que se desea. Estas tres ideas se encuentran muy vinculadas al themata “trabajar por gusto”.

Trabajar por gusto: las relaciones de aprendizaje

Al momento de la investigación, Marian trabajaba como profesora de

computación en una escuela particular ubicada en el centro de la ciudad de Mérida. Esta joven atribuía la obtención de su empleo como maestra al aprendizaje generado en sus experiencias de trabajo y no a los conocimientos escolares. Ella relató que, antes de que trabajara como profesora, tuvo un empleo en esa misma escuela como auxiliar en una sala de cómputo:

...(el director) me dijo que si podía ayudar en el local de enfrente cuando tuviera tiempo que lo hiciera y que así podía seguir practicando y todo. Para mí fue algo maravilloso, te juro que no podía entender cómo es que me dejaban estar en contacto con las computadoras, hay que recordar que, en esa época, las computadoras no eran algo común como lo son ahora y no cualquiera podía utilizar una. Podría decirse que ése fue mi primer trabajo en la escuela, no me pagaban, pero no me importaba. Yo sentía que en lugar de que ellos me pagaran por encargarme de ese local, yo debía de pagarles a ellos por dejarme practicar, aprender y estar ahí los días que yo pudiera. Me gustó mucho, iban los chavos y yo les enseñaba a usar el equipo, el internet, a eso me dedicaba y sí, aprendí mucho ahí.

Según su relato, la joven asumió este trabajo como una ayuda que le daba la oportunidad de “aprender cada día”. Esta manera de asumir el trabajo, le permitió valorarlo positivamente, como “algo maravilloso” que no precisa un pago por su realización. Desde su punto de vista, estos aprendizajes resultaron cruciales para la obtención de su empleo como profesora. Sobre ello, la joven señaló: “creo que porque estuve antes en la sala de cómputo, pues ya sabía más cosas, relacionarme con la gente”. Esto permite entender por qué Marian define los estudios como un aprendizaje que se genera paulatinamente cada día -como una práctica- y que permite “hacer lo que te gusta”. También por qué los conocimientos que se adquieren en la escuela parecieran quedar de lado en su definición.

Para fundamentar esta afirmación, es preciso recurrir al relato que realizó sobre la manera en que aprendió “cómo es eso de enseñar”. Ella explicó:

(Cuando me contrataron como maestra) Recuerdo que estaba súper feliz; pero les dije que primero me gustaría observar algunas clases para ver cómo es eso de enseñar porque sí sé computación, pero no es lo mismo hacer algo que enseñarlo, aunque

sepas hacerlo bien. Afortunadamente los maestros fueron buenas personas y dejaron que observara sus clases y así fui aprendiendo cómo es eso de dar clases. Ésa es una de las cosas que más me gustan de mi trabajo: allá hay maestros muy buenos, que saben mucho, pero han sido humildes para ayudarme, enseñarme a mí también y he aprendido un montón. Me dan sus tips, te explican métodos para tu clase, pero diferentes porque cada quien tiene su estilo. Me gusta más dar clases a los adultos porque se concentran más en las actividades, porque tienen muchos deseos de aprender, pero se les dificulta más que a los niños. Eso es lo mejor, porque me gusta esforzarme para ayudarlos a que realmente aprendan. Con los niños, voy inventando actividades... ingeniando cosas, tienes que estar cambiando, no puedes hacer lo mismo. A mí me gusta enseñar, creo que eso mismo hace que te salgan bien las cosas porque te esfuerzas para que tus clases sean buenas.

Con la frase “no es lo mismo hacer algo que enseñarlo, aunque sepas hacerlo bien”, Marian sugiere que las habilidades que adquirió en la escuela no eran precisamente las que requería para trabajar como profesora. En concordancia, la joven destacaba que una de las cosas que más le gustaban de su trabajo es la oportunidad que había tenido de aprender de otros maestros la labor de la enseñanza. Esta labor se define como un esfuerzo para “ayudar a que los otros aprendan”, que tiene como motivación el gusto por el trabajo y que explica el éxito de un profesor. Particularmente, el hecho de desempeñar hábilmente un trabajo para el que no estudió, le ha permitido conformar esta idea.

De lo anterior, es posible hacer las siguientes afirmaciones. Primera, el themata “ser útil y sentirse bien” expresa una actitud hacia las situaciones educativas y laborales que se basa en el valor que la joven le atribuye al aprendizaje. Es una manera de explicar las acciones que han prevalecido a lo largo de su curso laboral, su esfuerzo por conciliar la escuela con el trabajo como una manera de buscar un trabajo satisfactorio. Segundo, su definición de la acción de estudiar es coincidente con este primer themata, se trata de un aprendizaje generado día a día que permite realizar las cosas que se desean y no se limita al momento vivido en la escuela. Tercero, el themata “trabajar por gusto” se asocia a tres ideas importantes que permiten caracterizar esta forma de trabajar: brinda espacio para la creatividad y la realización de tareas novedosas, permite reconocerse como un buen trabajador y sentirse bien con uno mismo y finalmente, supone enseñar y aprender en las relaciones laborales cotidianas.

Imagen del trabajo de maestra: “es como ir a jugar”

Para explicar el sentido que para Marian tiene su trabajo como profesora hizo uso de la imagen “es como ir a jugar”. En sus palabras:

No lo veo como un trabajo-trabajo, en el sentido de que me canse, me cueste ir, me cueste hacer las cosas. Para mí es como ir a jugar porque es muy entretenido estar en el mundo de las computadoras y me la paso bien ahí. Estoy con otras personas que les gusta lo mismo que me gusta a mí y nos divertimos con las actividades que hacemos, a la vez que se aprende también. Por eso lo veo como un juego, algo que disfruto mucho, porque me llevo bien con las personas que están ahí y así puedes pasar mucho tiempo porque te diviertes. La verdad es muy bonito poder trabajar en algo que disfrutas y que, además, te paguen por eso; pues es muy bueno.

En este testimonio, la joven explicaba su trabajo como maestra con la imagen del juego y la oponía a la idea del “trabajo-trabajo” que se caracteriza por el cansancio que produce. El trabajo como juego adquiere características contrarias: es entretenido, se sostiene relaciones agradables con otras personas que también lo disfrutan, es posible dedicarle mucho tiempo y, finalmente, el salario es un “además”, algo extra que se recibe “por ir a jugar”. En sus términos, este tipo de trabajo se realiza por gusto.

El themata independencia

La independencia es un themata que se encuentra presente en las representaciones que cuatro jóvenes elaboraron del trabajo. Estas jóvenes son las que poseen menor edad en el grupo estudiado y tenían poco tiempo de haberse incorporado al mundo laboral por primera vez. La reincorporación a la escuela y/o continuar trabajando eran alternativas de acción posibles en torno a las cuales las jóvenes producían ideas que caracterizaban de manera particular tanto al trabajo como a la escuela. En este sentido, independencia es una idea general que engloba y asocia varias de ellas. De este themata, se derivaron dos representaciones del trabajo: independencia y pasatiempo.

A través del *themata* independencia, las jóvenes concebían el trabajo como un medio para acceder y disfrutar del tiempo libre. Así, el tiempo libre figuraba como un ámbito de su experiencia que las jóvenes valoraban y que tenía centralidad en sus vidas. En función de éste, el trabajo remunerado y las actividades educativas adquirirían su sentido.

El trabajo como independencia: el caso de Leny

Leny, una joven de 22 años, definió el trabajo de la siguiente forma: “El trabajo es indispensable porque así puedo comprar mis cosas, ser independiente para que no tenga que estar pidiéndole a alguien”. La independencia se refiere a la acción de adquirir sus artículos personales por sí misma. Para profundizar en el valor semántico de la independencia, es preciso retomar las reflexiones que realizaban sobre su inserción al mercado laboral.

Antes de empezar a trabajar: escuela y familia

Leny terminó de estudiar la secundaria, pero no quiso estudiar la preparatoria. Ella explicó:

La escuela no me gustaba, los maestros marcaban demasiada tarea y era estar las horas de las horas sentada haciendo la tarea, todo el tiempo en eso y la verdad era fastidioso porque tenía que estar siempre aquí en la casa y no podía hacer nada. Lo dejé y fue cuando me metí a Oxford. Quería tener mi dinero porque quería salir y me molestaba mucho que tenga que ‘casi-casi’ suplicarle para que me de las cosas, si quiero salir con mis amigas, empieza que por qué, a dónde, que sólo la calle. Como pagaba la escuela, ya no quería darme para otras cosas, que porque es muy caro, no sé. Por eso fue que dije que voy a trabajar porque así no tienes que pedir nada y te vuelves independiente, tú sabes en qué gastas porque es tu dinero y no te están fastidiando con cosas”.

En este testimonio, Leny afirma que la escuela era una actividad demandante que le exigía pasar todo el día en la casa y quedarse sin dinero para otras cosas. En cambio, al trabajar, podía salir y divertirse con sus amigas. Así, el trabajo se vinculó con la independencia; es decir, la joven construyó la idea de que, al trabajar, es posible decidir “en qué gastas porque es tú dinero

[sin que] te estén fastidiando con cosas”. Leny empezó a trabajar con la idea de que el trabajo podría darle los ingresos que necesitaba para disfrutar del tiempo libre que tendría como resultado de haber suspendido la escuela. De esta forma, los ingresos y los horarios se fueron constituyendo como criterios de valoración.

Trabajo difícil/ trabajo fácil: “sin matarte tanto y que te lo paguen igual”

Leny se había empleado en tres maquiladoras distintas. Sobre su primer empleo, señaló: “me animé a entrar en las maquiladoras porque como que era lo más fácil, como los camiones te viene a buscar acá y también había muchos que trabajan allá de Noc Ac, pues yo pensé que no debe estar tan difícil, ni nada porque muchos estaban ahí, eran como 12 personas o más”. Leny explica que sus expectativas del trabajo en la maquiladora eran que éste era un trabajo fácil de realizar, pero a partir de sus experiencias en la fábrica, se fue forjando una imagen muy diferente de este empleo. En sus palabras:

... pues fue muy difícil porque tienes que estar de un lado para otro, te cansas un montón y por cualquier cosita que haces te regañan. Yo por eso me fui. Era demasiada presión la verdad porque no puedes descansar ni un rato porque se te amontona el trabajo y entonces, empiezan los jefes con sus cosas. Lo que pasaba es que, como yo ya sabía varias cosas, veían que estoy sin trabajo o sea descansando, porque muchos terminan su trabajo y descansan un ratito, pero a mí no: ‘¿ya terminaste?, ¡pues ándate allá!, es difícil. También porque tienes que aprender muchos trabajos y me cambiaban de lugar, eso fue otra cosa que no me gustó porque ya que te matas por aprender algo, me pasan a otro y hay que empezar otra vez, desde el principio.

Como se observa, Lety caracterizaba este empleo como difícil, pues era muy cansado debido al ritmo del trabajo que éste implica y también estresante por la estricta supervisión que ahí se establece. También explicó que el cambio constante de lugar implicaba que se dedicara a una nueva operación y por ende, tenía que “matarse por aprender” varias operaciones distintas¹. Debido a que este trabajo no cumplía con

¹ Leny desempeñaba el puesto de *utility*. Quienes desempeñan este puesto, tienen la responsabilidad de rotar por las diferentes áreas de la producción en función de las necesidades de la misma con la finalidad de agilizar el proceso productivo.

sus expectativas iniciales, Leny lo abandonó. Sin embargo, volvió a emplearse en dos maquiladoras más, pero sólo permaneció en ellas una semana y dos meses, respectivamente. Sobre la primera fábrica, señaló: “lo que me pusieron hacer no me gustó, era muy difícil. Como era ropa interior y había que pegar tres telas de la orillita, pues a veces no cazaba uno y tenías que volverlo a hacer”. Así, lejos de que éste sea un trabajo “fácil” como esperaba, la joven lo caracterizaba como un empleo “difícil”; principalmente porque es cansado, estresante y se gana muy poco.

Ahora bien, ¿cómo era el tipo de empleo que Leny esperaba encontrar? ¿Cómo caracteriza esta joven un trabajo fácil? Al respecto, la joven relató lo siguiente:

Yo he visto que no es fácil tener un trabajo así que te acomode... o sea, porque casi siempre te dan ‘mucho- mucho’ trabajo y muy poco dinero; como que son muy cansados y luego, no te dan algo que valga la pena. Como que no tiene caso, porque digo, sí quiero dinero y todo, pero si no voy a estar cómoda, pues tampoco tiene caso. La verdad sí es muy difícil buscar un trabajo así, algo más fácil, que no tengas que matarte tanto y que te lo paguen igual...

En su testimonio, la joven alude a la dificultad de encontrar un trabajo “fácil”; en este tipo de empleo, uno puede tener el dinero que quiere estando cómodo; es decir, sin trabajar excesivamente. Después de un tiempo de estar desempleada, Leny empezó a buscar un empleo en el que pudiera “acomodarse”; pero se percató de lo difícil que resulta encontrar un empleo no sólo cómodo, sino de cualquier tipo.

Comunicación y representaciones intersubjetivas del trabajo bueno

Para el análisis de las representaciones intersubjetivas, recurrí al reconocimiento de las citas sociales como uno de los recursos para identificar *themas*. Las citas sociales son aquellas instancias o personas a las que los hablantes aluden para respaldar sus creencias y se constituyen como un indicador para ubicar su vinculación con las fuentes referidas. Desde esta propuesta, pude identificar en las narraciones de las jóvenes las ideas que habían producido a partir de las relaciones que sostenían en sus ámbitos cotidianos de interacción. Así, pude reconstruir dos representaciones intersubjetivas del trabajo bueno. A continuación, presento un breve análisis de una de estas representaciones.

El trabajo bueno como resultado de la educación

Leny y Viviana eran amigas muy cercanas. Se reunían con mucha frecuencia en el parque o en las calles de la comisaría para conversar, formaban parte del grupo de catequistas de la iglesia católica de Noc Ac y participaban de las actividades que organizaban las líderes de este grupo o los integrantes del grupo apostólico Valores. A través de las relaciones que las jóvenes sostenían en estos espacios, habían podido conformar ideas sobre el trabajo, diferentes a aquellas que habían producido en función de sus experiencias.

Al igual que Viviana, Leny se había representado el trabajo remunerado a través del *thema* independencia. Ambas jóvenes veían el trabajo como un medio para disfrutar del tiempo libre y adquiría este sentido en oposición a la imagen que habían elaborado sobre la actividad educativa que caracterizaban como demandante, costosa y fastidiosa. Debido a ello, esperaban realizar un trabajo que proporcionara dinero, que fuera fácil y no ocupara mucho tiempo. Sin embargo, su búsqueda había sido poco exitosa, pues habían realizado con frecuencia empleos que no se adecuaban a su representación. Estas ideas habían fungido como un marco interpretativo para la construcción de una representación intersubjetiva del trabajo bueno que tenía como componente central “los estudios”¹.

Un buen empleo: el salario y las condiciones laborales

Durante las entrevistas que sostuve con estas jóvenes, observé que tenían conocimiento de los empleos que Marian desempeñaba y también que había estudiado computación. Ellas se apoyaban en este conocimiento para definir un trabajo bueno. Leny señaló: “Marian es una chava que tiene un buen trabajo porque es maestra de cómputo, me imagino que tiene un buen sueldo, y tampoco tiene un trabajo cansado, ni nada. Lo consiguió a base de sus estudios”. Por su parte, Viviana explicó: “Un buen trabajo es cuando estás haciendo algo que no está cansado y te pagan bien. Creo que lo que tiene Marian por ejemplo, en la escuela, son trabajos buenos. Ella tiene estudios”. En estos testimonios, las jóvenes aludían a las características que “creían” o “imaginaban” de los empleos que realizaba y explicaban que podía realizarlos porque ella “sí tenía estudios”.

1

Otras dos jóvenes compartían esta representación del trabajo bueno.

Así, reconocieron que sus experiencias habían sido diferentes a la de Marian: ellas no habían estudiado y tampoco habían tenido la posibilidad de realizar el tipo de empleos que desempeñaba. En consecuencia, interpretaron los empleos de Marian como “trabajos buenos”; es decir, les atribuyeron características contrarias a las que adjudicaban a aquellos que habían realizado y que evaluaban negativamente. Para apoyar este argumento, resulta útil considerar un fragmento de la entrevista de Marian en la que relataba las dificultades de su trabajo como maestra de computación. En sus palabras: “El problema en mi trabajo es que no siempre ganas lo mismo, a veces no tenemos fijo un grupo porque tienes que tener lleno tu grupo para que sea tuyo y si bajan tus alumnos se reducen tus horas... como que cambian tus horarios y lo que ganas, es algo inestable”.

Como se aprecia, las jóvenes no conocían las características de los empleos de Marian, los aspectos que le resultaban significativos, ni su concepción sobre cómo los había obtenido. Sin embargo, sus interpretaciones del conocimiento que sí tenían, les permitió construir una nueva idea: la educación podía ser un mecanismo de acceso al trabajo bueno. Ellas explicaron: “lo más importante para conseguir un buen trabajo es ponerle empeño a los estudios, no dejarlos de lado” (Leny), “una chava de Noc Ac, si quiere conseguir un buen trabajo, necesita estudios porque si no, sólo puedes trabajar de lo que hay” (Viviana).

Caracterización de los estudios: los cursos de computación

Con el themata “estudios”, las jóvenes aludían a una forma particular de educación: los cursos de computación. En una de las últimas conversaciones que sostuvimos, Leny me contó que se había inscrito a uno de estos cursos en el mismo centro educativo donde Marian había estudiado y estaba trabajando como maestra. Sobre esta decisión, señaló:

Estudiar para mí ahorita es algo importante. Ahorita que estoy tomando mi curso de computación; digo es importante aprender, tener estudios. Me inscribí porque ahorita saber bien computación es lo más importante que te piden en un trabajo o en un negocio. Mi mamá me lo está pagando y la verdad, sí lo pienso porque está un poco caro... pero lo bueno es que no me lleva mucho tiempo y puedo hacer mis cosas también, lo que hago en las tardes. Sólo voy los martes y los jueves de 08:00 a 11:00 de la mañana. Además, puedo tener un trabajo mejor, así como lo hizo Marian.

Después de haber trabajado en tres plantas maquiladoras y de vivir varios años desempleada porque no lograba encontrar otro trabajo, estudiar cursos de computación había adquirido importancia, pues consideraba que “saber bien computación era lo que solicitaban en un negocio” y que por ello, le permitirían tener un trabajo mejor. Al respecto, la joven refirió “así como lo hizo Marian”. Sin embargo, esta joven no había tomado un curso; sino que había estudiado una carrera técnica en sistemas computacionales. Leny sabía que Marian había estudiado computación y aunque desconocía qué tipo de estudios había realizado; ella pensaba que lo “bueno” de los cursos era que no “llevaban mucho tiempo y podía hacer otras cosas”.

El conocimiento que Leny tenía de las experiencias de Marian había fungido como un referente para el themata “estudios” y para su vinculación con la computación; pero su caracterización como “cursos” se derivaba de la imagen que había formado de la escuela. En efecto, pensaba que el hecho de que los cursos ocuparan poco tiempo los convertía en una buena manera de tener “estudios” porque no inhibía las actividades con las que esta joven solía distraerse en su tiempo libre. Además, Leny había platicado con sus amigas sobre los cursos que estaba tomando. Al respecto, Viviana señaló:

Yo lo que quiero hacer es estudiar computación porque es lo que más te piden, eso es lo que necesitas para encontrar un trabajo que sea bueno. Ahí en la escuela donde está Leny, ahí lo voy a ir ver. Ya me dijo qué tienes que llevar para entrar y que no es mucho tiempo. Creo que sólo va dos días, eso es bueno, es una ventaja porque estoy trabajando; pero creo que sí tendría que buscar otro por el tiempo. Creo puedo buscar también de “entre lugar” para seguir teniendo mi dinero, pero así por días y los días que no trabaje voy a estudiar.

Debido a que compartía con Leny una imagen similar de la escuela, también evaluaba positivamente que los cursos exigieran poco tiempo. Así, “los cursos” se constituían como una forma de estudiar que no limitaría su independencia. Además, las relaciones que estas jóvenes tenían con los integrantes del grupo Valores también habían contribuido a la conformación de este themata. Viviana relató:

Los muchachos que vienen a la iglesia, siempre me dicen: 'no, Viviana estudia, estudia. Está bien que trabajes, pero no te quedes sólo así, estudia computación, es lo que más se necesita ahora'. Un muchacho ya nos ofreció trabajo, a Leny y a mí, pero que estudiemos. En el negocio así donde me dijo ese chavo es un trabajo mejor, ganas más dinero y como tienes experiencia, puedes trabajar en tiendas más grandes y así vas mejorando.

Como se observa, las relaciones que estas jóvenes sostenían con el grupo apostólico Valores, les habían permitido visualizar las opciones que habría para ellas en el mercado laboral urbano, si contaban con estos estudios. En efecto, los empleos que se realizaban en el sector de los servicios del mercado laboral urbano se habían convertido para estas jóvenes en una imagen del "trabajo bueno".

Anhelos laborales: un buen empleo en el sector de los servicios

Para estas jóvenes, un empleo bueno se obtiene mediante "los estudios" de computación y se vincula al sector de los servicios en el mercado laboral urbano. En función de estas imágenes, se habían trazado anhelos laborales que se distanciaban de las experiencias que tenían como asalariadas en las maquiladoras y empresas aledañas a la comisaría Noc Ac.

Ahorita no estoy buscando trabajo, con lo de mi escuela tal vez me busque empleo como de recepcionista, o si no también me ofreció un amigo un trabajo de cajera por el centro de Mérida, la paga que me dijo está muy buena, creo que son como \$900 a la semana, el horario es de ocho a cuatro porque son de dos turnos y por eso no es tanto tiempo. Es uno de los chavos de Valores, como su papá va a abrir su negocio, pues estaría ahí con él; pero con la condición de que yo termine mi curso, y me falta como dos meses nada más. Si no busco de recepcionista, pues me quedo con eso, pero sí voy a intentar algo donde me paguen un poquito más.

De manera similar, Viviana expresó:

A mí me encantaría trabajar en algo relacionado con la computación, por ejemplo, ser secretaria porque se paga bien y tienes tus horarios regulares, no tan largos. Por eso no te estás matando, no te cansa tanto. Atender una tienda también estaría padre para mí porque me imagino que sólo estás ahí parada, si no llega nadie pues no tienes que hacer nada y lo puedes hacer con la computación. También me gustaría ser maestra, ahí está Marian, ella estudió computación y ahora da clases, le pagan bien y su trabajo no está pesado porque es sólo estar con los niños, en las clases. Lo bueno de tener un trabajo así es que ganas un dinero bien...

5. Comentarios finales

Desde el modelo conceptual propuesto por Denise Jodelet (2008), el análisis de la dimensión psicológica y social de las representaciones se aborda desde el punto de vista de la subjetividad y de la intersubjetividad. Esta forma de emprender el estudio de las representaciones permite concebirlas como un pensamiento que adquiere su carácter sociohistórico no porque derive de condiciones estructurales que prevalecen en un tiempo y en un espacio impactando el pensamiento y el comportamiento de los individuos, sino porque es construido desde el tiempo de vida de los sujetos y sus propias concepciones del espacio en que les ha tocado desarrollarse.

El análisis de la subjetividad me permitió comprender la relación dialéctica entre acción y pensamiento que constituye la base del proceso de construcción de las representaciones. Particularmente, constaté la manera en que la experiencia fungía como mediación entre las jóvenes y las condiciones objetivas que caracterizaban su contexto laboral, pues les permitieron interpretar las situaciones que vivían, darles un significado y actuar en consecuencia. En efecto, las dificultades económicas y los conflictos familiares, las limitaciones para estudiar o encontrar un trabajo satisfactorio, el trabajo en las maquiladoras o como servicio doméstico fueron situaciones de vida comunes para la mayoría de las jóvenes. Sin embargo, en torno a ellas, producían diversos significados que orientaron

sus acciones y que fueron conformando a la vez, cursos laborales particulares y distintas representaciones del trabajo.

Esos significados se plasmaban en dos tipos de imágenes. Unas eran aquellas que las jóvenes construían sobre sí mismas en la que expresaban su relación con el trabajo y en las otras, definían lo que era un empleo bueno o malo. Ambas imágenes integraban una variedad de emociones y sentimientos que se derivaban de la reflexión que las jóvenes hacían de sus experiencias. Así, constaté que el pensamiento no se compone únicamente de elementos cognitivos, pues se produce a partir de formas particulares de vivir y sentir en un contexto histórico concreto. Por ello, estas representaciones pueden concebirse como variadas expresiones subjetivas de lo que implica ser una joven trabajadora en el contexto de precariedad laboral que Noc Ac constituye.

El análisis de la intersubjetividad permitió reconocer las representaciones del trabajo bueno como conocimientos compartidos que las jóvenes fueron elaborando a partir de las relaciones que sostienen en sus ámbitos de interacción cotidiana. En tanto pensamiento constituido, estas representaciones permitieron a las jóvenes interpretar la limitada realidad laboral que enfrentaban y reconfigurarla simbólicamente como una realidad susceptible de ser transformada.

Además, se constató que las representaciones subjetivas fungieron como conocimientos constituidos a los que las jóvenes recurrían para su acción interpretativa y fundamentaban las relaciones que sostenían entre ellas, posibilitando la construcción conjunta del saber. En este proceso, las representaciones subjetivas también se fueron transformando porque, al reconocerse en las experiencias de las otras, las jóvenes podían posicionarse de manera diferente frente a sus vivencias, darles un nuevo sentido y producir significados que podían compartirse. Esta cuestión pone en evidencia el carácter social de la experiencia, pues ésta adquiere sentido en la medida en que se ordena con las experiencias de los otros.

Con base en lo anterior, fue posible reconstruir la dimensión simbólica del trabajo entre las jóvenes de Noc Ac y realizar algunas afirmaciones desde sus propias construcciones intersubjetivas de significados. A saber, la cercanía cada vez más eminente de la ciudad de Mérida con la comisaría de Noc Ac no se tradujo, para la mayoría de las jóvenes que participaron en esta investigación, en un mayor acceso al sector de los servicios del mercado laboral urbano como refieren algunos estudios (Lugo y Tzuc, 2006). Para estas jóvenes, la experiencia del trabajo en la maquila, el servicio doméstico, el trabajo temporal en las empresas aledañas habían sido las formas de empleo más comunes. Sin embargo, ya no fungían como una alternativa deseable.

El hecho de que el mercado laboral urbano fuera un espacio aún

inexplorado para algunas jóvenes, posibilitó la construcción de una representación que configuraba simbólicamente a la ciudad como el lugar de los “buenos empleos” y a la educación como una forma de obtenerlos. En torno a estas ideas, construían sus anhelos laborales. Ellas deseaban trabajar como recepcionistas, vendedoras, maestras o secretarías; pues pensaban que así obtendrían un buen salario y/o condiciones formales de trabajo que consideraban indispensables para mejorar su situación de vida.

Ahora bien, no para todas las jóvenes, la ciudad se había convertido en el destino de su acción. Para algunas, el trabajo era una forma de actuar sobre sí mismas y definirse como jóvenes trabajadoras que contribuyen al bienestar de los otros. En su representación, configuraban simbólicamente el trabajo como una oportunidad para expresar el potencial creativo y sus habilidades. Así, la existencia de un salario o las condiciones laborales no se constituían como los referentes a partir de los cuales el trabajo adquiere valor; sino que éste giraba en torno a las posibilidades que encontraban en él para su desarrollo personal.

Debido a lo anterior, esta investigación sugiere mesura a los análisis que afirman tomando en consideración sólo las condiciones objetivas del mercado laboral, que el trabajo necesariamente adquiere un sentido instrumental o que no puede tener otra finalidad que la de “ganarse la vida” cuando se realiza en condiciones de precariedad (Suárez, 2004). Por el contrario, pone en evidencia la multiplicidad de sentidos que el trabajo puede cobrar para los sujetos, pues la actividad de pensamiento que éstos realizan les permite dotarlo de diversos significados; a partir de los cuales, orientan formas de acción para lidiar con las constricciones que su contexto laboral les presenta.

Bibliografía

- Andrade, Larry y Valeria Bedacarratx (2004). "Conceptualización, funciones y características de las representaciones sociales" en Juan Manuel Piña Osorio. *La subjetividad de los actores de la educación. Pensamiento universitario 98, tercera época, Universidad Nacional Autónoma de México, México.*
- Banchs, María A. (2000) "Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales" en *Papers on Social Representations*, Vol. 9, pp. 3.1-3.15. Venezuela. Recuperado de <http://www.culturays.com/?q=bibliografía>, consultado 10 de noviembre de 2011
- Berger, Peter y Thomas Luckman (1968). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu, Buenos Aires.
- De Alba, Marta (2007). "Mapas imaginarios del Centro Histórico de la Ciudad de México: de la experiencia al imaginario urbano", en *Espacios imaginarios y representaciones sociales*. Anthropos, México.
- De la Garza, Enrique (2006). "Del concepto ampliado de trabajo al sujeto ampliado de trabajo" en Enrique de la Garza (coord.). *Teorías y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques*. Antrophos, México
- De la O, María Eugenia (2007) "Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral. Los obreros en las maquiladoras del norte y centro de México" en Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas*. Anthropos, UAM, Barcelona.
- Fortuny, María de los Ángeles (2001) "Programas de empleo juvenil. Encuentro sobre mejores prácticas en proyectos con jóvenes del cono sur" en *Protagonismo juvenil en proyectos locales: lecciones del cono sur*. ONU, CEPAL, UNESCO, Santiago. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/6318/lcg2098e_0.pdf, consultado el 9 de diciembre de 2010.
- Ibañez, T (1988) *Ideologías de la vida cotidiana*. Sendai, Barcelona.
- Jodelet, Denise (1986) "La representación social: fenómenos, conceptos y teoría", en Serge Moscovici. *Psicología social II*. Paidós, Barcelona.
- _____ (2008) "El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales", en *Cultura y representaciones sociales*, año 3, no. 5. IIS, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/article/view/16356>, consultado el 24 de noviembre de 2008.
- Leyva Piña, Marco y Rodríguez Lagunas, Javier. (2006). "El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos", en *Liminar. Estudios Sociales y Humanísticos*, diciembre, 71-92. Recuperado de http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200711210009_4_2_0.pdf, consultado el 10 de septiembre de 2008.
- Lindón, Alicia (1999) "Narrativas autobiográficas, memoria y mitos: una aproximación a la acción social" en *Economía, Sociedad y Territorio*, Vol. II, núm. 6.
- Lugo, José A. y Lizbeth Tzuc (2006) "La transformación de la estructura productiva en dos comisarías del municipio de Mérida: Komchén y San José Tzal", en Luis Alfonso Ramírez Carrillo (coord.). *Perder el paraíso. Globalización, empresariado y espacio urbano en Mérida*. Miguel Ángel Porrúa, Mérida.
- Marín, Leticia (2001) "La multidimensionalidad en la construcción del trabajo como objeto de estudio", en: *Fundamentos en humanidades*, año 2, núm. 4, Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/184/18400405.pdf>, consultado el 22 de noviembre de 2011.
- Mendoza Fernández, María Teresa (2008). *La industria maquiladora de exportación en el estado de Yucatán y el desarrollo regional*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida.
- Mora, Minor y Orlandina De Oliveira (2009). "Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: un análisis comparativo de México y Costa Rica". Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba, Argentina. Recuperado de http://www.alapop.org/2009/images/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2008_FINAL_81.pdf, consultado el 9 de diciembre de 2010.
- Piña Osorio, Juan Manuel (2004) "La teoría de las representaciones sociales. Nociones y linderos" en Juan Manuel Piña Osorio (coord.). *La subjetividad de los actores de la educación. Pensamiento universitario 98, tercera época, Universidad Nacional Autónoma de México, México.*
- Ramírez, Luis Alfonso (2001). *Mujeres de Yucatán y Mérida*. Universidad Autónoma de Yucatán, Ayuntamiento de Mérida, Mérida.

Rendón, Teresa y Graciela Bensusán (2000) "Introducción", en: Teresa Rendón y Graciela Bensusán. *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Miguel Ángel Porrúa, México.

Retamozo Martín (2006) "Esbozos para una epistemología de los sujetos y los movimientos sociales" en *Cinta de Moebio*, septiembre, número 26, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/101/10102606.pdf>, consultado en mayo de 2009.

Reygadas, Luis (2002) "Producción simbólico y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo", en *Nueva Antropología*, febrero, volumen XVIII, núm. 60, México.

Rodríguez, Tania (2003) "El debate de las representaciones sociales" en *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*. Número 93, El Colegio de Michoacán.

_____ (2007) "Sobre el estudio cualitativo de la estructura de las representaciones sociales" en Tania Rodríguez y María de Lourdes García Curiel (coords.). *Representaciones sociales. Teoría e Investigación*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara.

Suárez, Zozaya, María Herlinda (2004) "Jóvenes mexicanos y nuevo capitalismo" en Rossana Reguillo et. Al. *Tiempos de híbridos*. IMJ, México.

Zapata, Francisco (2005) *Tiempos neoliberales en México*. El Colegio de México, México.

La necesidad de políticas de empleo en la era de crisis global.

 Hugo Rangel Torrijo

Resumen

Ante los altos y crecientes índices de desempleo de universitarios, se propone una reflexión sobre el vínculo de las universidades con el empleo. Se muestra que el discurso oficial desdeña el desempleo y demanda a la educación ceñirse a las exigencias de un mercado comprimido, desvalorizándola. Se muestra que no hay disposición oficial respecto al empleo pues discursivamente se niega el problema. De esta manera, destacamos la pertinencia de construir políticas de empleo que valoricen la educación y que, en convergencia con las políticas educativas, den respuesta a las necesidades sociales. Lo anterior se ejemplifica con un estudio internacional. Palabras clave: desempleo, empleabilidad, políticas de empleo, universidades.

Contexto de crisis

La crisis internacional iniciada en 2008 tuvo un gran impacto en la economía mundial y las secuelas han permanecido sobre diferentes aspectos de la sociedad, en particular el desempleo. Esta crisis ha mostrado las contradicciones del discurso económico en relación con el empleo. A pesar de que aparentemente la crisis disminuyó en la mayoría de los países, las tasas de desempleo han permanecido muy altas en Estados Unidos (14 millones en 2011) y en Europa. Este fenómeno ha acarreado amplias protestas en varios países europeos; ya que el desempleo ha afectado principalmente a los jóvenes: 60% en Grecia, 56% en España y 40% en Portugal e Italia de menores de 25 años desempleados en 2012, (Yakabuski, 2013). Esta situación ha puesto de manifiesto posiciones políticas e ideológicas opuestas relativas al desempleo. ¿Cuál es el

impacto de esta situación sobre las universidades y las políticas oficiales al respecto? Como veremos, poderosos discursos niegan que el empleo tenga trascendencia en la economía e incluso niegan que haya desempleo. Para responder a estas preguntas, realizaremos un análisis de los discursos que tratan de vincular la educación y la globalización y cómo se concibe la educación bajo el en ese contexto neoliberal de competencia. Este análisis del discurso es crítico y pone en relieve los mecanismos del poder (Van Dijk, 2008). Mostramos, por medio de un estudio internacional, que bajo los discursos imperantes, la educación no responde ni a los problemas sociales ni a las demandas de la economía, circunstancia que produce mayor desempleo.

a) Las políticas económicas y empleo

Como se mencionó, el desempleo es un problema grave pero que no es transitorio y relativo a la crisis económica como pretenden los discursos oficiales. Se trata de un problema global y estructural que rebasa el ámbito de las recesiones económicas. En efecto, como lo indica el FMI (2011, p. 28), el desempleo mundial es superior a los niveles registrados con antelación a la crisis (es decir 2007). El FMI añade que particularmente el desempleo de jóvenes es muy elevado en la mayoría de regiones del mundo y que se observa un gran incremento de personas que pasan al sector informal.

En este contexto, las tendencias e incluso las políticas de las instituciones financieras y económicas internacionales tales como la Organización para el desarrollo Económico (OCDE) muestran una posición de desresponsabilización respecto al empleo. Lo que significa en términos concretos ante una situación tan grave, una posición irresponsable o pusilánime. En efecto, Krugman (2011b) criticó por ejemplo la declaración que hizo el director de la OCDE, A. Gurría: “El espacio de políticas macroeconómicas para enfrentar este complejo reto (del empleo) está ampliamente exhausta”, por lo que pidió a los países ir “a lo estructural”, sin embargo, como lo señala Krugman, estas medidas estructurales (de economía ortodoxa) son de largo plazo y no tienen incidencia en el empleo.

Cabe destacar que el discurso de reformas laborales, se refiere a “flexibilizar” las normas laborales. El gobierno de México presenta esta reforma como una panacea, pues se supone que “detonaría el desarrollo económico” e incluso especula que se crearían 800 mil empleos. Asimismo incrementarían la productividad y avanzarían 20 lugares en la clasificación mundial, según el secretario del trabajo, (diarios nacionales 11-03-2011).

Sin embargo esta política de desregulación ha originado en América Latina básicamente “contratos con nullos o escasos derechos, que llevaban a precarizar la relación de trabajo”, como lo señala Ermida (2007: 6).

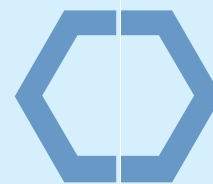
Asimismo es pertinente cuestionar el criterio basado en la cifra fetiche del PIB, utilizada por las instituciones internacionales, los gobiernos y las ins-

tituciones como el indicador fundamental del funcionamiento de la economía. El PIB es el referente máximo (a menudo el único) que utiliza el gobierno mexicano para su desempeño económico. No obstante, el PIB no guarda correlación alguna con el empleo ya que los índices de desempleo no son directamente proporcionales al crecimiento económico. La supuesta recuperación de la economía luego de la crisis de 2008 no ha significado la recuperación de empleos. En este sentido Stiglitz (2004) se pronuncia por substituir al PIB como criterio básico de desempeño económico. Agregaríamos que en su lugar se debe utilizar criterios de bienestar social y el desarrollo de la democracia (Rangel, 2011). Lo importante es que el ciudadano esté en el centro de estos indicadores.

De esta manera cabe preguntarse cuál es el centro de las ideas y del sistema económico prevaleciente. ¿Es el ciudadano? En Krugman (2011) afirma que los únicos beneficiarios de la economía, son los llamados inversionistas (rentiers) que son los banqueros y los ricos con bonos en sus carteras. El empleo no tiene significado bajo este criterio, sin embargo para otros economistas como Stiglitz el pleno empleo es una responsabilidad del estado. De manera similar Krugman (2011b) estima que poner excusas para evadir el desempleo es una grotesca abdicación de responsabilidad. En efecto, es una responsabilidad política considerar la problemática de desempleo y ofrecer soluciones.

Una economía centrada en los inversionistas, como lo señala Krugman (2011), la debilita. De hecho la crisis de 2008 se explica en gran medida en la avaricia de las operaciones financieras de riesgo (llamadas derivativos, Frontline, 2010) y la una falta de regulación bancaria. Los inversionistas aprovecharon esta situación para buscar beneficios personales; y al tratar de protegerlos de cualquier pérdida, todos salen perdiendo (Krugman, 2010). La crisis mundial demostró esta tesis. Lo mismo sucedió en la crisis de 1995 en México, en esa ocasión todos salieron perdiendo, ya que los fondos fueron absorbidos como deuda pública en 1998.

En el marco de esta visión de la economía al servicio de los inversionistas, se percibe a la educación superior únicamente como una formación para el trabajo en sus empresas. Sin embargo la correspondencia con la economía no siempre es automática y a menudo se restringe a las irregularidades de la dinámica de la economía. Por ejemplo, en España se ha identificado un grave problema: que la creación de los nuevos empleos no corresponden a universitarios, sino al sector de turismo (es decir trabajadores con baja calificación).



b) Globalización y educación

La globalización es un proceso social y económico y un poderoso discurso Habermas (2003). El impacto de la globalización sobre la educación ha sido importante y a su vez ésta ha contribuido al desarrollo global. No obstante es cuestionable el discurso que considera la educación como un simple medio para adaptarse y competir en la globalización económica. Ya que si bien es cierto que la educación puede contribuir al desarrollo económico; ésta no puede reducirse al servicio de la empresa. En esta lógica, según el discurso oficial, la educación genera automáticamente trabajo para la gente en la era global. Este razonamiento es impreciso, según Krugman (2011), el desarrollo tecnológico hace que los empleos bien pagados realizados por trabajadores altamente educados sean altamente transferibles a otro lugar. Paradójicamente, los empleos manuales relativamente con bajo salario son más difíciles de transferir ya que no han sido automatizados.

Reich (1992) ha sostenido que la globalización significa el fin de las tecnologías, empresas e industrias nacionales, solamente permanecen las personas con competencias para participar en la era global. Esto significa la eliminación de fronteras y la formación es lo que permite a los individuos competir. De esta manera la formación y en general la educación como capital humano son el pivote para la economía global. Esta expresión corresponde a la concepción según la cual la educación es una inversión. Es decir, las personas invierten para estudiar para luego recobrarlo con ganancias del trabajo profesional. No obstante la retórica “aprender es ganar” ha sido cuestionada en el contexto de la crisis (Brown, 2001). Posteriormente Reich afirmó que el TLC (con México) no produjo pérdidas ni se ganaron empleos, solamente se produjo una nueva relocalización (o reacomodo) de empleos (Gibson, 2006). Esto no es del todo cierto, ya que Stiglitz (2004) muestra que el TLC significó un crecimiento raquítico, pérdida de empleos y bajos salarios para México.

En México, algunos comentaristas han adoptado esta visión, por ejemplo Mota (2009) quien afirma que las empresas “buscan individuos con habilidades estandarizadas –como las computacionales- no importando dónde viven”. Es decir, se supone ingenuamente que existe una movilidad total. Sin embargo como Brown (2001) ha señalado, la suposición según la cual los trabajadores operan en lo global, en lugar del mercado nacional, es simplista para la mayoría de los trabajadores ya que el mercado global de la fuerza de trabajo no opera como “libre” mercado. Por ejemplo cientos de miles de universitarios migrantes en países ricos trabajan en labores de limpieza o como trabajadores agrícolas. Así las barreras laborales que imponen los países ricos son evidentes. Por otra parte, las interpretaciones puramente económicas de la educación superior acaban por desvalorizar ésta. Por ejemplo algunos autores cuestionan la necesidad de estudiar la universidad considerando su costo y los beneficios económicos que ofrece. Es de-

cir, anteponer los criterios basados en costos – beneficios (ver por ejemplo Wolfston, 2011). Esta visión se adopta incluso como política, ya que explica las reticencias a aumentar los subsidios a la educación, particularmente la superior.

En este contexto hay que secundar la reflexión de Brown (2010), en el sentido de preguntarse qué sociedad queremos vivir y qué tipo de globalización económica que beneficie los trabajadores. En México esta reflexión es de la mayor pertinencia para encontrar alternativas al discurso del poder que ha impuesto la idea de una globalización monolítica e injusta. Como lo propone Stiglitz (2002), la globalización debe construirse a partir de las características nacionales, ya que si es interpretada de manera simplista, ésta hace a los países más vulnerables, reduce el crecimiento e incrementa la pobreza.

c) Retórica de la educación para la economía y crisis económica

A principios de los años 90, el gobierno de México emprendió una serie de reformas económicas y un Tratado de Libre Comercio en Norteamérica. Algunos autores del medio educativo acogieron con candor y entusiasmo esta estrategia, como Ornelas (1995), quien afirmaba que con la firma de dicho tratado el gobierno de México “empuja a la sociedad y al país a la economía global”. Desgraciadamente, la crisis económica y el pobre desempeño de la economía muestran justamente las deficiencias de México en la economía global. Ornelas demandaba la formación de millones de mexicanos, sino “la república será proveedora de una masa de trabajadores de escasa calificación”, sentenciaba. Sin embargo como observaremos, ni el TLC significó un salto a la economía moderna ni la formación de millones de jóvenes ha significado su inserción en la economía global, ya que el desempleo de estos profesionales ha crecido. En efecto, las proyecciones laborales para egresados universitarios son poco alentadoras, ya que “continuarán reduciéndose en términos relativos los puestos de trabajo en ocupaciones profesionalizantes” (ANUIES, 2011). Nunca antes como ahora los egresados de las universidades tienen tanta incertidumbre para encontrar empleo. De esta manera se pone de manifiesto las irrealidades y las contradicciones de la retórica oficial de la globalización.

Una interpretación sugiere, como Hernández (2004) afirma, que el mercado laboral para los profesionistas en México mostró un “proceso de saturación”. Por lo que este autor asume la postura convencional de esperar un crecimiento económico para “aprovechar productivamente el creciente flujo de profesionistas”(p.109). Pero como observamos, el crecimiento como tal no genera empleos y cuando los genera, no necesariamente son

para profesionistas, como lo muestra la crisis en España¹. Además, hay que señalar, como lo indica García Montalvo (2010) : los “jóvenes que acceden al mundo laboral en un momento de recesión económica tienen, a lo largo de sus carrera laboral, menores salarios, más periodos de desempleo y mayor sobrecualificación que los que acceden en un momento de expansión.” Es decir, una pauperización de los universitarios.

Por otra parte, la sobrecualificación, es decir el empleo de universitarios en puestos que no requieren formación universitaria es también un problema grave de los egresados de las universidades. Es un cliché que los licenciados trabajan como choferes y es una realidad que los egresados universitarios enfrentan el subempleo. Sin embargo la sobrecualificación y el desempleo de éstos es un argumento de los grupos de poder para cuestionar la educación superior en el país (refiriéndose a la educación pública) es innecesaria. Así sugieren que la inversión pública en la educación superior representa un despilfarro.

Otra parte de la retórica de la educación para la economía se apunala en la suposición que vinculando las universidades con las empresas se logrará automáticamente la empleabilidad. Desde fines de los años 80 se habla en México de la necesidad de vincular la empresa con las universidades. Este discurso se presentó como la solución para que los egresados de las universidades tuvieran empleo. La OCDE en su informe de 1997 criticó la casi ausente vinculación. Sin embargo, como respondió Pablo Latapí (1998), el sector empresarial había cooperado escasamente para el desarrollo de dicho vínculo. Desde entonces no solamente el interés del sector empresarial no ha cambiado substancialmente, sino la crisis económica ha afectado esta relación universidad -empresa. La cooperación es más compleja y las universidades basadas en este modelo no garantizan la empleabilidad. Por ejemplo de los egresados de la Universidad Tecnológica Oriental (UTO) en Puebla, solamente 3 de cada 10 han logrado colocarse en el mercado laboral según el rector de esa institución (e-consulta, 28 junio 2011).

Hay que enfatizar el hecho que el criterio oficial es confrontar la oferta con la demanda de la educación universitaria. En este sentido la SEP (2011) ha establecido una lista de “carreras críticas con exceso de oferta de egresados”. Sin embargo es pertinente señalar que entre las 16 carreras críticas no solamente aparecen “las tradicionales” derecho, las administrativas y las ciencias sociales; sino podemos encontrar varias ingenierías: mecánica, eléctrica, civil y construcción. Carreras que no solamente el estado ha promovido (en las universidades tecnológicas y a través de programas de becas) sino que han sido prioritarias en el discurso oficial. El problema central de este criterio (oferta- demanda) radica en el hecho que el Estado no se

1 El porcentaje de desempleados (o « parados ») con formación universitaria en España es de 22%, (similar a la tasa de desempleo general 20.9%).

cuestiona sobre la necesidad social de estos profesionales, solamente lanza una advertencia relativa a los profesionales que le “sobran a la industria nacional actual”. De la misma manera aparecen en dicha lista bioquímica, química industrial, técnica en alimentos y farmacéutica, áreas que se ha promovido el gobierno y en algún momento demandó la iniciativa privada. Además, contrariamente al discurso oficial de la globalización y de la economía del conocimiento, en la lista de carreras críticas se encuentra la ingeniería en computación e informática. Áreas afines al discurso de la globalización. Es decir se desalienta un área en la que el gobierno promociona desde la educación básica. El gobierno podría por ejemplo establecer políticas concretas más allá de un discurso².

Es pertinente destacar que Brown et al (2008) desmienten, con base a investigaciones internacionales, los principales principios que siguen los discursos oficiales de la economía del conocimiento en relación con la formación universitaria y que persiguen las funcionarios en México. Además estos autores expresan que el problema implicaciones más amplias en las políticas. Explica que la disyunción entre educación, empleo y su compensación ha tenido implicaciones profundas en la comprensión de las oportunidades educativas, la justicia y la movilidad social. En este sentido Brown afirma que los responsables de las políticas no cuentan con la comprensión de esta dinámica. Sin embargo como observamos, más allá de la información, en México las autoridades sustentan discursos que mantienen dicha disyunción.

En efecto, desde hace decenios se pretende desde los medios gubernamentales e incluso de los instituciones internacionales como la OCDE (1997) la procuración de mayor vinculación entre el mundo productivo y las universidades. Como lo señaló Latapí (1998), esta vinculación no solamente depende de los programas de estudio, sino que no se ha tenido éxito por la falta de interés recíproco, la heterogeneidad de la planta productiva y las pautas de reclutamiento que siguen los empleadores. Para colmo, el discurso oficial ha desarrollado una aversión a los egresados de las universidades públicas, especialmente a aquellos provenientes de las ciencias sociales y humanidades. ¿Cómo desarrollar una universidad pública nacional con índices de empleabilidad aceptables y consensuales con dicha aversión?

2 Por ejemplo la propuesta de Brown y Lauder (2001) de un salario social para la economía del conocimiento.

d) Desempleo y políticas de empleo en México

Oficialmente, el desempleo en México es de 5.4% (enero 2012); cifra que se presume como mundialmente baja, pero son poco confiables los criterios gubernamentales para su cálculo. En efecto, si bien se toma en cuenta los números de afiliados al IMSS y las encuestas del INEGI; también se toma en cuenta los trabajadores informales como empleados. El INEGI ha incorporado el trabajo informal, al cual le llaman “sector estructurado” (Trejo, 2003). Cabe mencionar que la OCDE ha señalado que la crisis de 2008-9 registró un mayor aumento del sector informal que durante la crisis de 1994-95 (OCDE, 2010).

El mismo INEGI ha creído conveniente justificar sus estimaciones tan optimistas del desempleo. Según Negrete (2001), “...la tasa de desempleo abierto lo único que señala es qué tan lejos o qué tan cerca está una economía de lograr el equilibrio en su mercado laboral... No confundir el empleo con un indicador de bienestar”, pide el autor. Esta petición es superflua, ya que es evidente que la tasa de desempleo (oficial) en [es menor no solamente que la de los países con mayor crecimiento económico; así como los países de mayor desarrollo democrático (Europa Occidental y Norteamérica). ¿Pero acaso existe una correlación entre el empleo y crecimiento? Podemos observar que no hay correlación entre el crecimiento económico del PIB y el desempleo, ya que incluso algunos países que registraron altas tasas de crecimiento como Argentina, Perú e India también registraron índices de desempleo altos. Algunos países como Dinamarca y Suiza con tasas de crecimiento moderadas mostraron también un desempleo muy bajo. Asimismo hay que notar que países como Canadá, con desempleo estable del 7.4% (2012); además existen tanto seguro de desempleo como seguro para los más desprotegidos. Cabe mencionar que los seguros de desempleo (en incluso de bienestar social) de algunos países desarrollados es mayor al salario de una parte importante de los asalariados de países como México. Es decir, en términos concretos el supuesto pleno empleo de México no quiere decir nada en términos de bienestar y calidad de vida.

Señalemos que la política económica guiada por el discurso “dejar hacer dejar pasar” (frase de Gournay, 1735) concibe al empleo en este sentido. Es decir, el Estado no interviene en las políticas de empleo. Solamente observa la oferta y la demanda como en México. Ya Milton Friedman hablaba de una tasa natural de desempleo y pretendía que los grandes periodos de desempleo son producidos por el gobierno. Sin embargo como vimos la crisis actual prueba lo contrario.

Destacamos que para discurso neoliberal, el empleo no es relevante. Por

ejemplo, un empresario comentó en un periódico que producía algunas piezas a pesar de que le redituaba escasas ganancias. Ante esta situación, el economista Mota (2009) le recomendó “no emplear y producir algo si cuesta lo mismo importarlo de China”. De la misma manera algunos periodistas aplaudieron la negativa del gobierno Calderón de construir una refinería, a pesar de haber sido anunciada y aprobada por el congreso, esgrimiendo escasas ganancias, sin tomar en cuenta el empleo que generaría (Ver Zuckerman, Excelsior, 16-03-2011).

En el mismo sentido el periodista Macario Schettino (2011) presenta esta suposición de manera aún más explícita: afirma que el empleo no es un indicador del desempeño económico « el empleo no es medida de éxito económico, y no hay actividad económica alguna que podamos calificar de estratégica o fundamental. El empleo tiene muchas virtudes en términos sociales, pero no en términos económicos... lo relevante es la productividad, que por sí misma significa menos empleos. » Es decir, la economía que persigue (el gobierno y los grupos de poder) no considera al empleo como estratégico ni como substancial. Por el contrario, la productividad que pregonan significa disminuirlos. Cabe recordar que esta noción es una vieja idea que proviene de A. Smith, quien afirma que la riqueza se debe básicamente a la productividad. No obstante al disociar el empleo de la economía, le quitan el sentido social y concreto de la economía. ¿Para qué sirve una economía “sana y estable” (con crecimiento del PIB) si la gente está desempleada? Esta contradicción está implícita en la oferta económica que hacen los grupos de poder.

Como mencionamos, el desempleo juvenil ha crecido en el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, en México la tasa de desempleo juvenil es de 12.3% (INEGI, 2012). Se calcula que en 2009 había 520,000 egresados universitarios desempleados (UAM). Debido a que esta tendencia continúa, se estima que en el 2020 la cifra de profesionistas desempleados podría rebasar los 3 millones (ANUIES, 2013).

¿Porque los profesionales e investigadores sociales y en particular de la educación tendrían que resignarse a ver el desempleo como un destino? Krugman (2011) insiste que no hay teoría coherente para abandonar el desempleo. Incluso el FMI (2011, p. 28) señala que el peso más fuerte del desempleo que se ejerce sobre los jóvenes amenaza la cohesión social y subrayan que los jóvenes que vivieron una recesión “tienden a creer menos en los esfuerzos personales, perciben las desigualdades más fuertes y tienen menos confianza en las instituciones públicas”. Además, a nivel personal, el desempleo provoca frustraciones, y como decía Addams, el desempleo es desgarrador para los individuos que lo padecen. Además, en el plano social bajo un contexto de violencia, a menudo el desempleo contribuye a alimentar en círculo vicioso de la delincuencia.

Por otra parte los escasos programas que se han implementado no han tenido ni éxito ni impacto sobre el mercado laboral. Por ejemplo, el programa Primer Empleo, que pretendía incorporar a los jóvenes egresados de universidades, fracasó. Este programa ofrecía beneficios fiscales a los patrones que contrataran trabajadores de nuevo ingreso¹. Sin embargo el programa fracasó, ya que un número ínfimo de empresarios participó en el mismo. Esto puede ser explicado porque aproximadamente 40% de las empresas evade el pago de las cuotas (IMSS, 2011) y muchas evaden todo tipo de impuestos. Por otra parte el discurso oficial argumenta que existe un desempleo friccional (es decir que resulta de la información incompleta del solicitante)². De esta manera las autoridades niegan que el desempleo tenga un carácter estructural.

Cabe destacar la política contradictoria del gobierno, ya que contrata personal con criterios políticos sin considerar sus competencias, aumentando una burocracia costosa e inútil. Según el IMCO, esta consume 13% del PIB del país y los gobernadores gastan 67% del presupuesto en nómina. Por ejemplo el presupuesto de 2011 supuestamente austero; el gobierno aumentó 5.5% el gasto del aparato burocrático. De hecho el gasto corriente en los sexenios de Fox y Calderón ha sido 3 veces mayor al gasto de capital (De la Cruz, 2010). De esta manera existe una burocracia costosa que no genera empleos ni responde a las necesidades nacionales. Más aún, como lo señala Gil (2012), esos funcionarios acomodados en el aparato burocrático pretenden disminuir la opción universitaria pública, esgrimiendo proteger la calidad, pero es una forma de preservar su status y poder.

La ausencia de políticas públicas de empleo tiene consecuencias negativas que incluso sabotean las tendencias que el gobierno diseñó durante años en el ámbito educativo. Muñoz (2006) señala que el gobierno mexicano ha optado por desacelerar el crecimiento de la demanda por la educación superior tradicional en México. Como opción alterna el gobierno desarrolló las universidades tecnológicas (UT, concebidas bajo el modelo francés de los Institutos Universitarios de Tecnología). Tuvieron como objetivo producir técnicos e ingenieros para el desarrollo económico. Es decir, proveer profesionales para la planta industrial. Sin embargo al abandonar la responsabilidad de incidir en el empleo; el gobierno, durante décadas formó cuadros para una planta industrial, pero ahora no reactiva esa industria.

1 Ver el Programa Primer Empleo, en su Art. 3.

2 Declaración del presidente Calderón (La Jornada, 15 marzo, 2012). Concepto retomado (como el mismo presidente lo insinuó) de los economistas Diamond, Mortensen y Pissarides.

En efecto, una evaluación externa de las universidades tecnológicas puso en evidencia este problema como un riesgo importante de ese sistema universitario: "...si el egresado (de las UT) no consigue empleo adecuado a sus competencias y capacidades...y si decrece la matrícula...el sistema estaría perdiendo los fundamentos de su existencia." (p. 28) Pero solamente 7 de cada 10 egresados de estas universidades obtienen un empleo afín a su formación (ANUIES, 2013).

Es importante destacar que la OCDE señaló, en el contexto de la crisis, que el crecimiento económico en México "no será suficientemente robusto para absorber el deterioro del mercado laboral acumulado durante el periodo recesivo."(2010). Ante esta situación el organismo señala que el gobierno enfrenta no solamente el desafío de apoyar a quienes perdieron su empleo; sino a los empleados que consiguieron mantener su empleo "pero experimentaron sustanciales reducciones de sus ingresos y los que fueron empujados al empleo informal". Es decir, la OCDE reconoce por una parte a) la responsabilidad gubernamental de la gravedad del empleo en el periodo de la crisis y por otra parte b) la relatividad de las cifras de tasas oficiales, ya que alude a los trabajadores informales. Agregamos c) la necesidad de ofrecer oportunidades a los egresados. En efecto, las cifras del desempleo también desmienten el supuesto que las personas con educación media o superior son inmunes en la economía de la globalización, ya que según el INEGI 37.23% de los desempleados cuentan con estos niveles de educación. Aunque tanto la OCDE como el gobierno y los grupo de poder en México promueven una reforma laboral para "flexibilizar" el empleo. Es decir desregular la legislación en beneficio de las empresas. En efecto, el Fondo Monetario Internacional también se ha pronunciado por una reforma laboral que reduzca los costes del despido, flexibilice la negociación colectiva y congele los salarios, como se hizo en España. Asimismo el Banco Mundial también insistió que México emprenda un reforma laboral (El Economista, 9-11-2009); misma que adoptó en 2012. Con estas reformas se supone que las empresas contratarán más empleados, pero como hemos visto eso no está sucediendo.

Sin embargo, estudios más recientes de la OCDE han dado un cambio radical y han formulado otras recomendaciones. En efecto la OCDE (2012) señalan la necesidad de una "reforma integral del mercado de trabajo para abordar los principales problemas estructurales del mercado laboral mexicano". Sin embargo, contrariamente a las pretensiones gubernamentales de una reforma para "flexibilizar" el mercado, la OCDE propone "incluir medidas que promuevan el acceso a más empleos y mejores condiciones laborales para los grupos subrepresentados". Asimismo aconseja que se aumenten los incentivos a las empresas para la formalización de las relaciones laborales. Así como la creación de mayores incentivos para que

las empresas registren actividades como para afiliar a sus trabajadores a la seguridad social. Es decir, contrariamente a las propuestas oficiales de reforma laboral, la OCDE pide mayor seguridad social y formalización del trabajo en México. Cabe mencionar que incluso el director del organismo, A Gurría (2013), ha aceptado que el desempleo ha erosionado la credibilidad de gobiernos e instituciones internacionales.

Cabe destacar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006), recomendó al presidente Calderón en el inicio de su mandato “establecer políticas públicas integrales orientadas a subsanar el desempleo abierto y la ocupación informal en el país”. El representante del organismo propuso “incluir un mayor acceso al crédito, capacitación, asistencia técnica y apoyo a la comercialización de productos, además de una política para abatir el empleo informal”. Pero desde entonces se puso de manifiesto que el problema del desempleo ha empeorado y que las recomendaciones formuladas por la OIT no fueron atendidas.

¿Qué medidas toma el gobierno sobre el empleo? Una de las medidas que llevó a cabo el gobierno fue la creación de un Observatorio Laboral, mismo que pretendió ser una referencia fundamental para vincular a las universidades con el mercado de trabajo. Sin embargo el observatorio solamente tiene carácter informativo.

El informe de la OCDE (2008) sugiere en este sentido flexibilidad para “permitir a los estudiantes cambiar de área de estudio para permitir mayor poder de respuesta y cambiar los modelos del mercado de trabajo”.

Ciertamente este tipo de flexibilidad es necesaria, sin embargo la burocracia de las instituciones es rígida. Además es cuestionable que el observatorio incida el cambio de decisión de estudiantes, inmersos en problemáticas diversas, como la vivienda, el transporte y la sobrevivencia misma.

García Montalvo (2010) afirma que la oferta de trabajadores cualificados no crea necesariamente su demanda. Esta observación tan obvia en economía tiene gran relevancia, ya que se concibe al trabajo únicamente en una lógica de oferta y demanda. No obstante el problema actual reside en esperar que el mercado demande empleos profesionales. Es precisamente lo que no está sucediendo, no solamente en España y México, sino en gran parte del mundo. Como vimos, la dinámica económica (centrada en los inversionistas) no requiere esos profesionales.

Entonces resulta fundamental preguntarse si es pertinente cambiar esa dinámica a partir de políticas públicas para ofrecer mayores oportunidades a los desempleados en función de las necesidades sociales.

Como se mencionó, una supuesta política del gobierno de México consiste en vincular las universidades con la empresa. Este es solamente un discurso, ya que en realidad hay escasos vínculos, incluso las universidades tecnológicas no han desarrollado este vínculo (OCDE, 2008). Asimismo la interacción de la universidad y la industria es frágil en la investigación, ya que solamente 1.1% de la investigación está financiada por la industria (OCDE, 2005).

e) Políticas de empleo en otros países

Siguiendo una tendencia conservadora, en México el discurso oficial pretende que no es posible incidir sobre el empleo, que el mercado lo rige naturalmente y que así sucede en todo el mundo. Sin embargo las políticas públicas de algunos países desmienten este supuesto. Por ejemplo mencionemos exitosas políticas de empleo como las alemanas muestran la importancia de los mecanismos de protección del empleo por parte del gobierno alemán (Ebbinhaus, 2005).

Es preciso destacar que las diversas modalidades de incentivos fiscales han sido exitosas en Alemania y otros países para promover el empleo, sin embargo, como vimos, en México no ha sido posible porque las empresas suelen no pagar impuestos o gozar de excesivos beneficios fiscales (por motivos políticos e ideológicos o simplemente por corrupción del sistema).

En Europa la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) ha señalado que “países de la Eurozona, como Austria, Bélgica y los Países Bajos, nuevos programas de capacitación han favorecido la transición de la escuela al trabajo, garantizando que los jóvenes permanezcan conectados con el mercado de trabajo ». Aunque la misma OIT hace alusión a elementos sistémicos que deben completar dichos programas. Por ejemplo planes fiscales realistas de apoyo a la creación de puestos de trabajo ; a través de inversiones y políticas de renta bien concebidas y sobre todo reparar el sistema financiero con urgencia (aumento de la inversión y se restauraran los canales de crédito).

Esto supone cuestionar el discurso de la austeridad (tal como se presenta en Europa) es decir reduciendo el gasto público que afecta al empleo sin lograr reducir significativamente los déficits fiscales. Como lo propone la OIT y economistas como Krugman, “Las economías que cuentan con una estrategia política más orientada al crecimiento obtienen mejores resultados en lo que respecta a empleo, inversiones y estabilidad financiera”.

Es pertinente destacar que Brasil se menciona como un país que ha adoptado políticas sociales y de empleo. Sin embargo según los estudios de Kon (2005) señalan que “no existe un sistema articulado y eficazmente coordinado de protección social, que garantice la obtención de ingresos en el mercado de trabajo. Lo que existe es una serie de instrumentos y políticas, que se superponen con escasa articulación y falta de organicidad, duplicando acciones con el consiguiente desperdicio de esfuerzos y recursos.” De acuerdo a esta autora, esta desarticulación y la rigidez “termina reproduciendo la desorganización de este mercado, la concentración de beneficios y la ineficacia de las políticas públicas adoptadas.” Es decir, es fundamental coordinar políticas e instituciones públicas.

En este sentido se deben observar los motivos por los que han fracasado programas de empleo como el implementado por el gobierno británico en 2011 por el Departamento de Trabajo y Pensiones. Dicho costoso programa fracasó porque las 18 compañías proveedoras incumplieron las demandas de del convenio, por lo que solamente atendió 3.6% de los empleos previstos (The Guardian, 22-02-2013).

En Estados Unidos, Anyon (2010) señala las políticas que ha implementado el gobierno federal de los para disminuir la pobreza, por ejemplo el establecimiento de un salario mínimo que asegure la calidad de vida de un segmento de la población. Asimismo se establecen políticas metropolitanas y políticas que tienen por objetivo disminuir la pobreza, ya que la permanencia de una población pobre en áreas urbanas afecta el desarrollo de las escuelas urbanas. De esta manera el autor se manifiesta por el conocimiento y acción ante la potencia de la pobreza urbana. Es decir, las políticas han sido insuficientes para atacar la pobreza y como lo señala Krugman, éstas no han respondido a las necesidades que ha presentado la crisis. Señala incluso una falta de voluntad política de la parte del gobierno demócrata que ha cedido al discurso conservador dominante.

En Canadá, la creación de empleos tuvo un lugar central en el debate electoral de 2011, lo cual muestra su trascendencia política. De esta manera, a pesar de que gobierna un partido conservador, se han mantenido el seguro de empleo (restringido en 2012). Pero existen programas comunitarios de empleo y beneficios fiscales para las PME. Además el ministerio del empleo (Human Resources and Skill Development Canada) lleva a cabo tres políticas: la del mercado de trabajo, la política social (de apoyo a los más pobres) y la del aprendizaje (es decir la formación continua). Más aún, los ingresos de los casinos y loterías públicas permiten el financiamiento de proyectos comunitarios que generan empleos (Rangel, 2013).

En un sistema profundamente descentralizado, las provincias son activas en las políticas de empleo. Por ejemplo en Quebec el gobierno promovió la industria multimedia y las nuevas tecnologías. Así, Montreal se convirtió en un área de creación de efectos especiales y diseño de juegos de video (que crearon 6000 empleos).

El gobierno ha promovido estos empleos vía créditos de impuestos, financiamiento de pequeñas empresas (PME), universidades y empresas del ramo. Por ejemplo el Campus Ubisoft, el estudio más grande independiente de desarrollo de juegos de video en el mundo. De esta manera, varias empresas internacionales del ramo se han instalado en Montreal (L'Actualité, 9 marzo 2010).

Cabe destacar que las políticas de empleo se conciben en función de intereses sociales en un marco democrático. Por ejemplo Alemania genera 300 mil empleos “verdes” anuales, es decir vinculados directamente a la preservación ecológica (OIT, 2013); principalmente derivados de generación de energía renovable en sustitución de centrales nucleares, respondiendo así a una demanda social. Asimismo el gobierno demócrata de Estados Unidos invirtió 8 mil millones de dólares para el desarrollo de 13 nuevos corredores de vías férreas en el país con el fin de disminuir el uso del automóvil (Recovery Act Grants, 2008). De esta manera se va más allá de discursos pro-ambientales concretos generadores de empleos.

Por otra parte es pertinente insistir que en virtud de la problemática del desempleo, es importante construir un sistema de programas sociales que asistan a los desempleados (transitorios y permanentes). Las economías más sólidas que cuentan con un desarrollo democrático más avanzado han mostrado mayor estabilidad social y económica con programas de atención a la población excluida del mercado de trabajo. De esta manera las políticas públicas de empleo deben estar imbricadas a las políticas sociales y a las políticas de educación superior y de formación (Maroy & Doray, 2003).

Es pertinente mencionar que ante la situación política y social en América Latina, Touraine (2006) formuló que la desigualdad se ha transformado en un dualismo estructural. El sociólogo observa que el continente parece incapaz de lograr lo que países como Gran Bretaña, Estados Unidos y Francia lograron: una democracia social basada en el reconocimiento ya sea legal o por negociación colectiva de los derechos laborales; esta observación es central para superar estructuralmente el dualismo o más bien el abismo entre pudientes y excluidos a través del reconocimiento y de los derechos laborales, ya que este dualismo estructural se refuerza cuando se adopta el discurso que ignora al empleo.



f) Implicaciones para las ciencias sociales

Phillip Brown (2001) se hacía cuestionamientos de gran valor para entender la relación que guarda la educación con la economía y el empleo. Se preguntaba por ejemplo si la teoría dominante de formación para el trabajo es la adecuada. Se cuestionaba además que si todos los países necesitan el mismo perfil de competencias para ser económicamente competitivos. Este tipo de preguntas (particularmente pertinentes en México) son fundamentales para adoptar una perspectiva crítica desde las ciencias de la educación. Los profesionales y los investigadores han centrado sus análisis y su visión social en señalar que los egresados trabajen en el área en la cual estudiaron; es decir, se busca un “equilibrio virtuoso”. Esto se interpreta como un éxito universitario (institucional y pedagógico). Sin embargo, observamos una contradicción del gobierno conservador, que ha designado a responsables de instituciones sin una formación acorde a su función.

La lógica que ha seguido es la fidelidad del equipo del presidente o retribuciones partidistas. Más aún, este análisis pierde de vista que los gobiernos en México han moldeado el perfil actual de la oferta universitaria con base a una retórica neoliberal justificada por un supuesto crecimiento de la economía.

Al centrar su investigación exclusivamente en la correspondencia entre el área de carrera con el área de empleo y observar el mercado laboral como naturalmente inamovible; los investigadores se confrontan a serias limitaciones: a) no analizan las políticas de empleo, (lo que en los hechos significa aprobar la ideología oficial) b) incluso las políticas universitarias de formación quedan fuera de su foco de análisis.

Esta percepción constituye un serio problema, ya que como observamos, las políticas de empleo justamente se oponen a la visión según la cual el empleo se rige de manera natural por el mercado. Esto implica por una parte justificar el desempleo y por otra parte justifica la educación y la formación tal como se ofrece por las universidades. En una posición contraria podemos mencionar a los países europeos, en

donde a través del financiamiento público hacen la formación un elemento crucial ya que (aún en crisis) no se deja al empleo a la lógica del mercado. En este sentido Doray & Maroy (2003) se manifiestan por la existencia de reglas que inciten a los organismos y a los individuos a movilizarse en torno a objetivos económicos. Estos autores demandan una política de activación que garantice la empleabilidad de los desempleados.

La misión de la universidad debe atender los problemas nacionales y regionales (Rangel, 2010). En este aspecto existe un consenso en la comunidad académica al respecto de dicha función social. Sin embargo, como observamos la retórica del mercado imprime a las universidades otra lógica ajena a estos problemas. De esta manera la misión y la función social de la universidad queda en un segundo plano. Recobrar la misión social implica atender las políticas de empleo.

García Montalvo (2010) afirma que “la formación será un antídoto para el desempleo si se orienta a las necesidades del mercado laboral”. No obstante como vemos estamos ante un mercado laboral que atiende a los inversionistas y que por lo tanto ha descartado al empleo. Bajo este supuesto, la formación no es ni puede ser un antídoto al desempleo. Por otra parte Muñoz (2006) propone “políticas alternativas para abatir el subempleo estructural”: Reorientar contenidos y objetivos del currículo así como los programas de investigación.

Esta propuesta de Muñoz es positiva si estas reorientaciones se realizan tomando en cuenta la misión social universitaria. Sin embargo si las reorientaciones se realizan solamente para adaptarse a un mercado disfuncional, los problemas persistirán.

El informe de OCDE (2008, p.114) sugiere que se debe difundir a los empleadores el nivel de técnico superior universitario para aumentar los índices de empleados de este nivel. No obstante Latapi (1998) indicaba que existe más bien una sobreoferta de la mano de obra calificada y sus niveles salariales, ya que los empleadores contratan egresados universitarios para desempeñar ocupaciones de técnicos intermedios lo que significa una devaluación de la educación.

En efecto, lo que describe Latapí y lo que observamos en el país es una clara devaluación de la educación, producto de las políticas tanto económicas y de empleo, como de las políticas educativas que la apuntalan. En este sentido es esencial valorar la educación y formación para el empleo.

Para las investigaciones en el área de educación resulta fundamental entonces redefinir el concepto de empleabilidad. Como observamos, hasta ahora las autoridades de las diversas universidades han (comprensiblemente) prometido mayor empleabilidad de sus egresados. Sin embargo estas autoridades hacen caso omiso no solamente del desempleo sino de las contradicciones del mercado que supuestamente quieren proveer. En este sentido es esencial redefinir la empleabilidad como una tarea que forma parte de la renovación de las universidades. Además es una necesidad frente a la tasa de empleo de los egresados y tomar en cuenta la deserción, ya que 42% de los jóvenes que asisten a las universidades nunca se titula.

Se requiere una “reestructuración de la oferta”, es decir una reestructuración de los programas y las carreras en función no únicamente de la demanda del sector empresarial (OCDE, 2008, p.112); sino ante todo, se requieren políticas públicas basadas en necesidades sociales y regionales. Como propone Muñoz, que los egresados estén preparados para realizar funciones de carácter general (2006). Agregaríamos que más aún se debería promover una formación polivalente, creativa y proactiva para una realidad tan compleja. Ya que, como observamos, hoy más que nunca las demandas del sector empresarial están acotadas no solamente por intereses individuales y corporativos, sino a un discurso hegemónico que desvirtúa y devalúa la educación misma.

Kon subraya un aspecto central: “La prioridad de las políticas de estabilización macroeconómica perjudica cualquier intento de mejorar el nivel de empleo, porque éste depende directamente de la demanda agregada a largo plazo.” Es decir, que a pesar de que algunos países adoptan políticas de empleo, al dar prioridad a los principios macroeconómicos se desvirtúan y diluyen dichas iniciativas de empleo. Es decir, para poder incidir sobre la estructura del empleo es necesario concebir políticas de creación de empleos. Por eso al centrar en los principios macroeconómicos como el PIB, la tecnocracia simplemente ignora al empleo.

De esta manera se supera una política pasiva o subsidiaria a la macroeconomía. Cardoso Jr. (2000) ilustra muy bien este peligro, ya que se puede caer “en servicios de carácter compensatorio, asistencial y de baja eficacia”. Debido a que las acciones de creación de empleo “actúan principalmente del lado de la oferta del mercado de trabajo, o sea, en la intermediación y en la capacitación profesional (de desempleados).” Este carácter subsidiario explica su escaso impacto real para incidir en el empleo de forma estructural como se ha observado en Europa.

Conclusiones

Bourdieu (2000) se preguntaba sobre los mecanismos sociales que guían el funcionamiento de la economía. Hemos observado que los discursos tecnocráticos constituyen una parte importante de estos mecanismos que han afectado las políticas de educación y de empleo. De esta manera se ha abandonado la responsabilidad gubernamental ante el empleo. Esto se debe a cuestionamientos sobre la existencia del desempleo, se puede observar discursos simplistas y dominantes que determinan la posición oficial sobre el empleo. Concebir por ejemplo que la educación universitaria es innecesaria, pues se requieren empleos técnicos para la economía.

Es irónico y contradictorio que este discurso es formulado por funcionarios con formación universitaria convencional. Se trata en los hechos de un discurso de exclusión.

La omnipresencia de discursos hegemónicos relativos al empleo, se impone que la idea que el desempleo es una fatalidad y que se debe adaptar la educación al mercado laboral. Sin embargo numerosas empresas, sobre todo en tiempos de crisis, no ofrecen y tampoco generan inversiones ni empleos (Krugman, 2011b). Los investigadores de las ciencias de la educación deben asumir una posición más activa y crítica para develar dichos discursos que por una parte inmovilizan al gobierno ante el desempleo y por otra desvalorizan a la educación. Se requiere un proceso democrático de construcción de políticas de empleo en el que las universidades deben tener un rol activo (Rangel, 2011). Más aún, a las universidades les corresponde ejercer un liderazgo para promover dichas políticas ante la clase política que como vimos no está sensibilizada ni atiende el problema.

Si se persiste el discurso de la educación para la economía, se asume dos premisas. La educación debe servir a las empresas y para tener empleo hay que estudiar ciertas carreras que dan (automáticamente) empleabilidad. Como menciona Krugman, la educación por si misma no es la respuesta (para resolver el desempleo). Esto no significa que la educación no sea importante para la economía. Por el contrario, el crear políticas de empleo durables se dará a la educación el lugar central que le corresponde. Es lo que llamamos valoración educativa. Es decir, políticas que valoren los conocimientos y competencias pertinentes para enfrentar los problemas sociales. Como ha afirmado Marginson (1993), el problema central es el fracaso de hacer mejor económico uso de la fuerza laboral educada (p130).

Es necesario reconocer la compleja calidad estructural y multifactorial que determina el empleo. Sin que esta tarea signifique justificar el status quo, sino por el contrario, como lo propone la OIT, buscar soluciones a partir de diferentes niveles, desde las fiscales, las inversiones hasta las medidas puntuales para crear empleos. En virtud de esta naturaleza del empleo, las políticas públicas no pueden reducirse a un mecanismo asistencial o compensatorio. En el mundo se ha observado que los programas de empleo adquieren este carácter subsidiario cuando se supeditan a políticas económicas ortodoxas. Si las tecnocracias han impuesto la noción que los inversionistas son el centro de la economía (y de la sociedad); es esencial pensar en una alternativa que se centre en el ciudadano y sus problemas, entre ellos el desempleo. Como lo han mostrado las experiencias exitosas en Canadá, el gobierno ha tomado un liderazgo en el desarrollo de políticas destinadas a apoyar jóvenes emprendedores con una formación en nuevas tecnologías (aunque interdisciplinaria). Los beneficiarios no son los inversionistas, sino jóvenes aglutinados en organizaciones independientes y PME. De esta manera se valora la educación que adquirieron.

De continuar la tendencia educativa dictada por los discursos oficiales, se comete un doble error: se pretende crear empleos con una política educativa que desvirtúa la misión de la educación y la desvaloriza, como lo advirtiera Latapi; sin embargo como se persigue una dirección lineal y superficial, se forman estudiantes que una vez egresados están condenados al desempleo. Paradójicamente, el gobierno y las élites han impuesto una retórica de la globalización en la que las políticas económicas como las empresariales han tenido claras consecuencias negativas sobre el empleo y una deficiente inserción en la economía global.

En este sentido es esencial cambiar radicalmente este enfoque del empleo y construir políticas públicas para por una parte centrarse en problemas nacionales y regionales. Se trata de la vinculación al desarrollo del país de acuerdo a principios de equidad e inclusión (ANUIES, 2013 p.43). De seguir el esquema actual, incluso con crecimiento del PIB, ni siquiera la mitad de los egresados anuales obtendría empleo. Por otra parte y de manera convergente, emplear diversos egresados que claramente pueden contribuir al desarrollo nacional y que sin embargo se encuentran desempleados. Por ejemplo en la situación actual observamos carencias de infraestructuras, un transporte público contaminante y viejo, pero constatamos que arquitectos e ingenieros que podrían atender esos problemas están desempleados. Asimismo observamos una crisis del sistema judicial y sin embargo egresados de derecho sin empleo.

Solamente este enfoque puede incluir a egresados de áreas de humanidades, hasta ahora marginadas o excluidas del discurso oficial. En esta perspectiva se forman a médicos, ingenieros, abogados, biólogos... con el fin de resolver necesidades de salud, de justicia, de protección del medio ambiente. Esto supone observar la dimensión indisoluble que presuponen políticas sociales y educativas. Se trata de una democratización social que el país necesita.

Bibliografía

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior (2013) Inclusión con Responsabilidad Social. Una nueva generación de políticas de educación superior. México: ANUIES.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior (2002) Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico y Perspectiva al año 2010. México : ANUIES.

Bourdieu, P. (2000) Les structures sociales de l'économie. Paris : Seuil.
Brown, Lauder & Ashton (2010). The Global Auction. Oxford : Oxford University Press.

Brown, Lauder & Ashton (2008) Education, globalisation and knowledge economy. Londres: TLRP.

Brown, P. Green & Lauder (2001) High skills global Competitiveness and Skill formation. Oxford : Oxford University Press.

Cardoso Jr. José Celso & Jaccoud, Luciana. (2005) "Políticas Sociais no Brasil: Organização, Abrangência e Tensões da Ação Estatal". Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo. Por Jaccoud (editora) pp- 181 261. Brasilia : IPEA.

De la Cruz (2010) "Burocracia mexicana" Milenio. 17 de octubre.
De Wries, W. & Navarro, Y. (2011) "¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México." Revista Iberoamericana de Educación Superior. vol II, No.4. [Consulta: 2 de febrero 2012]

Doray & Maroy (2003). Les relations entre l'économie et l'éducation. Vers de nouvelles régulations. Paris : L'Harmattan.

Ebbighaus, B. (2005) Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany. (1991-2005). Bonn: IZA.

Ermida, Oscar (2007) La política laboral de los gobiernos progresistas. Montevideo : Friedrich Ebert Stiftung.

Friedman, M. (1955) Economics and the public interest. The role of government in education. Free Republic.
Frontline. (2009) Inside the Meltdown. PBS. (reportaje)



Gibson, S. (2006) *Reich to IT: Dont Fear Globalization*. ITManagement.

Gil Antón, M. (2012) *Taxista y funcionario: la distancia entre ellos*. El Universal. 4 de agosto.

Gurria, A. (2013) *Nouveau cycle économique, nouvel équilibre*. Conférence de Montréal, Forum économique International des Amériques. 10 de junio.

Habermas (2003). *Toward a Cosmopolitan Europe*. *Journal of Democracy*. Vol. 14, No. 4 octubre 2003.

Hernández Laos, E. (2004) "Panorama del mercado laboral de profesionistas en México". *Revista Economía*. UNAM. No. 2.

Kon, Anita. (2005) "Las políticas de empleo en Brasil: obstáculos estructurales". *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*. vol.11, nº 3 (sept.-dic.), pp. 155-177

Krugman, Paul. (2011) "Rule by Rentiers". *New York Times*. 9 de junio.

Krugman, Paul. (2011b) "Against Learned Helplessness". *New York Times*. 29 de mayo.

Krugman, Paul. (2011c) "Education is not the answer after all". *New York Times*. 7 de marzo.

Krugman, Paul. (2010) "Good and Boring". *New York Times*. 31 enero.

Latapí, Pablo. (1998) *Acuerdos y desacuerdos con la reseña de la OCDE*. México : SEP.

Marginson, (1993) *Education and Public Policy in Australia*. Cambridge University Press.

Mota, C. (2009) "Megarrevolución laboral en puerta". *Milenio*. 15 de octubre.

Muñoz Izquierdo, C. (julio- septiembre de 2006). «Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla». *Papeles de Población* No. 49.

Negrete Prieto R. (2001) "¿Porqué han sido bajas las tasas de desempleo abierto en México?: una guía básica ilustrada". *Notas*. No. 14 y 15,.

Organización para el desarrollo Económico, (OCDE) (2012) *Employment Outlook 2012. How does Mexico compare?* Paris : OCDE.

Organización para el desarrollo Económico, (OCDE) (2010) *Perspectivas de*

empleo, Dónde se sitúa México? París : OCDE.

Organización para el desarrollo Económico, (OCDE) (2008) *Reviews of Tertiary Education – Mexico*. París: OCDE.

Organización para el desarrollo Económico (OCDE) (1997) *Exámenes de las políticas nacionales de educación superior*, París: OCDE.

Ornelas, (1995) *El sistema educativo mexicano: La transición de fin de siglo*. México, Fondo de Cultura Económica.

Rangel, H. (2013) *Por unas políticas democráticas de la industria del juego*. América del Norte. UNAM.

Rangel, H (2011) *Ideales y dimensiones de la democracia. La construcción democrática en México*. Guadalajara : U. de G.

Rangel, H (2010) "La innovación para el desarrollo regional y comunitario". En Eduardo Hernández. *Las regiones Hoy*. Guadalajara : Amaya ediciones.

Reich, R. (1992) *The Work of Nations*. NY: Vintage Books.

Sarmiento. S. (2011) "Sin Empleos. Reforma. 27 de enero.

Sarmiento. S. (2011b) "Primer Empleo". Reforma. 28 de febrero.

Schettino, Macario (2011). "Productividad y Transformación". *El Universal*. 7 julio.

Secretaría de educación Pública (SEP) (2011) *La educación superior: situación actual y perspectivas*. México, Subsecretaría de Educación Superior.

Stiglitz J. (2004) "The Broken Promise of NAFTA". *New York Times*, 6 de enero.

Stiglitz, J. (2002) *Globalization and its Discontents*. Nueva York : Norton & Company.

Trejo, J. (2004) *La ocupación en el sector informal*. México: INEGI.

Touraine, A. (2006) "Latin America, Two Opposing Solutions to Latin America's Two-Sided Problem". *Envío*. No. 304. noviembre.

Universidades Tecnológicas Mexicanas. (2006) *Un modelo eficaz, una inversión pública exitosa, un sistema a fortalecer*. Evaluación externa, SEP.

Van Dijk, Teun. (2008) *Discourse and Power*. Contributions to Critical Dis-

course Studies. Houndsmills: Palgrave MacMillan.

Wolfston, (2011) *Is Higher Education Worth the Money ?* The Wall Street Journal , 6 de Julio.

Yakabuski, K. (2013) *Youth unemployment is a global crisis.* The Globe and Mail. 3 de junio.



Repercusiones adversas de la Reforma Laboral en los jóvenes: Formas de contratación

 Dra. Karina Trejo Sánchez^{1*}

Resumen

El objetivo del presente estudio es analizar diversos contenidos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012 que consideramos revisten efectos adversos en el ámbito laboral de los jóvenes. Dichos aspectos están orientados a las formas de contratación.

Los métodos usados para el desarrollo de esta reflexión son: por un lado, el analítico, mediante el cual se fracciona el objeto de estudio (las reformas sobre contratación de la Ley Federal del Trabajo), se divide en las partes que la integran, con el propósito de revelar su estructura y contenido, de tal manera que se exprese claramente la relación existente entre sus componentes, la forma en que están organizados y cómo repercuten de forma negativa en los jóvenes; y por el otro, el deductivo, toda vez que se partirá del estudio de datos generales contenidos en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, específicamente los relativos a las formas de contratación, a fin de aplicarlos al caso individual de su repercusión en los jóvenes. La técnica utilizada es la documental, toda vez que se analizan fuentes bibliográficas y leyes. El supuesto de trabajo es demostrar que las reformas sobre contratación introducidas a dicho ordenamiento repercuten de forma negativa en los jóvenes.

¹ * Doctora en Derecho. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa. Profesora-Investigadora. Líneas de Investigación: Instituciones Jurídicas, Derecho Laboral, Salud y Seguridad en el Trabajo y Educación. Dirección electrónica: karinats@hotmail.com

Palabras clave: Derecho, Ley Federal del Trabajo, Reforma Laboral, Trabajo, Jóvenes.

Sumario: I. Introducción. II. Noción general de juventud. III. Tendencias mundiales sobre la situación del empleo de los jóvenes. IV. Situación laboral de los jóvenes en México. V. Repercusiones adversas de la Reforma Laboral en los jóvenes. VI. Reflexión final. VII. Referencias.

I. Introducción

Actualmente, muchos de los jóvenes emprenden una ardua travesía de sin sabores para lograr colocarse en un trabajo. La saturada demanda sobre la escasa oferta y las ineficaces políticas laborales se han convertido en sus principales obstáculos, aunado a su temprana edad e inexperiencia.

La Reforma Laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012 fue anunciada como un mecanismo de solución que pretendía afrontar la problemática del desempleo, específicamente el de los jóvenes. Así, en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma en comento, el ex Presidente, Felipe Calderón Hinojosa señaló:

“En México, [...] Una de cada tres personas en la Población Económicamente Activa tiene entre 14 y 29 años. Sin embargo, más de la mitad de los 2.4 millones de desocupados son jóvenes. Mientras que al primer trimestre de este año, la Tasa de Desocupación Nacional en general fue de 4.9 por ciento, la de jóvenes era casi del doble, 8.4%” (Cámara de Diputados, 2012, p. 5).

“El tema del desempleo fue objeto de análisis y discusión en el marco de las reuniones de los Ministros de Trabajo de los países que integran el G20, [...] Una conclusión fundamental de este foro se refiere a la urgente necesidad de ofrecer a la población y, en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales, en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales, ya que éstas tienen un papel principal en el objetivo de elevar el crecimiento económico para generar oportunidades laborales, movilidad y empleos” (Cámara de Diputados, 2012, p. 5).

No obstante lo referido, a juzgar por cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del periodo abril-junio de 2013, mismas que serán comentadas en párrafos subsecuentes y del análisis de las nuevas modalidades de contratación y de la regulación de otras ya existentes, las cuales fueron introducidas en la Reforma Laboral, se puede advertir que las expectativas que se tenían sobre ésta no han sido cumplidas; por el

contrario, dicha reforma no se apega a los principios y derechos laborales fundamentales ni tampoco ha generado oportunidades laborales, movilidad y empleos.

Y como se sabe, las generaciones que crecen en este momento perfilarán el rumbo de las sociedades, y en el caso de México no es diferente. Es relevante reconocer la importancia que tiene y tendrá este sector de la población para alcanzar mejores condiciones como país, y también es importante que ellos, puedan disfrutarlas. Y para obtener tales condiciones de mejora, el trabajo es un elemento muy importante.

Ante tal panorama, empezamos la exposición abordando de forma general la noción de juventud. No se profundiza en el tema, toda vez que éste aún se encuentra en debate en áreas como la biología, la psicología, la jurídica, la sociológica, etc. Después, se hará mención de las tendencias mundiales sobre el contexto del empleo de los jóvenes, basadas en estudios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De ahí, pasaremos al análisis de la situación laboral de los jóvenes en México, sustentadas en datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) y del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ). Y por último, explicaremos los principales aspectos de contratación contemplados en la Reforma Laboral y repercusiones adversas que éstas tienen en los jóvenes.

II. Noción general de juventud

En el presente apartado sólo se hará referencia a la noción general de juventud. No intentaremos aproximarnos a una definición, toda vez que aún prevalecen las disertaciones encontradas sobre su concepción. Así, sólo aludimos a su estricto sentido y lo que la legislación de nuestro país prescribe al respecto.

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término “joven” supone a una persona de poca edad, que está en la juventud (Real Academia Española, 2001).

Para explicar el término “juventud”, la Real Academia Española (2001) señala los siguientes significados: edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta; primeros tiempos de algo; energía, vigor, frescura.

En tales términos, se puede aseverar que un joven ha dejado de ser niño, pero aún no es un adulto. Se entiende por “adulto”: llegado a su mayor crecimiento o desarrollo; y, llegado a cierto grado de perfección, cultivado, experimentado (Real Academia Española, 2001).

De lo antes referido, se advierte que un joven no ha crecido totalmente ni ha alcanzado su máximo nivel de desarrollo. En estas particularidades se encuentra su compleja definición.

Para Gil Calvo y Menéndez (1985, p. 21), serán jóvenes aquellas personas que aún no hayan asumido responsabilidades productivas, conyugales, domésticas o paterno/filiales. Para dichos autores, la juventud es la duración del tiempo en espera, el tiempo en que se tarda desde la pubertad hasta poder asumir las cuatro responsabilidades descritas (Calvo, y Menéndez, 1985, p. 21).

Conforme a Zarraga (1985, p. 33), el momento en que se accede a la edad adulta se relaciona con el término emancipación: proceso a través del cual se logra la ruptura de la relación de dependencia paterna/adulta y se establece la autonomía como agente social (maduro-competente). Acorde a este autor (1985, p. 34), ésta requiere las siguientes condiciones:

- La independencia económica; es decir, la responsabilidad sobre la obtención de los recursos necesarios para el propio mantenimiento y la capacidad de generarlos.
- La autoadministración de los recursos de que se dispone para el propio mantenimiento –independientemente de la procedencia de los recursos–.
- La autonomía personal; esto es, la capacidad de decisión de sí mismo, en todos los planos de la existencia, sin tutela ajena ni otras restricciones que las impuestas por la convivencia social.
- La constitución de un hogar propio, independiente del lugar de origen, sobre cuyo mantenimiento y gobierno se asume la responsabilidad.

Según Gil Calvo y Menéndez (1985, p. 22) es la tecnología o modo de producción y reproducción, las que determinan las duraciones mínima y máxima que puede alcanzar la juventud: es el mercado de trabajo, y no cada joven el que decide.

Las concepciones antedichas descartan los criterios de edad. Y en particular esta última da un peso importante a la cuestión laboral.

En lo tocante al tema de la edad de los jóvenes, en nuestra legislación se determinan diversas perspectivas al respecto. Empezaremos la revisión con dos ordenamientos específicos sobre la juventud: la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (LIMJ) y la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal. Para después analizar las disposiciones concretas sobre edad y trabajo prescritas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En tal entendido, la LIMJ, publicada en el DOF el 6 de enero de 1999, señala en su artículo 2:

“Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo [...]”.

Por ser el Instituto Mexicano de la Juventud, el organismo encargado de definir e instrumentar una política nacional de juventud (art. 3, fracc. II, LIMJ), señalamos el artículo 2 de su ley, el cual prevé que la edad de su población de acción queda comprendida entre los 12 y 29 años.

Con lo anterior, se puede entender que a nivel nacional se determina que se empieza a ser joven a la edad de doce años y se deja de serlo después de los veintinueve años.

Por su parte, la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de julio del 2000, establece en su artículo 2:

“Para efectos de esta Ley se entiende por:

I. Joven. Sujeto de derecho cuya edad comprende:

- a) Mayor de edad. El rango entre los 18 y los 29 años de edad cumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad;
- b) Menor de edad. El rango entre los 14 años cumplidos y los 18 incumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad”.

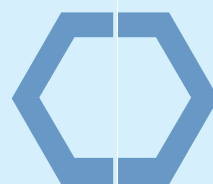
Tal ordenamiento distingue entre dos grupos de jóvenes: los mayores y los menores de edad, pero a diferencia de la LIMJ, la juventud inicia a los catorce años de edad.

Respecto a la edad concreta para el trabajo, la CPEUM en la Fracción III del Inciso A de su artículo 123 señala:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

Dicha disposición señala la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Asimismo, se establece que los mayores de catorce y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; es decir, que cuando se tiene entre quince y dieciséis años no se laborará la jornada completa diurna de ocho horas, lo cual apela a una consideración por la edad.

Al respecto, el artículo 22 de la LFT señala:



“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

La primera parte de este artículo señala como regla general la condición para que los mayores de catorce y menores de dieciséis puedan trabajar, la cual consiste en que hayan terminado la educación obligatoria. Sobre este punto hay algunas precisiones que señalar.

Antes de la reforma al artículo 3º constitucional de fecha 9 de febrero de 2012, la educación obligatoria sólo comprendía la educación básica; es decir, de preescolar hasta secundaria. Esto es que para la interpretación del artículo 22 de la LFT, debería considerarse que se cumplía con la condición para trabajar cuando se concluyera la escuela secundaria, la cual se termina en promedio de forma regular entre los quince y dieciséis años. Sin embargo, con dicha reforma se estatuyó a la educación media superior como obligatoria, lo cual implica que ahora es necesario que se concluya dicha educación para cumplir con la condición prescrita por el referido artículo 22 de la LFT para estar en posibilidad de trabajar.

La edad promedio para concluir la educación media superior de manera regular oscila entre los 18 y 19 años de edad, misma que se encuentra en el rango o supera la mayoría de edad. Situación en la cual ya no sería imprescindible cumplir con el requisito del artículo 22 comentado, toda vez que ya se estaría en otro supuesto de edad.

En virtud de lo anterior, se hace necesario modificar el multicitado artículo 22 de la LFT a fin de ajustarlo a la nueva hipótesis normativa constitucional, en la cual la educación media superior ya es obligatoria. Dicha modificación supondría establecer el hecho de concluir la educación secundaria como requisito para poder colocarse en un trabajo.

La parte final de dicho artículo 22 establece la excepción a la regla de que se haya terminado la educación obligatoria para trabajar, misma que reside en los casos que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Tal supuesto permitiría trabajar a los mayores de catorce y menores de dieciséis aun y cuando no hayan concluido sus estudios, que como ya comentamos, antes de la reforma sería la educación secundaria.

Siguiendo con la regla de la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años, establecida en la Fracción III del Inciso A del artículo 123, revisada en párrafos precedentes, el artículo 22 Bis señala la excepción:

“Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores [...]

[...]

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado”.

Así, a contrario sentido de lo referido en este artículo, la excepción para que un menor de catorce años trabaje es que lo haga en el círculo familiar.

Por su parte, el artículo 23 de la LFT señala dos reglas más en torno a la edad para el trabajo:

“Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

[...]”.

En tal entendido, la edad permitida por la ley para trabajar es dieciséis años. Y los menores de quince requieren permiso de padres o tutores.

III. Tendencias mundiales sobre la situación del empleo de los jóvenes

En este rubro, se pretende dar cuenta de forma general, del escenario laboral mundial de los jóvenes. Así, de acuerdo a la Resolución y conclusiones de la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en Ginebra (OIT, 2012, p. 3), en ese año, en el mundo hubieron casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones dejaron de buscar un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes trabajaron, pero ganaron menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día. El empleo informal entre los jóvenes sigue ampliándose.

Conforme al documento de la OIT: Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (2013, p. 1), la tasa mundial de desempleo juvenil, que había disminuido del 12.7% de 2009 al 12.3% en 2011, aumentó de nuevo al 12.4% en 2012, y ha seguido haciéndolo hasta el 12.6%, registrado en 2013.

En términos de dicho estudio de la OIT, para 2018, se prevé una tasa mundial de desempleo juvenil de un 12.8%, así como un aumento de las diferencias de una región a otra; las mejores cifras previstas para las economías avanzadas servirán de contrapeso al aumento del desempleo juvenil que sufrirán otras regiones, principalmente, Asia.

También, se calcula que en 2013 hay unos 73.4 millones de jóvenes desempleados,¹ 3.5 millones más que en 2007 y 0.8 millones más que en 2011. El desempleo juvenil creciente y la decreciente participación en la fuerza de trabajo han contribuido a la disminución de la relación mundial empleo-población juvenil a un 42.3% en 2013, frente al 44.8 % de 2007. Esta disminución se debe, entre otras cosas, al aumento de la escolarización. Se calcula que en 2018, la relación mundial empleo-población juvenil se situará en un 41.4%.

De igual manera, la OIT señala que a escala mundial, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos, de un 2.7% en 2013, apenas ha registrado variaciones en los últimos años. Así, los jóvenes siguen teniendo casi el triple de probabilidades que los adultos de estar desempleados, y la tendencia al alza del desempleo en el mundo sigue afectándoles.

Por otro lado, se reporta que la relación mundial empleo-población disminuyó 1% entre 2007 y 2012, debido a la reducción de la participación en la fuerza de trabajo y al aumento del desempleo, aunque los cambios en la estructura demográfica ayudaron a compensar dicha disminución. La contribución del desempleo juvenil a la disminución de la relación empleo-población fue particularmente acusada en las economías desarrolladas y la Unión Europea y en Asia Oriental.

Así, según reporte de la OIT sobre las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (2013, p. 1), se ha agravado la crisis del empleo juvenil. Y ésta se caracteriza con: dificultad para acceder al empleo (OIT, 2012, p. 3), los jóvenes son menos selectivos con los empleos que están dispuestos a aceptar, el número de jóvenes que está aceptando trabajos a tiempo parcial o que se encuentra confinado en empleos temporales es cada vez mayor, los empleos seguros son más difíciles de conseguir.

Acorde a la referida OIT (2012, p. 3), los jóvenes siguen sufriendo de forma desproporcionada los déficit de trabajo decente y la mala calidad del empleo al que tienen acceso, que pueden medirse en términos de pobreza, baja remuneración o baja condición laboral y riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

1

Las cifras se refieren a jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

Cada vez con más frecuencia, los trabajadores jóvenes pueden carecer de alternativas en la economía formal para evolucionar hacia un trabajo a tiempo completo a partir del empleo a tiempo parcial, temporal, ocasional o estacional. En la economía informal, los jóvenes suelen trabajar en condiciones deficientes, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

IV. Situación laboral de los jóvenes en México

Esta parte del estudio se encuentra fraccionada en tres títulos. En primer término, la situación educativa de los jóvenes en relación con el trabajo. En segundo lugar, la situación laboral de los jóvenes per se, y en tercero, su actitud hacia el trabajo.

En este entendido, según el Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2010), en México habitan 36.2 millones de jóvenes entre 12 y 29 años. 17.8 millones (49.2%) son varones y 18.4 millones (50.8%) mujeres. Esto indica que existe una mínima superioridad de mujeres jóvenes sobre los varones.

El grueso de los jóvenes se encuentra en el rango de 15 a 19 años edad con 11 millones de ellos. Les siguen los ubicados en el promedio de 20 a 24 con 9.9 millones. Después, se encuentran los de 25 a 29 con 8.8 millones; y, finalmente, 6.5 millones de 12 a 14 años. Dichos datos reflejan que la mayoría de los jóvenes tienen entre 15 y 24 años.

1. Situación educativa en relación con el trabajo

Toda vez que existe una íntima relación entre la educación y el trabajo, en este apartado abordaremos datos muy puntuales que permiten advertir dicha relación. En muchos casos, el trabajo que se tiene es una consecuencia de la educación recibida o no recibida. En estos términos, según los resultados de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud (IMJUVE-IIJ-UNAM, 2012), 97.3% de los jóvenes encuestados ha estudiado alguna vez y el 1.9% no lo ha hecho.

De los jóvenes que sí estudiaron, el 43.1% lo hizo hasta secundaria, 28.2% la preparatoria o bachillerato, 10.5% profesional, 8.7% primaria, 4% carrera técnica con preparatoria terminada, 3.5% carrera técnica con secundaria terminada, 0.5% maestría o doctorado, 0.2% carrera secretarial con primaria y 0.1% preescolar.

En este contexto, la mayoría de los jóvenes sólo ha estudiado la secundaria, sólo un 10% una carrera y la mitad de un punto porcentual maestría o doctorado, lo cual indica que cuentan con poca preparación. Esta situación es preocupante, en virtud de que este hecho dificulta su acceso al trabajo o posibilitaría que se ocuparan en empleos precarios y poco favorables para elevar su calidad de vida.

Sobre lo que los jóvenes esperan obtener de la educación en el futuro, el 53.5% opinó que un buen trabajo, 17.6% un buen desarrollo profesional, 9.3% ganar dinero, 8% obtener conocimientos, 5.5% un buen desarrollo personal, 2.3% conocer gente o hacer relaciones, 1.4% la posibilidad de viajar, 1.2% tener prestigio y 0.7% hacer amigos.

Así, lo reportado refleja que un poco más de la mitad de los encuestados le apuesta a su educación como un medio para tener un buen trabajo. Tal evidencia se encuentra relacionada con su opinión de si hoy en día valía la pena estudiar una carrera profesional, en la cual el 93.9% lo afirmaron y sólo el 4% consideró que no valía la pena.

Dicho dato sitúa al ejercicio profesional como una opción de vida de peso en los jóvenes.

2. Situación laboral

Conforme a la Encuesta Nacional de Juventud (IMJUVE, SEP, 2011) de los jóvenes de la Población Económicamente Activa (PEA):¹ 32.1% sólo trabaja, 11.2% estudia y trabaja y 6.7% busca trabajo o iniciar negocio.

Y jóvenes de la Población No Económicamente Activa (PNEA):² 32.7% sólo estudia, 13% se dedica a labores domésticas y cuidado de la familia, 2.3% están inactivos y 2% lleva a cabo otras actividades.

El 12.8% de los jóvenes de 14 a 29 años han tratado de poner su propio negocio: y el 86.2% no lo ha hecho. Esta cifra refleja un bajo nivel de emprendedores jóvenes en el país.

En tanto a su situación laboral, conforme a la Encuesta Nacional de Valores en Juventud (ENVJ) (IMJUVE-IIIJ-UNAM, 2012) 38.7% ha trabajado para sostener a su familia o cubrir alguno de sus propios gastos, al menos una hora o un día y 61.2% no lo ha hecho.

1 Personas de 14 años o más que durante el periodo de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizarla (población desocupada abierta).

2 Personas de 14 o más años de edad que durante el periodo de referencia no tuvieron un empleo ni realizaron una actividad económica, ni buscaron desempeñar una en el último mes previo.

La ocupación principal de los jóvenes que han trabajado ha sido: trabajador por cuenta propia 12.2%, empleado de comercio y agente de ventas 11.8%, trabajador en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, y de caza y pesca 11.3%, trabajador en actividades administrativas 8.9%, trabajador en actividad industrial 8.4%, comerciante 7.9%, trabajador en actividades de reparación y mantenimiento 7.3%, profesionista 6.8%, otro trabajador en servicios 6.4%, técnico 5.1%, vendedor ambulante y trabajador ambulante en servicios 3.8%, trabajador en servicios domésticos 3.2%, ocupaciones insuficientemente especificadas 2.9%, trabajador de la educación 2.6% y patrón 0.5.

Sobre sus ocupaciones no se observa alguna posición predominante, lo cual indica que llevan a cabo diversas labores.

Entre las razones por las cuales esos jóvenes no trabajaron se encuentran: 64.3% por el estudio, 20.8% que se dedica a los quehaceres de su hogar, 7.7% no desea trabajar, 1.4% no ha encontrado trabajo, 0.5% discapacidad o enfermedad y 0.1% está pensionado o jubilado.

En la forma para sostenerse económicamente predomina con un 93.6% el ser sostenido por un familiar u otra persona, el 2% está becado, 0.9% recibe la renta de su casa o ganancias de algo, 0.8% pago en especie, 0.7% tiene ahorros, 0.3% pide limosna, canta en los camiones, 0.1% recibe pensión de su trabajo y 0.1% recibe pensión por viudez, orfandad o divorcio.

En relación a la forma en que obtuvieron sus ingresos o les pagaron en su trabajo principal, casi la mitad de los encuestados con 49.2% recibió un sueldo, salario o jornal, 16.2% por ganancias, 15.5% por honorarios, 12.9% por comisión, 10.8% a destajo (por pieza), servicio u obra realizada, 3.8% con bonos de compensación o de productividad, 3.1% con propinas, 3.1% con vales o productos comercializables y a 2.7% no le pagan ni recibe ingresos.

Los grupos de ingreso se distribuyeron con: 46.7% de \$1,821 a \$5,460, 25.9% Menos de \$1,820, 17.3% de \$5,461 a \$9,099, 5.1% no sabe/No Contestó, 2.6% de \$9,100 a \$12,739, 1.4% de \$12,740 a \$16,379, 0.8% de \$16,380 a \$20,018, 0.2% Más de \$20,018.

La circunstancia de referencia refleja que casi la mitad de los encuestados percibe ingresos entre \$1,821 y \$5,460.

De los jóvenes que laboran el 27.5% cuenta con un contrato de trabajo y 72.3% no. Esto es muy grave porque éste podría brindarles certeza jurídica de sus condiciones de trabajo.

En cuanto al tipo de contratación 90.7% tiene un contrato por escrito y 8% sólo un acuerdo verbal.

Las prestaciones a las que tiene derecho: IMSS 76.4%, ISSSTE 8.1%, PEMEX, Ejército, Marina 2.1%, servicios de salud universitarios 0.5%, servicios de salud privados 8.8%, aguinaldo 61.2%, vacaciones con goce de sueldo 55.8%, SAR o AFORE 52.4%, prima vacacional 51.6%, vivienda 43.1%, seguro de vida 32.8%, reparto de utilidades 40.4% y ayuda de despensa 34.4%.

A este respecto, se torna alarmante que un poco más de la mitad de los encuestados no tiene como prestaciones las vacaciones, el SAR o AFORE y la prima vacacional, lo que evidencia que la mayoría de los jóvenes trabajadores no goza de las mínimas condiciones de trabajo.

3. Actitud de los jóvenes hacia el trabajo

Este apartado tiene como finalidad mostrar la postura de los jóvenes ante el trabajo. Y de acuerdo a los datos de la ENVJ (IMJUVE-III, UNAM, 2012), los jóvenes que no tienen trabajo creen que están en esta situación: por estudio 61.9%, no ha buscado trabajo 20.2%, por la edad 19.5, no hay empleo 8.5%, inexperiencia 7.7%, insuficiente preparación 5.6%, porque lo(a) mantienen 3.5%, situación económica del país 2.1%, por su apariencia 1.4%, carencia de relaciones 0.7% y discapacidad o enfermedad 0.5%.

Para el 36.6% de los jóvenes el ámbito laboral representa un aspecto de éxito en la vida, lo cual supone que tener un trabajo está dentro de los planes de su vida. Dicho dato se complementa con su opinión de lo importante que es éste en su vida: el 92.2% consideró que mucho o algo importantes y 4.9% poco o nada importantes.

Respecto a lo que consideran que es más trascendental para conseguir trabajo, se posicionó con 56.9% la educación, 26.6% la experiencia laboral, 5.4% los contactos personales, 5.3% todas, 2.6% la suerte y 2.4% la buena apariencia, lo cual sigue indicando que en la percepción de los jóvenes, la educación es un factor esencial para tener un trabajo.

Sobre las tres características que les parecen más importantes de un trabajo se posicionaron en los primeros lugares con: 84.6% que pague bien, 42.6% que sea estable, 40.4% servicios médicos y prestaciones. Desafortunadamente, como ya lo comentamos, a la mayoría de los jóvenes que trabaja les pagan poco y no reciben todas las prestaciones de ley, aunado a que las formas de contratación prescritas en la Reforma Laboral propician inestabilidad en el trabajo.

Sobre su sentir, de cuáles son los tres problemas más graves del país, 57% apreció que la pobreza, 47.4% el desempleo y 41.5% la inseguridad. Sobre estas cifras, es palpable el conocimiento que tienen los jóvenes sobre la

existencia de la falta de empleo en el país.

V. Repercusiones adversas de la Reforma Laboral en los jóvenes

En esta sección plantearemos los aspectos sobre contratación que se encuentran contenidos en la Reforma Laboral y sus efectos adversos en los jóvenes. En este contexto, la primera LFT se publicó en el DOF de 28 de agosto de 1931. Entró en vigor al día siguiente de su publicación. Derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo. La ley subsecuente se publicó en el DOF de 1º de abril de 1970.

El ex Titular del Poder Ejecutivo Federal, Felipe Calderón Hinojosa, en ejercicio de la facultad conferida en la fracción I del artículo 71, así como el artículo 72, inciso H, de la CPEUM presentó con fecha 1º de septiembre del año 2012, la iniciativa que logró reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la ley referida. Dicha propuesta fue aprobada y publicada en DOF el 30 de noviembre de ese mismo año.

Con la legalización de nuevas figuras contratación y la regulación de otras existentes; actualmente, los jóvenes enfrentarán desalentadores escenarios para configurar sus relaciones de trabajo, y con ello, repercusiones negativas en su ámbito laboral.

Los aspectos sobre contratación que consideramos repercuten de forma negativa en los jóvenes son: el sujeto a periodo de prueba, de trabajo para capacitación inicial, para labores periódicas de carácter discontinuo, el régimen de subcontratación y el contrato por hora.

Para estar en posibilidad de explicar las formas referidas, es menester señalar cuáles eran los tipos de relaciones de trabajos previos a la reforma, mismos que continúan:

- Para obra determinada.
- Para tiempo determinado.
- Por tiempo indeterminado (art. 35, LFT de 1970).

En primer término, la obra determinada, únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza (art. 36, LFT). Lo determinado hace alusión a fijar un tiempo en que se prestará el trabajo, lo cual es indicativo de una ocupación temporal. (La obra se refiere a un trabajo en específico, como una escultura, una construcción, etc.).

En segundo lugar estaría el tiempo determinado, únicamente puede estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar (la naturaleza no permite que sea más tiempo que el fijado).

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador (situaciones concretas podrían ser las incapacidades médicas o de maternidad) (art. 37, LFT).

En tercer lugar estaría el tiempo indeterminado, el cual según la LFT será de este tipo a falta de estipulaciones expresas (si el contrato no señala un tiempo específico se entiende que el contrato es por tiempo indefinido) (art. 35).

A continuación, expondremos las nuevas modalidades de contratación y las figuras que ya existían y que sólo fueron reguladas para su aplicación.

1. Contrato sujeto a periodo de prueba

El periodo a prueba es una de las nuevas modalidades de contratación previstas en la Reforma Laboral en estudio. Ésta puede establecerse en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita (art. 39-A, P. I, LFT).

Esta relación de trabajo ya existía en la práctica, lo único que se hizo con la reforma fue legalizarla. Muchos trabajadores eran y son puestos a prueba en los centros de trabajo. Lo grave de esta situación es que ahora está permitido por la ley.

Los jóvenes corren riesgo de ser explotados laboralmente bajo el auspicio de la propia ley, toda vez que con el interés de conseguir el empleo, podrían someterse a un trabajo precario, en el cual priven condiciones de trabajo poco favorables y donde las cargas laborales sean excesivas. Y al ser jóvenes, inyectarán toda su energía a ese trabajo, sin la seguridad de ser contratados. Y el problema no es que trabajen con ahínco, por el contrario, sino que los empleadores, al observar esta situación, pueden aprovecharla de forma negativa y contar jóvenes durante periodos de prueba y cada que se termine uno de estos contratos proveerse de nuevos jóvenes.

La vigencia del periodo a prueba tiene regla y excepciones:

- Regla general: No podrá exceder de treinta días (art. 39-A, P. I, LFT).

- Excepción: Podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas (art. 39-A, P. II, LFT).

La ley señala que dentro de las condiciones de trabajo durante el periodo de prueba, el trabajador disfrutará:

- del salario,

- la garantía de la seguridad social,

- de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe (art. 39-A, P. III, LFT).

No obstante lo anterior, este hecho no compensa lo perjudicial de la forma de contratación. Esto porque si un joven es contratado sólo en periodos de prueba y con la problemática de desempleo en nuestro país, no se sabe en cuánto tiempo se colocará en otro trabajo, y por ende, no tendrá una continuidad laboral, lo cual repercutirá en el aspecto de la seguridad social, lo cual implica no sólo no estar cubierto en la atención médica por enfermedades o maternidad sino dejar de cotizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para cuando llegue el momento del retiro, mismo que podría conllevar a no alcanzar el derecho a la jubilación.

Y los requisitos para que se dé por terminada de la relación de trabajo durante el periodo de prueba, sin responsabilidad para el patrón son:

- Que el trabajador no acredite que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto (art. 39-A, P. III, LFT).

Esta situación también resulta desventajosa para los jóvenes, toda vez que es el patrón, quien decide si despide o no al trabajador, basado en su juicio. Y aunque la ley señala que para dar por terminada la relación de trabajo debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, la problemática al respecto radica que estas Comisiones sólo se constituyen en empresas que tienen más de cincuenta trabajadores. Y si la empresa no cumple con este requisito, el despido o la continuidad del trabajador sólo dependerán del empleador.

2. Contrato de trabajo para capacitación inicial

El contrato de trabajo para capacitación inicial es otra de las nuevas formas de contratación previstas con la Reforma Laboral. Dicho contrato, es aquel por medio del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado (art. 39-B, P. I, LFT).

Al igual que la contratación precedente, esta forma ya se implementaba en algunos centros de trabajo.

La vigencia de la capacitación inicial también cuenta con regla general y excepciones:

- Regla general: Tendrá una duración máxima de tres meses (art. 39-B, P. II, LFT).
- Excepción: Hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados (art. 39-A, P. II, LFT).

Dentro de las condiciones de trabajo durante la capacitación inicial, el trabajador disfrutará:

- del salario,
- la garantía de la seguridad social,
- de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe (art. 39-B, P. II, LFT).

Respecto a las condiciones de trabajo, este tipo de contratación también representa las desventajas para los jóvenes descritas en el contrato a prueba. Y aun y cuando la capacitación podría resultar positiva porque el joven podría adquirir conocimientos y experiencia, después de la capacitación se le podría contratar con periodo a prueba y esto conllevaría a los aspectos negativos ya relatados.

Los requisitos para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en la capacitación inicial son los mismos que para el periodo a prueba:

- no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y

Adiestramiento, así como a la naturaleza de la categoría o puesto (art. 39-B, P. II, LFT).

En este supuesto, se daría la misma situación que en el contrato a prueba, si el centro de trabajo no tiene más de cincuenta trabajadores, no se tomará en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad Capacitación y Adiestramiento, y el despido o la continuidad del trabajador estará sólo en manos del patrón.

3. Contrato para labores periódicas de carácter discontinuo

La contratación para labores periódicas de carácter discontinuo también en una figura de reciente creación con la reforma. En la LFT de 1970 sólo se encontraba prevista la modalidad de temporada.

Así, conforme al artículo 39 F de la ley laboral, la regla general es que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado sean continuas. Y por excepción, podrán pactarse para labores discontinuas. Los requisitos son que: los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Lo negativo de esta forma de contratación para los jóvenes es que el trabajo es interrumpido, de ahí el hecho de la discontinuidad. Y aunque existen trabajos bien definidos que tienen ese carácter discontinuo, también se puede dar el hecho de que el patrón adapte actividades para que sean desarrolladas de forma intermitente.

Y no obstante que conforme a la ley, los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado. Esto sólo será en proporción al tiempo trabajado en cada periodo, lo cual aleja o hace casi imposible para los jóvenes el hecho de gozar de ciertos derechos laborales, tales como: antigüedad, vacaciones, cotización de semanas para crédito de vivienda y la jubilación.

4. Régimen de subcontratación

La LFT de 1970 ya regulaba la intermediación, pero con la reforma en estudio se especifica el régimen de subcontratación. Y al igual que las figuras que hemos analizado hasta ahora, la subcontratación también se ha venido llevando a cabo en la práctica desde tiempo atrás, pero ahora, desafortunadamente los jóvenes serán presa en mayor medida de esta forma de leonina de contratación.

Con la adición del artículo 15-A de la LFT se define el trabajo en subcontratación como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Desde la definición antedicha ya se aprecian violaciones a los derechos laborales de los trabajadores. Esto por diversas razones.

La primera porque se establece que el contratista ejecuta obras o presta servicios con “sus trabajadores”. A este respecto, las personas no son propiedad de nadie. Y por ende, conforme al artículo 3º de la LFT, el trabajo que éstas desarrollan es un derecho y un deber sociales y no un artículo de comercio.

Tal afirmación va en contra de la propia noción de trabajo decente especificada por la propia ley laboral, la cual sostiene que aquél es el que respeta plenamente la dignidad humana. Y ese respeto deja de existir cuando es una persona distinta al trabajador (el contratista), quien comercia y se beneficia con su trabajo.

Para conservar la dignidad en un trabajo, debería ser únicamente el trabajador, quien se favorezca de su propio trabajo. Con ello se evitaría mercantilizar el empleo y explotar a los trabajadores.

En segundo término, la definición en análisis establece que “el contratante supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”. Y con ello, se está en contra de lo previsto por el artículo 20 de la LFT, el cual señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a “una persona”, mediante el pago de un salario. Y existe contradicción toda vez que quien le paga el salario al trabajador es el contratista y no el contratante, quien sí lo supervisa y, en consecuencia, también con él tiene la condición de subordinación. Con ello, el trabajador está subordinado a “dos personas” y no a una sola como señala el artículo 20 en comento.

Por otro lado, la figura de subcontratación propicia el incumplimiento del pago de prestaciones laborales, como es el caso del reparto de utilidades. Además de que evita la sindicalización, y con todo ello, se merman derechos de los trabajadores.

5. Contrato por hora

No obstante que en la LFT de 1970 ya existía la posibilidad de fijar el salario por unidad de tiempo. Con la reforma se especificaron sus características en el párrafo II del artículo 83 de la ley en cita, el cual establece:

“Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria”.

Entre las características señaladas se encuentra que:

- a. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto del salario. Sin embargo, sabemos que ante la sobrada demanda y escasa oferta de empleo, los jóvenes cuentan con pocas posibilidades de convenir el monto de su pago.
- b. El salario debe ser remunerador. Sobre este punto existe una laguna en la reforma, debido a que no se define lo que debe entenderse por éste.
- c. No se exceda la jornada máxima legal. Sobre el hecho de que en el pago por hora no debe excederse la jornada máxima legal, debemos considerar que el artículo 60 de nuestra LFT distingue entre tres jornadas de trabajo, a saber:
 - Jornada diurna: la comprendida entre las seis y las veinte horas.
 - Jornada nocturna: la comprendida entre las veinte y las seis horas.
 - Jornada mixta: la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Y conforme a estos tipos existen duraciones máximas:

- Ocho horas para la diurna.
- Siete horas la nocturna.
- Siete horas y media la mixta

En este contexto, un joven podría ser contratado desde una hasta ocho horas. Sin embargo, tal circunstancia, tiene varias implicaciones. Primero, para que no se convierta en jornada continua, un patrón que quisiera vulnerar los derechos del joven, lo contratará entre una y siete horas 29 minutos, dependiendo del horario de trabajo. Con ello evitará que la prestación del servicio se convierta en jornada continua, con la cual el joven trabajador tendría otros derechos.

Dentro de los derechos referidos se encuentra el señalado en el artículo 63 de la LFT, el cual prescribe que durante esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. En este contexto, si el trabajador quisiera tomar un descanso, éste no le sería pagado.

Otro de los derechos de la jornada continua es el señalado en el artículo 64 de la LFT, el cual prescribe que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Este derecho tampoco le es considerado al joven trabajador por hora porque sólo que se le pagará por el tiempo trabajado.

Otro derecho que no le es concedido al joven trabajador por hora es el día de descanso señalado en el artículo 69 de la LFT, el cual se otorga a los trabajadores de jornada continua por cada seis días de trabajo con goce de salario íntegro.

d. Se respeten los derechos laborales. Con lo que hemos señalado hasta aquí vemos que los derechos laborales no son respetados en su totalidad.

e. Se respeten los derechos de la seguridad social. Aun y cuando, con el contrato por hora puedan tener cubierto el servicio de atención médica, el derecho a la jubilación se tornaría inalcanzable si se trabaja poco tiempo al día.

f. El ingreso que perciban los trabajadores no debe ser inferior al que corresponda a una jornada diaria. Sobre este tópico, si los salarios mínimos fijados a partir del 1º de enero de 2013 para las Zonas Geográficas A y B, son: \$64.76 y \$61.38 diarios, respectivamente, estos montos serían los que se pagaran por día en el contrato por hora. Dicha situación es perjudicial a todas luces para el joven trabajador, porque no obstante que el párrafo 2º del artículo 90 de la LFT señala que dicho salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en

el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”, con los montos del salario mínimo fijados en México no se puede garantizar la suficiencia “con decoro” de las necesidades normales de una familia.

En el contrato por hora, el trabajador no cuenta con certidumbre sobre su ingreso en el futuro, porque aun y cuando, en el mejor de los casos, si existiera un contrato donde se fijen las horas por laborar, una vez que éste expire, se podría contratar o no al trabajador o fijarse otro número de horas distintas al anterior.

VI. Reflexión final

De lo hasta aquí vertido, podemos apreciar que las modalidades de contratación: sujeto a periodo de prueba, de trabajo para capacitación inicial, para labores periódicas de carácter discontinuo, el régimen de subcontratación y el contrato por hora, estatuidas en la Reforma Laboral, conllevan graves repercusiones adversas en los jóvenes.

Además de lo anterior, éstas no representan una solución viable para la problemática del desempleo juvenil como se aseveró en la presentación de la iniciativa de reformas a la LFT por el ex Presidente Felipe Calderón.

Lo anterior queda demostrado con los resultados de la ENOE (INEGI, 2013), correspondientes al periodo abril-junio de 2013, reportados por el INEGI, en el cual se afirma que en este tiempo 49.5 millones de personas se encontraban ocupadas, pero sólo incrementaron 269 mil personas, respecto del mismo trimestre de 2012.

La población subocupada alcanzó 4.2 millones de personas en el segundo trimestre de 2013, para una tasa de 8.5% respecto a la población ocupada, proporción menor a la de igual trimestre de 2012, que fue de 8.9 por ciento.

En ese trimestre abril-junio de 2013, la población desocupada se situó en 2.6 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente fue de 5% de la PEA, porcentaje mayor al registrado en el periodo abril-junio de un año antes, que fue de 4.8 por ciento.

En el segundo trimestre de 2013, todas las modalidades de empleo informal representaron el 59.1% de la población ocupada; en tanto que en igual periodo de 2012 su valor fue de 59.9 por ciento.

Y en el trimestre de referencia, la población desocupada en el país se situó en 2.6 millones de personas y la tasa de desocupación correspondiente fue de 5% de la PEA, porcentaje superior al de 4.8% de igual trimestre de 2012.

En estos términos y como era de esperarse, con los datos referidos se advierte que la Reforma Laboral no ha alcanzado su objetivo de ofrecer a los jóvenes empleos de calidad ni ha conseguido mejorar la situación laboral en el país. Todo lo contrario, vulnera derechos laborales y plantea escenarios laborales desfavorables para los jóvenes y para aquellos que aún están en busca de empleo, debido a que los orilla a ocuparse en empleos con condiciones de trabajo precarias que poco coadyuvarán para mejorar su calidad de vida.

Era inverosímil, como intentaron hacernos creer, que como consecuencia de la Reforma Laboral se crearían todos los empleos que el país necesita como por arte de magia y que se mejoraría la calidad de éstos. Ya se sabía, que este discurso sólo llevaba inmersa la flexibilidad laboral que ciertos grupos reclamaban.

No se debe olvidar que el derecho debe ser utilizado como un instrumento para alcanzar el bien común y no servir de provecho sólo para unos cuantos, en detrimento de las prerrogativas de la mayoría.

Bibliografía

Agulló Tomás, Esteban, (1997), *Jóvenes, trabajo e identidad*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, España.

Cámara de Diputados, (2012), *Gaceta Parlamentaria*, Año XV, Número 3595-II, 4 de Septiembre.

Gil Calvo, E. y Menéndez Vergara, E., (1985), *Ocio y prácticas culturales de los jóvenes*, Ministerio de Cultura, Colección Informe Juventud, España.

IMJUVE-III-UNAM, (2012), *Encuesta Nacional de Valores en Juventud 2012*, México.

INEGI, (2010) *Censo de Población y Vivienda*.

INEGI, (2013), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Trimestre abril-junio de 2013*.

OIT, (2012), *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción, Resolución y conclusiones de la 101ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra.

OIT, (2013), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*, Oficina Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra.

Zárraga, J.L., (1985), *Informe Juventud en España 1984. La inserción de los jóvenes en la sociedad*, Ministerio de Cultura, Madrid.

Páginas electrónicas

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española [en línea]*, 22ª edic., Espasa Libros, S.L.U., España, 2001, Disponible en Internet: <http://lema.rae.es/drae>, [consultado el 29 de Agosto de 2013]

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.

Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo.

SOCIAL PROTECTION AND CHILD LABOUR: THE EXPERIENCE IN MEXICO WITH “OPORTUNIDADES”, A CONDITIONAL CASH TRANSFER 1997 – 2000

1.1 Introduction

During the last decade conditional cash transfers have emerged as a new social protection approach to increase human capital and combat poverty, especially in Latin American and Caribbean countries.¹ They aim to foster human capital among the poorest in the population, and children constitute one of the main groups targeted as a means of breaking the intergenerational cycle of poverty. Unlike traditional social programmes that focus on redistribution to combat poverty in the short term, conditional cash transfer programmes provide grants and school vouchers to poor families on condition that they send their children to school and attend health centres on a regular basis. The objective is that the grant leads to a reallocation of household resources by increasing children’s school attendance rather than engaging them in labour activities, with the intention of reducing poverty in the long term.

¹ Among the conditional cash transfer programmes launched in Latin America are Bolsa Escola in Brazil, Red de Protección Social in Nicaragua, Oportunidades in Mexico, Plan Jefes y Jefas in Argentina, Programme of Advancement through Health and Education in Jamaica, Vaso de Leche in Peru, Familias en Acción in Colombia, the Family Assistance Programme in Honduras, Ingreso Ciudadano in Uruguay, Bono de Desarrollo Humano in Ecuador and Familias en Acción in Colombia. (Fiszbein et al., 2009)

Oportunidades, known as PROGRESA from 1998 to 2002, and before that as Solidaridad, started in the mid-1990s in small communities and has recently been extended not only in terms of geographical coverage by increasing its scope to include urban areas but also in terms of the social package itself. The initial target of the programme was poor rural families: it now covers around five million poor rural and semi-urban families, a quarter of all households in Mexico (Behman, et al. 2009).

This research investigates child labour issues using data from Oportunidades/PROGRESA. The aim is to test the poverty and wealth paradox hypotheses found in the literature on child labour.

Although there seems to be a consensus among institutions and scholars about the seriousness of this problem, the causes of this phenomenon are still debated. There is a substantial body of literature that stresses that among the causes, the poverty hypothesis seems to be the most important (Amin, Quayes et al. 2004; Ersado 2005; Suryahadi, Priyambada et al. 2005; Shafiq 2007; Contreras 2008; Basu, Das et al. 2010). In this body of literature the possibility that households are pushed to send their children to work when their income does not cover the minimum living requirements has been theoretically and empirically tested. For many poor families, children offer a coping strategy to escape from a deteriorating situation as they represent a means of increasing their level of income essential to the survival of poor families.

Despite the fact that the discussion has focused on poverty as a main determinant, there is an emerging argument that challenges this hypothesis. A growing body of research has revealed another dimension of the problem, offering findings that contradict the positive link between child labour and poverty (Patrinos and Psacharopoulos 1997; Ray 2000; Dayioglu and Ragui 2002; Bhalotra and Heady 2003; Bhalotra and Tzannatos 2003; Kim 2009, Valdez 2011). This line of research points out that some parents engage their children to work, for instance, in the family business as their best preparation for life and not necessarily as a result of household poverty, as commonly argued. For instance, Bhalotra and Heady (2003) propose that there could be a wealth paradox for children living in rural areas of Pakistan and Ghana. They find that children from land-rich households are more likely to work than those of land-poor families.

This research explains the Mexican experience in poor rural communities using Oportunidades data and covers the period 1997 to 2000 in six rounds: 1997, November 1998, May 1999, November 1999, May 2000 and November 2000. It explores the employment and schooling of 8 to 17-year-

old children living in poor rural communities and covers information on the effects of adverse effects and illness, housing characteristics and ownership of land and livestock on household members.

This paper is related to research such as that of Bhalotra and Heady (2003), whose study in Pakistan and Ghana reveals that children in the richest rural households are more likely to be engaged in labour activities. They propose a wealth paradox for child farm labour in which the children of land-rich households are more likely to work than those of land-poor households, indicating that asset ownership and child labour may be positively correlated or that asset ownership and child schooling may be negatively related. They attribute this paradox to failure in the markets for labour and land, which is mitigated by credit market failure. Bhalotra and Heady find that the wealth paradox persists for girls, but for boys in both countries it disappears.

However, our review of the literature focusing on the link between working children and household profiles shows that not all the household assets present in the debate are included due to a lack of information. Some researchers use the size of the land owned by the household to explore the link between child labour and poverty (Bhalotra and Heady 2003); others use the number of large and small animals owned (Cockburn 2002), and a third line of studies use access to water and electricity as wealth proxies (Guarcello and Lyon 2004). This research extends previous studies by including most of the assets found in the literature but also exploring the impact of conditional cash transfers on child labour.

The paper is structured as follows: section 1.1 presents an overview of the Oportunidades cash transfer programme in Mexico. Section 1.2 presents the descriptive characteristics of children who work and those who attend school, by gender. Special attention is paid to contrasting the results regarding children who receive a conditional cash transfer from the Mexican government with those of children who do not. Section 1.3 reviews the hypotheses relating child labour to household assets. Section 1.4 presents the models, methods and variables of calculation. Section 1.5 summarises the findings of this study, leading into a discussion of the implications of child labour in poor rural areas of Mexico and the effectiveness of conditional cash transfers in combating child labour.

1.2 Conditional cash transfer in Mexico, Oportunidades: an Overview

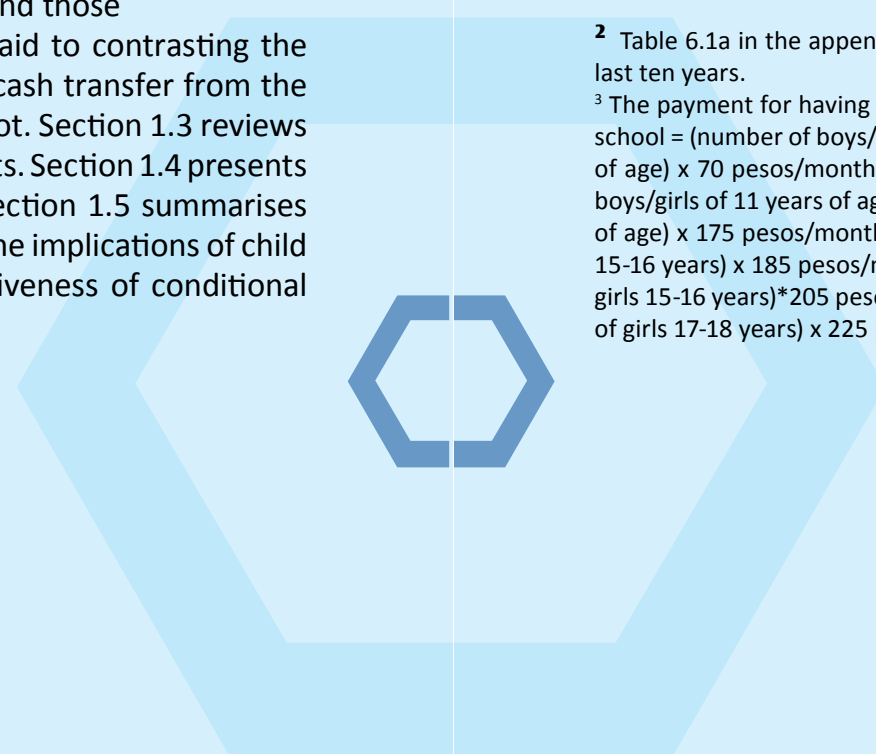
The Oportunidades program is one Mexico's largest social development programs and targets low-income families living in poor rural and semi-urban communities. It assists 5.8 million families in 100,000 villages throughout the country. Its aim is to alleviate their poverty by providing education, health, and nutritional assistance in order to minimize intergenerational rural income discrepancies.

The PROGRESA program was introduced in 1997 to provide cash transfers to the mothers of 300,000 families living in poor rural communities on the condition that their children enrol in school and attend from third primary to third secondary grade and visit their local health centre on a regular basis. Ever since, Oportunidades has grown significantly, not only in terms of territorial coverage but also by covering a higher level of education. Originally a rural program focusing on children enrolled in primary to secondary education, in 2001-2002 the program extended its coverage from primary to secondary grades to include high school grants as an additional benefit, and in 2005 Oportunidades expanded its coverage from poor rural areas to include semi-urban communities.²

The cash transfer is given every two months in two forms: 1) as cash to improve food purchasing power and 2) as educational scholarships that vary by grade and sex.³ In addition to the cash transfer the program

² Table 6.1a in the appendix section presents the phases of Progres/Oportunidades during the last ten years.

³ The payment for having a child enrolled in primary and secondary school is as follows: primary school = (number of boys/girls 8 years of age x 60 pesos/month) + (number of boys/girls of 9 years of age) x 70 pesos/month + (number of boys/girls 10 years old) x 90 pesos/month + (number of boys/girls of 11 years of age) x 120 pesos/month: secondary school = (number of boys 12-14 years of age) x 175 pesos/month + (number of girls 12-14 aged) x 185 pesos/month + (number of boys 15-16 years) x 185 pesos/month + (number of boys 15-16 years) x 185 pesos/month + (number of girls 15-16 years)*205 pesos/month + (number of boys 17-18 years) x 195 pesos/month + (number of girls 17-18 years) x 225 pesos/month.



provides food supplements for pregnant and lactating women, children aged 0 to 24 months and those aged 2 to 4 with low bodyweight.

Unlike previous social programs in Mexico such as the Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO: Farmers' Direct Support Programme), which was designed to provide cash transfers to agricultural producers with land dedicated to the production of staple foods, prior to the signing of the North American Free Trade Agreement (NAFTA), a distinctive characteristic of Oportunidades is that it is a multi-sectoral cash transfer program whose beneficial components are closely linked. The first component, education, constitutes an essential mechanism to avoid the transmission of poverty between generations. To achieve its objective of improving school enrolment, attendance and performance, Oportunidades provides grants for education at primary and secondary levels and at medium-superior level. Children up to 18 years old must be enrolled in school from the third primary to the third secondary grade in order to receive the payments.⁴ The grant, which is adjusted every six months to account for inflation, increases as children progress to higher grades with the aim of providing the income that the child could earn if not at school.⁵ There is evidence that more girls than boys in rural Mexico drop out of secondary school, as shown in Table 1.1.

⁴ When Oportunidades started in 1997, it only provided scholarships to children between third grade of primary and third grade of secondary school. In 2002 it expanded its coverage from such students in poor rural communities to include those in semi urban areas.

⁵ The grant is suspended if the child misses the school more than 12 days during the school year and for students in first and to third grade of, secondary school if they do not provide evidence of school enrolment.

Table 1.1: Oportunidades, conditional cash transfer grant (\$)

Table 1.1: Oportunidades, conditional cash transfer grant (\$)

Grade	January	July to	January	July to	January	July to
	to June	December	to June	December	to June	December
	1998	1998	1999	1999	2000	2000
Primary school						
Third grade	65	70	75	80	85	90
Fourth grade	75	80	90	95	100	110
Fifth grade	95	100	115	125	135	145
Sixth grade	130	135	150	165	180	195
Secondary school						
First male	190	200	220	240	260	270
Second male	200	210	235	250	260	275
Third male	210	220	245	265	285	300
First female	200	210	235	250	260	275
Second female	220	235	260	280	295	315
Third female	240	255	285	305	320	335
Cash transfer per household	95	100	115	125	135	145
Maximum grant per household	585	625	695	750	820	895

Source: Skoufias, (2005) ,Oportunidades, 2010

The second component provides basic health care services for the beneficiary families with the objective of preventing and reducing the duration of illnesses such as respiratory infections, tuberculosis, diarrhoea, high blood pressure and diabetes. As with education, in order to continue to benefit from the programme all members of the family must provide evidence of regular visits to their health centre and attendance at talks on topics such as family planning, nutrition, hygiene, prenatal care, childhood immunization, food hygiene, vaccinations, the prevention and treatment of diarrhoea, tuberculosis, high blood pressure, diabetes, parasites and respiratory infections etc. At the health checkups special attention is paid to the detection and treatment of parasites, arterial hypertension, diabetes, mellitus and cervical cancer. If one or more member of the family misses the check-up the household does not receive the food support. Table 1.2 summarises the frequency of health visits required by category.

Table 1.2: Annual frequency of health visits required by Oportunidades

Table 1.2: Annual frequency of health visits required by Oportunidades

Age group	Required frequency of check-ups
Children under 4 months	Three: at 7 and 28 days and 2 months old
4 to 24 months	Eight : 4, 6, 9, 12, 15, 18, 21, and 24 months
2 to 4	Four-monthly
5 to 16	Six-monthly
Women Pregnant	Five checkups
Lactating	Two checkups: following childbirth and during lactation
Adults and youths 17 to 60	One per year
Over 60	One per year

Source: Skoufias (2005)

The families receive a fixed amount of money to improve their nutritional intake and their health. As the program prioritises the prevention of malnutrition in infants and children it provides supplements to pregnant and lactating women and children four months to two years old in addition to the cash transfer. However, if a child later presents signs of malnutrition these supplements are also provided for children aged two to four. The supplements contain whole dried milk, sugar, vitamins and minerals and are distributed by CONASUPO⁶ to health centres in 240-gram packages. The supplements are collected once a month by mothers at the health clinic when attending for medical check-ups for each targeted member of the family.

⁶ Compañía Nacional de Subsistencias Populares: the most important distributor of food in rural communities in Mexico.

1.3 The impacts of different assets and adverse effects on child labour and school attendance: empirical evidence from 1997 to 2000

This section presents a general description of the implications of household profiles and adverse effects for child labour and school enrolment in both children who receive an educational grant and those who do not.

1.3.1 The impact of Oportunidades on child labour and school attendance

Figure 1.1 compares children in the treatment and control communities from 1997 to 2000. It shows the percentage of children who worked and who attended school during the week in question. First, it is notable that there is a clear reduction in school attendance and an increase in participation in labour activities. The Oportunidades' grant appears to have had a positive impact on school attendance, especially in around 5 per cent of older children aged 14, 15 and 16. The impact of the programme on younger children is less noticeable.

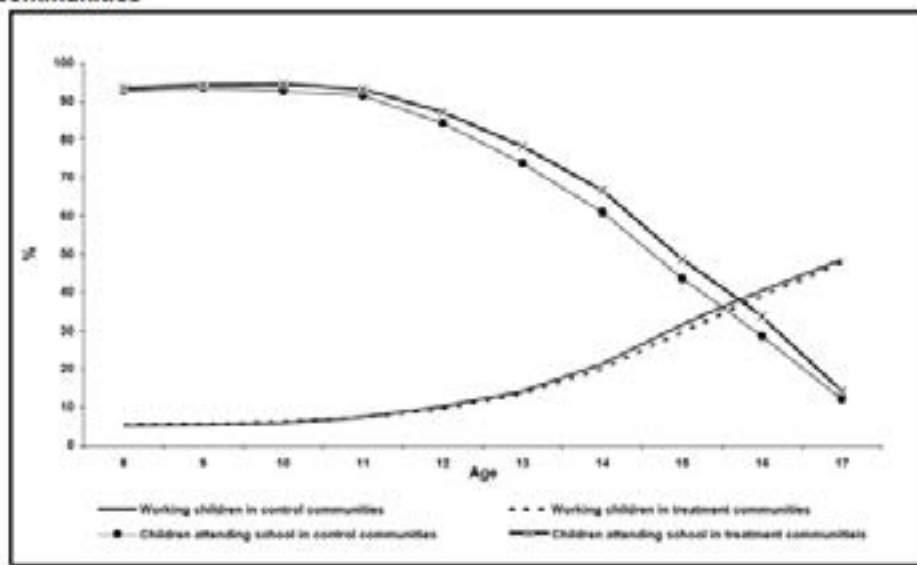
This tendency reflects the fact that the size of the grant increases as children progress to higher grades as a way of keeping them in school rather than working. Figure 1.1 also shows that the highest rate of school attendance in older children does not continue in the 17-year-old group. An explanation for this could be that Oportunidades provides educational grants for each child enrolled in school between the third grade of primary and the third grade of secondary school. At the age of 17 children usually finish secondary school and enter the preparatory level of the Mexican school system.⁷ Another reason could be that the secondary and preparatory levels are not provided in the same school: many children

⁷ In the Mexican school system education is divided into four levels: primary, secondary, high school (preparatory) and college. The primary level is compulsory, starts at the age of six and finishes at the age of 13. There are three years of secondary level and it is compulsory to second grade. A child starts secondary education at the age of 13 and

have to walk long distances, even to other communities, to attend high school. Many of the poor rural communities in Mexico only have the infrastructure for primary and secondary education; in fact some only have the minimum requirements for primary education, which affects school attendance as Figure 1.1 shows.

Figure 1.1 shows that child labour does not follow the same pattern as school attendance. From the age of 8 to 10, children's participation in labour activities is slightly higher in the treatment communities than in the communities that do not receive cash transfers. However, children from 11 to 17 in the control communities work more than those living in the treatment communities, although the increment is slightly higher at around 1 per cent on average. We used an independent sample t-test to determine whether there was a difference in the means of the control and treatment communities regarding children who are students and those who work. We found similar results for the group of children attending school.

Figure 1.1: Percentages of children at work and at school in control and treatment communities



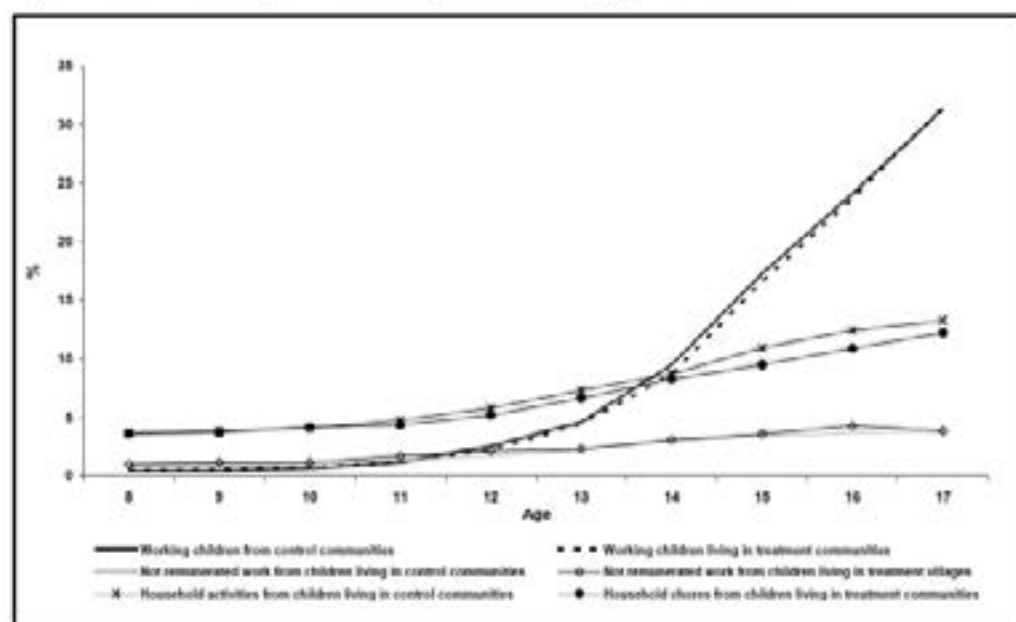
Note: Control communities do not include beneficiaries of the Oportunidades programme while treatment communities do.
Source: Author's estimations

Our descriptive statistics for working and student children are consistent with studies by Parker (2000) and Parker and Skoufias (2000) which report that being enrolled in the Oportunidades programme impacts on school participation but not necessarily on labour activities. For instance, Skoufias and Parker (2001) analyse the implications of Oportunidades for child labour and school attendance by gender in four rounds: November 1997, November 1998, June 1999 and November 1999. Their descriptive analysis reveals that boys' participation in the labour force is slightly higher in the control than in the treatment communities by around 0.01 percent for the whole period. In contrast, working girls' participation in the labour force was lower in the control than in the treatment communities by around 0.02 percent, with the exception of 1998 when it was slightly higher in the control communities.

The outcomes also reveal that Oportunidades has a positive impact on getting children to school. More boys and girls participated in the school system in communities that receive support from the programme: for boys by around 0.2 percent and for girls, by 0.1 per cent. Attanasio et al. (2008) and Glewwe and Olinto (2004) found similar results in rural Colombia and rural areas of Honduras respectively. Both studies analyse the implications of conditional cash transfers for child labour and school attendance. Glewwe and Olinto found that whereas the PRAF II programme in rural areas of Honduras increases school enrolment rates by 2 per cent and reduces drop-out rates by 2.3 per cent, it had no effect on child labour.

To explore whether the pattern of work remains the same regardless of type of activity, we now analyse the differences between the different kinds of labour activities engaged in by children in the control and treatment communities. We consider three categories of work: work for which the child receives a monetary payment, remunerated work; work that involves participation in the family business, farm or plot for which the child does not receive payment, unremunerated work; and work carried out mainly at home such as looking after siblings or elderly household members and doing household chores, household activities. As Figure 1.2: shows, the only work that maintains the pattern described above is remunerated work. The participation in work of younger working children living in the treatment communities is to some extent higher; however at the age of 12 the tendency is reversed, resulting in slightly more children living in the control communities working in this category. By contrast, participation in unpaid agricultural production on the family farm or in the family business is higher in children living in communities that receive conditional cash transfer benefits.

Figure 1.2: Percentages of working children by type of activities



Source: Authors' estimations
 Note: Control communities refer to those that do not receive cash transfers and treatment villages mean those that are enrolled in the programme.

In addition, we observed that young children's participation in labour activities is mainly oriented to household chores; around 5 per cent of children aged 8 to 13 are engaged in this kind of work. However, as children get older they are more likely to be engaged in paid than unpaid activities.

1.3.2 Impact of adverse effects on child labour

We now examine the effect of different adverse effects such as illness in children aged 0 to 5, the presence of disabled and elderly members in the family and adverse effects on child labour. Table 1.3 presents the impact of different adverse effects that families can face and their impact on the decision to send children to work. As we were keen to investigate and evaluate the impact of the Oportunidades programme on child labour we split our analysis into children who receive a cash transfer and those not involved in the programme.

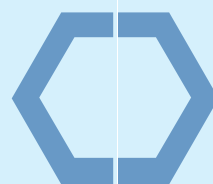
Table 1.3: Prevalence of adverse effects in the lives of working children aged 8 to 17 (%)

Type of adverse effects households face	BOYS		GIRLS	
	Control group	Treatment group	Control group	Treatment group
No natural disaster	18.9	17.6	16.9	15.7
At least one natural disaster	22.7	20.7	22.5	22.1
No elderly people	20.2	19.3	16.3	15.8
Elderly members	20.7	20	16.1	15.5
No ill children 0 to 5 years	20.2	19.3	16.3	15.8
Ill children aged 0 to 5	20.7	20	16.1	15.9
No disabled persons	20.1	19.2	16.2	15.7
Disabled household members	23.4	21.7	17.1	15.8
Married parent	19.7	19	14.2	14.1
Single parent	19.7	19.8	16.1	15.4
Male household head	20.1	19.2	15.5	15.4
Female household head	25.9	24.3	22.1	19
No indigenous household head	21.8	21.1	16.9	16.8
Indigenous household head	17.7	16.5	14.2	13.3

Source: Author estimations

Considering the adverse effects one at a time, Table 1.3 shows that working boys in both the control and the treatment communities come from households with a female head, with 25.9 per cent of working boys in control families whose main breadwinner is a female. As we expected, when a cash transfer is assigned to families with a female household head this reduces the boys' work activities by 1.6 per cent from 25.9 to 24.3 per cent. The highest proportion of girls that worked lived in households that do not receive cash transfers and have suffered at least one natural disaster such as a drought, flood or hurricane.

As shown in Table 1.3, around 22.5 per cent of girls who work have experienced this kind of shock, but Oportunidades slightly mitigates its effect, resulting in a drop of 0.4 per cent down to 22.1 per cent. Although the higher proportion of girls who participate in labour activities is due to a natural disaster, Oportunidades mitigates adverse effects to households to a greater extent when the main breadwinner is female. For instance, 22.1 per cent of girls work from households whose head is female, but the cash transfer reduces the negative effect of a single, widowed or divorced female head by 3.1 per cent from 22.1 to 19 per cent.



Conversely, Table 1.3 shows that a smaller proportion of working children of both sexes live in households whose head speaks an indigenous language. A possible explanation for this is that these families benefit not only from the Oportunidades grant but also from programmes such Indigenas and Liconsa which specifically focus on ethnic people. It is notable that boys seem more likely to work in adverse circumstances such as adverse effects, the presence of a disabled member of the household, the illness of a child younger than six and so on. However, in all cases Oportunidades removes the negative effects of adverse effects on child labour for both boys and girls.

1.4 The empirical model

To test the poverty and wealth hypotheses, bearing in mind that poor rural communities have the additional element of access to the cash transfer programme, we estimated a two-stage Heckman probit model. The main concern in the empirical analysis is that our calculations might include a biased selection if we used a probabilistic model without using a correction technique. We found some problems with the data such as missing information on the dependent variable, child labour activity (around 1.4 per cent), school attendance (around 9.4 per cent), parental relationships, possession of animals, natural adverse effects and ill children 0 to 5 years old in some rounds. We could discard these individuals from the analysis; however we cut the data and therefore the sample selection could have significant effects on our calculations regarding child labour. Or we could substitute the median value computed from all respondents to the questions; nevertheless such procedures assume that time non-response is random, which could not be the case, and therefore we might produce biased outcomes. A further econometric implication is that we needed to do a posterior calculation to evaluate whether the results using censored data involved a biased selection.

Thus we used Heckman's two-step technique to check for a self-selection bias into work. This approach enabled us to obtain consistent and unbiased estimates in the second stage regression model. Our model comprised two equations: the selection equation – whether a child works or not – and the result question – whether a child attends school or not. When we ran our models using a two-stage Heckman model our results revealed that the calculations support a selection bias. ρ , a measure of the correction in the error term in the separate selection and outcome, is statistically significant. Consequently the hypothesis that the error terms from the selection and outcome equations are uncorrelated can be rejected. We ran probit models to find out whether using two-stage Heckman and probit calculations had similar results, and found not only

important differences in the coefficients in both approaches but also that the relationship between the dependent and independent variables changed.

Therefore we decided to focus our analysis using a two-step Heckman correction. The resulting equation to calculate the probability of children living in communities that receive the Oportunidades cash transfer working is as follows:

MODEL 1

$$PROB = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_4 \quad (1.1)$$

Where:

- X_1 : set of child characteristics in treatment communities
- X_2 : set of household member characteristics in treatment communities
- X_3 : set of household head characteristics in treatment communities
- X_4 : set of household assets in treatment communities.

where X_1 in equation 1 denotes the set of child characteristics such as gender, age for child i in household j , the age square, whether s/he speaks an indigenous language and whether the child is the biological child of the household head. X_2 indicates household member characteristics such as household size, the number of children aged between 0 and 4 years, 5 and 7 and the total of ill children between 0 and 5 years living in the household. We also included a set of household head characteristics denoted by X_3 covering gender, education, occupation, marital status and whether s/he speaks an indigenous language. Finally, X_4 denotes household asset characteristics such as landholdings, possession of livestock, access to water and electricity and finally house ownership.

For the selection equation we added the following independent variables: the number of children aged 0 to 4 in the household, the number of children aged 5 to 7 and a dummy for whether the child speaks an indigenous language. As we were interested in studying the effect of gender on the decision to send children to work we split our analysis by boys and girls. Moreover we were interested not only in analysing gender differences but also in investigating which type of labour activity is most responsive to the presence of different household assets: for this reason we estimated three different models by type of work: paid, unpaid and household work..

The model that embodies the calculation for children living in communities that do not receive Oportunidades cash grant is as follows:

MODEL 2

$$PROB = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_4 \quad (1.2)$$

where:

- X_1 : set of child characteristics in control communities
- X_2 : set of household characteristics in control communities
- X_3 : set of head characteristics in control communities
- X_4 : set of household assets in control communities

The sets of child,, household, family head and household asset characteristics were the same as those employed in Model 1.

Furthermore, we were also interested in testing the hypotheses discussed in some studies in the literature on the effect of different adverse effects on the decision to send children to work or to school. Little is known about the impact of diverse adverse effects on child labour and school enrolment and the role of conditional cash transfers to mitigate these effects in poor rural areas of Mexico. Therefore to analyse the impact of different adverse effects on child labour and education we set two models that estimate the probability of children working or going to school in communities that do and communities that do not receive Oportunidades support. We decided to run the impact of adverse effects on child labour and schooling in a separate

model instead of including them in Model 1 and Model 2, as we wanted to contrast our findings with those of previous studies.⁸

Guarcello and Camillo (2008) using data from villages in Cambodia for 1999 and 2003 assessed the impact of three types of shock – crop loss, drought and flooding – on child labour and school attendance. They found that the most adverse effect in terms of child labour and school attendance was caused by crop loss. Drought and flooding do not have any significant impact on work and school. However, in their study no attention is paid to what kind of labour activity is more responsive to idiosyncratic adverse effects. Parker and Skoufias (2006) using data from the ENEU for five quarters during the economic crisis of 1995 in Mexico analysed the impact of labour market adverse effects on children’s work and schooling through a labour supply model. Their study had mixed findings: whereas unemployment and single parent households due to divorce have no implications for boys’ schooling they seems to reduce school attendance in the case of girls. Parker and Skoufias (2006) also found gender implications regarding child labour. Whereas unemployment in the adult male increases the number of hours worked by girls it does not affect the number of hours worked by boys; and boys seem to be affected by unemployment of adult females.

⁸ The literature suggests that adverse effects tend to reduce school attendance and increase child labour, whereas conditional cash transfers have the reverse effect, increasing school attendance and reducing children’s working hours.

MODEL 3

$$PROB = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_4 \quad (1.3)$$

where:

- X_1 : set of child characteristics
- X_2 : set of head characteristics
- X_3 : set of household characteristics
- X_4 : set of natural adverse effects

For the selection equation, we use the same variables as those of equation 1, the number of children aged between 0 and 4 and of children aged between 5 and 7 in the household and whether the child speaks an indigenous language.

1.5 Main findings

This section presents the results from the models calculated for the three domains discussed. We split our analysis into two parts. First we deal with testing the implications of adverse conditions on decisions to send children to work and to school and to what extent conditional cash transfers mitigate these impacts. Secondly, a further hypothesis is put to the test following Cockburn (2002) and Bhalotra and Heady (2003), whose research investigated the extent to which different household profiles prevent families sending children to engage in labour activities. Unlike these studies, our research approaches these hypotheses by analysing children both from families who receive conditional cash transfers and families that do not get any benefit but live in the same village.

1.5.1 The impact of different adverse effects on child labour and school attendance and the effect of conditional cash transfers in moderating these effects

Estimations on Model 1 are reported in Table 1.4 and Table 1.5. Table 1.4 shows the impact of individual adverse effects (column 1 to column 9) and Table 1.5 presents the association between child labour and adverse conditions by adding each of the effects to the model. We report calculations for children living in the control communities, represented by control variable and those in the treatment communities, represented by an asterisk, in order to identify the effect of the cash transfer on child labour. The econometric results indicate that the fact that a household has only one parent present does not push its children into work. By contrast, we found that most adverse effects are likely to push families to send their children to work. It seems that families in poor rural Mexican communities put children to work as a strategy to cope with unexpected negative events. As shown in Table 1.4, disasters such as drought, flood, frost, forest fire and hurricane increase the child's probability of participating in work. Moreover, we find that conditional cash transfers do not prevent families from sending their children to work, as found by De Janvry et al. (2006).

Furthermore, as Model 1 in Table 1.5 shows, families that receive a conditional cash transfer from Oportunidades are less likely to engage their children in labour activities when there is a disabled person living in the household; however, the significance is lost when the household faces some kind of natural disaster. Similarly, Models 2 to 7 in Table 1.5 indicate that households with only one parent are less likely to send their children to participate in any kind of labour activity, whether or not they are enrolled in the Oportunidades programme. This result is similar to that reported in Table 1.4.

Interestingly, we found that parents who are single, widowed or divorced have an important impact on the decision to engage children in labour activities only when we included in our model any kind of natural disaster. As we can see in Model 1, when we estimated the probability of children working, taking into account a household in which the main breadwinner is a single parent and which includes a number of disabled persons, the results show no statistical significance for a single household head.

However, when we add to the model any kind of natural disaster our estimations reveal that children are on average 0.8 per cent less likely to work in households with only one parent present.

Table 1.4: Impact of adverse effects on child labour and the effect of Oportunidades

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9
Child labour									
Unemployed	-0.001 (-0.000)								
Control	-0.002 (-0.001)								
HH single		-0.001 (-0.000)							
Control		-0.002 (-0.000)							
Drought			0.137 (0.019)**						
Control			0.077 (0.008)						
Flood				0.108 (0.017)					
Control				0.040 (0.005)					
Frost					0.160 (0.020)**				
Control					0.091 (0.004)				
Forest fire						0.054 (0.006)			
Control						0.044 (0.014)*			
Plague							0.071 (0.021)		
Control							0.040 (0.008)		
Earthquake								-0.006 (-0.001)	
Control								0.040 (0.000)**	
Household									-0.100 (-0.009)*
Control									0.123 (0.014)

Dependent variable: child labour.
 Marginal effects are in parentheses.
 Level of significance: * significant at 10%, ** significant at 5%, *** significant at 1%.
 Control communities are those that do not receive the cash transfer.
 Treatment sample comprises the communities that receive Oportunidades conditional cash transfers and are marked with an asterisk.
 Results of the Heckman selection equation are not reported in Table 5.

Furthermore, when we analysed which type of natural disaster is more likely to drive children to work in the control and treatment communities an interesting outcome emerged. Child labour increases in response to some adverse effects such as drought, flood and frost, as shown in models 3, 4, 5, 6, 7 and 8 in Table 1.5. The conditional cash transfer does not prevent children being sent to work when families face these kinds of adverse effects. We found that on the one hand the event most likely to result in sending children to work is frost, with children 5 per cent more likely to be sent to work; and they are around 2 per cent more likely to engage in work when their family has to cope with drought or flooding.

Now we move on to analyse the impact of adverse effects on school attendance. Our calculations regarding the effects of adverse effects on attendance at school are presented in Table 1.6. As previously, the effect of Oportunidades is identified in the table by separate calculations for the control and treatment communities. The results show that among the internal adverse effects that households may face such as disabled members and single parents, the presence of the former is more likely to result in children being withdrawn from school regardless of gender, age group and whether or not he/she speaks an indigenous language. As shown in Table 1.6, children from households with disabled members are on average 0.5 per cent less likely to attend school.

Table 1.5: Impact of adverse effects on child labour and the effect of Oportunidades, from 1997 to 2000

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8
Child labour								
Unemployed	-0.041 (-0.009)*	-0.002 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.003 (0.000)	-0.003 (0.000)
Control	-0.002 (-0.001)	-0.002 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.002 (0.001)	-0.002 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.003 (0.000)
HH single	0.004 (0.000)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.004 (0.000)**	0.004 (0.000)*	0.007 (0.000)**	0.007 (0.000)*	0.006 (0.000)*
Control	0.005 (0.000)	-0.002 (-0.000)	-0.001 (-0.000)	-0.003 (-0.000)	-0.001 (-0.000)	-0.003 (-0.000)	-0.001 (-0.000)	-0.001 (-0.000)
Drought		-0.167 (0.021)**	0.163 (0.021)**	0.151 (0.019)**	0.150 (0.019)**	0.170 (0.022)**	0.170 (0.022)**	0.169 (0.020)**
Control		-0.003 (0.000)	0.100 (0.002)**	0.149 (0.005)**	0.111 (0.011)**	0.080 (0.005)*	0.099 (0.010)**	0.080 (0.005)
Flood			0.167 (0.022)**	0.157 (0.019)**	0.157 (0.019)**	0.161 (0.019)**	0.163 (0.019)**	0.151 (0.020)
Control			0.102 (0.014)**	0.126 (0.020)**	0.065 (0.005)	0.043 (0.004)	0.040 (0.005)	0.038 (0.007)
Frost				0.201 (0.040)**	0.201 (0.040)**	0.206 (0.041)**	0.206 (0.042)**	0.204 (0.040)**
Control				0.091 (0.040)**	0.411 (0.042)**	0.411 (0.042)**	0.410 (0.042)**	0.409 (0.042)**
Forest fire					0.062 (0.006)	0.064 (0.006)	0.064 (0.006)	0.071 (0.006)
Control					0.440 (0.017)	0.420 (0.017)**	0.422 (0.017)**	0.401 (0.017)**
Plague						0.007 (0.011)	0.007 (0.011)	0.004 (0.010)
Control						0.116 (0.010)	0.114 (0.010)	0.113 (0.011)
Earthquake							-0.001 (0.000)	-0.002 (0.000)
Control							-0.023 (0.000)	-0.023 (0.000)
Household								0.126 (0.010)*
Control								-0.135 (0.009)

Dependent variable: child labour.
 Marginal effects are in parentheses.
 Level of significance: * significant at 10%, ** significant at 5%, *** significant at 1%.
 Control communities refer to those who do not receive cash transfers.
 Treatment sample refers to those who do receive cash transfers.
 Results of the Heckman selection equation are not reported in Table 5.

Our findings also reveal that similar to the results for child labour, the fact that a household has only one parent does not have adverse effects on school attendance, especially for boys, indigenous children and children aged between 14 and 17 years living in the control communities. We did not find any significant difference between children living in the control communities and those living in the communities that receive Oportunidades support.

Interestingly, we found that not all natural adverse effects have an adverse effect on school attendance, as found for labour activities. Adverse effects such as drought, forest fire and plague have no adverse effects on schooling. Our results are in line with those of De Janvry et al. (2006), who use five rounds of the Oportunidades survey, and Reardon et al.'s (1988) investigation carried out in Burkina Faso. De Janvry et al. (2006) point out that a possible explanation for the lack of adverse effects on school attendance in the case of drought in poor rural areas of Mexico could be due to the frequency of this disaster which has pushed households to develop mechanisms to cope with this kind of risk.

Table 1.6: Probability of school enrolment in children 8 to 17 years old in treatment and control communities

	Children 8 to 17	Boys	Girls	Indigenous	Non-Indigenous	Aged 8 to 13	Aged 14 to 17
School attendance							
Doubled treatment	-0.017 (-0.005)***	-0.031 (-0.006)**	-0.013 (-0.004)	-0.020 (-0.005)	-0.015 (-0.004)*	-0.027 (-0.003)**	-0.016 (-0.006)**
Doubled control	-0.022 (-0.007)**	-0.014 (-0.004)	-0.028 (-0.009)**	-0.022 (-0.006)	-0.025 (-0.008)**	-0.032 (-0.005)**	-0.002 (-0.001)
191 single treatment	0.007 (0.002)	-0.021 (-0.008)	0.022 (0.006)	0.043 (0.010)	0.029 (0.009)	0.015 (0.002)	-0.077 (-0.030)
191 single control	0.042 (0.013)	0.094 (0.029)**	-0.027 (-0.002)	0.002 (0.024)	-0.001 (-0.000)	-0.030 (0.005)	0.100 (0.043)
Drought treatment	-0.008 (-0.002)	0.021 (0.006)	-0.037 (-0.010)	-0.016 (-0.004)	-0.010 (-0.001)	0.007 (0.001)	-0.054 (-0.021)
Drought control	0.077 (0.024)**	0.118 (0.036)**	0.033 (0.010)	0.130 (0.033)**	0.084 (0.021)**	0.112 (0.018)**	0.020 (0.012)
Flood treatment	-0.071 (-0.028)	-0.138 (-0.041)**	0.010 (0.003)	-0.131 (-0.032)	-0.098 (-0.017)	-0.027 (0.005)	-0.042 (-0.017)
Flood control	-0.048 (-0.015)	-0.035 (-0.009)	-0.066 (-0.022)	-0.052 (-0.014)	-0.047 (-0.018)	0.037 (0.006)	-0.020 (-0.008)
Frost treatment	0.240 (0.072)***	0.230 (0.077)**	0.235 (0.072)**	0.232 (0.060)**	0.247 (0.076)**	0.187 (0.019)**	0.228 (0.090)**
Frost control	-0.157 (-0.036)**	-0.208 (-0.060)**	-0.027 (0.000)	-0.021 (0.000)	-0.127 (-0.044)**	-0.028 (0.005)	-0.078 (-0.031)
Forest fire treatment	0.006 (0.000)	-0.005 (-0.002)	0.200 (0.069)	-0.178 (-0.040)	0.102 (0.044)	-0.189 (-0.030)	0.084 (0.033)
Forest fire control	-0.219 (0.064)	0.170 (0.050)	0.221 (0.065)	0.274 (0.037)**	0.126 (0.042)	-0.126 (0.025)	0.311 (0.128)
Fluorine treatment	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.008 (0.011)	0.140 (0.031)	0.032 (0.009)	0.130 (0.014)	0.059 (0.023)
Fluorine control	0.021 (0.007)	0.048 (0.013)	0.032 (0.001)	0.033 (0.008)	0.004 (0.001)	0.027 (0.004)	0.002 (0.021)
Earthquake treatment	0.103 (0.034)*	0.238 (0.074)**	0.098 (0.029)	0.308 (0.082)**	0.170 (0.052)**	0.012 (0.001)	0.203 (0.105)**
Earthquake control	-0.101 (-0.031)	-0.002 (-0.027)	-0.121 (-0.040)	0.053 (0.014)	-0.121 (-0.042)	0.030 (0.008)	-0.006 (-0.002)
Hurricane treatment	-0.075 (-0.021)	-0.006 (-0.028)	-0.048 (-0.013)	-0.149 (-0.037)	-0.029 (-0.008)	0.112 (0.012)	-0.127 (-0.060)
Hurricane control	-0.042 (-0.014)	-0.005 (-0.018)	-0.034 (-0.011)	-0.054 (-0.016)	-0.006 (-0.002)	-0.053 (0.009)	-0.005 (-0.002)

Dependent variable: school enrolment. Marginal effects are in parentheses. Level of significance: * significant at 10%, ** significant at 5%, *** significant at 1%.
 Results of the Heckman selection equation are not reported in Table 6.
 Control communities refer to those who do not receive cash transfers.
 * Treatment sample is the communities that receive conditional cash transfers, Oportunidades.

Conversely, our calculations point out that adverse effects such as frost, earthquake and hurricane result in children being absent from school. Note that among these three events frost is constant across the three different groups analysed: gender, age, and whether the child speaks a local language. However, we found that earthquakes have the largest impact on the probability of children being withdrawn from school, especially in the case of children aged 14 to 17, who are 10 per cent more likely to drop out of school when the household is coping with an earthquake, followed by 9 per cent for frost and 5 per cent for a hurricane.

1.5.2 The effects of household asset profiles on child labour

Next we turned the focus of our analysis to the impact of household asset composition on child labour – the wealth paradox. In this section we investigate the influence of different household assets on child labour. We split the analysis by gender and type of work. As discussed in the theoretical section, not only the household profile affects the children’s time allocation: but the composition of the family’s livestock also has different implications in the decision to send a boy or a girl to work.

Our calculations regarding the effects of household asset profiles over six rounds of data from November 1997 to November 2000 are summarised in Table 1.7.⁹ We first examined the effects on gender and then moved on to examine the impact of productive assets on remunerated, unremunerated and household labour activities.

In Table 1.7 we present the impact of the Oportunidades programme running separate calculations on beneficiaries, called the treatment group, represented with an asterisk, and households not enrolled in the programme, called the control group, represented with a superscript number one.

Table 1.7 shows that boys from households with larger plots of land whose families benefit from the Oportunidades grant are more likely to be sent to engage in labour activities. Participation in the Oportunidades programme increases the probability that a boy from a household with a large amount of land works by 0.1 per cent. In the case of girls, we did not find statistical significance in either the control or the treatment communities.

In addition, as we expected, our results revealed that children from families that have larger plots of land are more likely to work in unremunerated activities such as working on the family farm or plot or looking after animals. Table 1.7 shows that children are 0.2 per cent more likely to work in unremunerated activities in families with the largest plots that receive the cash transfer.

⁹ We decided not to include the round of March 1998 in our analysis as there is no information about the employment characteristics of individuals for that specific round.

Table 1.7: Impact of different assets on child labour from 1997 to 2000

	Model 1 Boy	Model 2 Girl	Model 3 Remunerated labour	Model 4 Not remunerated labour	Model 5 Household activities
Child labour					
Land size ¹	0.005 (0.001)*	-0.001 (-0.000)	-0.002 (-0.000)	0.006 (0.002)**	-0.004 (-0.000)
Land size ²	-0.001 (-0.000)	0.010 (0.001)	-0.001 (-0.000)	0.000 (0.000)	0.004 (0.000)
Small animals ¹	0.001 (0.000)	0.006 (0.001)**	0.004 (0.000)	0.004 (0.000)	0.002 (0.000)
Small animals ²	0.006 (0.001)*	0.003 (0.000)	0.009 (0.000)**	0.009 (0.000)**	-0.002 (-0.000)
Big animals ¹	0.014 (0.002)**	-0.001 (-0.000)	-0.011 (-0.000)	0.024 (0.001)**	-0.001 (-0.000)
Big animals ²	0.020 (0.002)	0.008 (0.001)	-0.006 (-0.000)**	-0.007 (0.000)	-0.010 (-0.001)
Rented housing ¹	0.050 (0.011)**	0.250 (0.050)	-0.068 (-0.002)	0.395 (0.020)	0.626 (0.095)**
Rented housing ²	0.052 (0.056)***	0.683 (0.127)	0.568 (0.021)	4.747 (0.010)	0.521 (0.070)
Other housing ¹	-0.059 (-0.007)	0.020 (0.000)	-0.113 (-0.002)	0.122 (0.000)	-0.086 (-0.000)
Other housing ²	0.016 (0.002)	-0.044 (-0.000)	0.090 (0.002)	0.186 (0.000)	-0.069 (-0.000)
Water ¹	0.132 (0.014)**	0.137 (0.019)**	0.005 (0.000)	-0.077 (-0.000)	0.196 (0.018)**
Water ²	-0.026 (-0.000)	0.086 (0.010)	-0.027 (-0.000)	-0.041 (-0.001)	0.044 (0.000)
Electricity ¹	0.103 (0.010)*	0.127 (0.018)*	-0.060 (0.001)	-0.109 (0.004)	-0.102 (0.000)*
Electricity ²	0.090 (0.010)	0.026 (0.001)	0.008 (0.000)	-0.063 (0.002)	0.000 (0.000)

Dependent variable: child labour.

Marginal effects are in parentheses.

Level of significance: * significant at 10%, ** significant at 5%, *** significant at 1%.

¹ Control communities are those who do not receive cash transfer.

² Treatment sample constitutes the data from communities that receive Oportunidades conditional cash transfers.

As for families' ownership of livestock, we found that not only the types of animals owned have gender implications in the decision to work, as Cockburn (2002) found in his research in Ethiopia, but also being enrolled in the cash transfer programme and whether a household's animals are small or large or both create gender differences in sending children to work. Our outcome revealed that girls are particularly more likely to be sent to work as the number of small animals increases in households that receive a cash transfer. According to our calculations, cash transfers increase the probability that girls will work by 0.1 percentage points when the household has small animals. Our results are in line with those of Cockburn's (2002) study, which reports that access to small assets creates income opportunities for children in Ethiopia. However, he found that small animals have a significant effect on boys aged 11 to 15. We found that the increased probability that boys will work brought in households with small animals occurred in the control communities and not the treatment communities, the reverse of the case for girls. Ownership of chickens and pigs leads to a 0.1 per cent increment in the probability that a boy living in a family that does not receive Oportunidades benefits works.

A positive association was found between the probability of being enrolled in work activities and the number of large animals owned by the household. The effect and significance differs not only between boys and girls but also between whether they live in the control or the treatment communities. We found that boys in families that receive cash transfers and own large animals are 0.2 per cent more likely to be sent to work with a 5 per cent level of significance. Interestingly, we found that the relationship between large animals and child labour changes in the case of girls. We did not find a positive association between them in either the control or the treatment communities; as shown in Table 1.7.

As we expected, living in a rented house increases the probability that children will work in both the control and the treatment communities. However, as the animals are owned by the family, the level of significance differs between boys and girls. We found that boys living in both Oportunidades and non-Oportunidades communities are more likely to be engaged in work at the 1 per cent significance level. As Table 1.7 shows, while boys in the treatment communities are 2.11 per cent more likely to work if they live in rented houses, children in the control communities are twice as likely to work at 5.5 per cent. In the case of girls, although our calculations reveal a positive association between housing characteristics and labour characteristics our results did not show any significance for this group.

Finally, as expected we found evidence that children living in households that have electricity do not spend more time in labour activities. As Table 1.7 shows, girls are

1.5 per cent less likely to work, whereas boys are 1.8 per cent less likely to be enrolled in labour activities. However, surprisingly, we found a positive association between water and child labour. Girls are 1.6 per cent and boys 1.9 per cent are more likely to work in communities that receive a cash transfer from the government.

1.6 Conclusions

This research has extended the analysis of the relationship between child labour and household assets and explored the implications of conditional cash transfers from a social program with an agenda to combat child labour. As stated in the literature review, studies that focus on investigating the link between working children and household profiles do not analyse all the assets together due to the lack of available information.

This paper not only discusses the effects of most of the asset profiles presented in the debate but also explores the implications of social policies to combat child labour, specifically Oportunidades in rural Mexico. Many studies that use Oportunidades to review poor rural areas in Mexico have tackled the impact of the programme on working children and school attendance (Parker 2000; Parker and Skoufias 2000; Skoufias and Parker 2001; Parker, Rubalcava et al. 2007); others such as De Janvry et al. (2006) deal with the impact of adverse effects on child labour and school attendance and the implications of conditional cash transfers (CCT) to mitigate these effects. However, none analyse to what extent household wealth proxies are associated with the incidence of child labour in both households that do and those that do not receive Oportunidades conditional cash transfers and households.

Table 0.8 shows the situations in which the wealth hypothesis appears in communities that receive the Oportunidades conditional cash transfer. Table 0.8 clearly shows a gender bias according to the type of asset the household owners. In a similar way the study has revealed some gender specialisation in the activities in which children engage. For instance, boys living in households that own large farmed areas are more likely to work in farm activities such as harvesting, cropping or looking after large animals than those living in households that own less land and fewer animals, and girls' chores seem to be concentrated in activities that involve looking after small animals. Additional support for the wealth paradox hypothesis is found in the fact that children living in households with access to water and electricity are more likely to work than children who do not have those services.

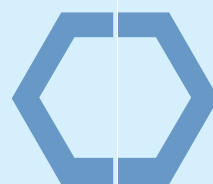
Table 0.8: Summary of wealth paradox hypothesis in treatment communities

Effects	Household characteristics
Boys	Land
Girls	Small animals
Boys	Large animals
Boys and girls	Water
Boys and girls	Electricity

Authors such as Bhalotra and Heady (2003) and Cockburn (2003) argue that it is not poverty that drives the child labour force. They find that children in households that own more assets have a greater likelihood of spending their time in work that strengthens the family's economic situation than in school activities.

To sum up, we have shown that poverty is a cause of child labour, as widely suggested by the literature. We have also observed that, as suggested by Robles and Abler (Robles and Abler 2000), non-poor and poor households share the same child labour problem to some extent.

The findings of this research contribute to the ongoing debate about the impact of conditional cash transfers on child labour and school attendance when families have to cope with adverse conditions such as adverse effects, illness in children 0 to 5 years old and the presence of disabled persons in the household. Studies in the literature argue that children are used as risk-coping instruments when households face idiosyncratic adverse effects. In this regard our results are consistent with the findings of authors such as Parker et al (2007) Lallive and Cattaneo (2006), Skoufias and Parker (2001) and Parker (2000), which conclude that the conditional cash transfer programme serves as an effective mechanism to reduce vulnerability to adverse effects and provides a strong incentive for families to keep children in school when they are exposed to adverse effects. However, similar to studies such as that of Attanasio et al. (2008), the Oportunidades conditional cash transfer does not prevent families putting their children to work.



Yet consistent with previous studies, such as those of Parker et al (2009) and Martinelli and Parker (2008), the findings show that the biggest impact of the cash transfer programme is on children over 12 years old. As we have pointed out, this age group corresponds to the first year of secondary school and it seems that the most important impact of the Oportunidades grant occurs in the transition between primary to secondary school. This could be because the Oportunidades grant increases for older children as an incentive to keep them in school and away from work, giving families more incentive to send children of this age than children aged 8 to 12 to school. If school enrolment is an important element in avoiding intergenerational poverty, as the theory suggests, it seems that conditional cash transfers could help to improve children's adult lives.

Subjetividad laboral y políticas de evaluación al desempeño docente

Mtra. Aidé Teresita Ávila Ayala

*Subjetividad laboral y políticas de evaluación al desempeño docente*¹

Introducción

A partir de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en 1992 por el gobierno federal y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE),² se instituyó un sistema de evaluación del desempeño laboral para los docentes de los diferentes niveles y modalidades que incluye la educación básica, con objeto de “elevar la calidad”³ de la educación.

Así, se implantó el Programa de Carrera Magisterial (CM), (SEP, 1993, 1998, 2011); que se basa en la competencia por los exiguos recursos económicos destinados por el gobierno para obtener mejoras salariales, lo que ha provocado finalmente, que sólo unos cuantos docentes accedan a las mismas, exacerbando el individualismo y la competencia. Para el caso particular de los profesores de educación especial, sujetos de la presente investigación, este programa soslaya, además, la diversidad de los alumnos con Necesidades Educativas Especiales (NEE).

En general, la incorporación y la promoción de los maestros en CM, ha sido muy lenta y difícil, con parámetros que sólo han sido alcanzados por un porcentaje mínimo de los profesores que concursan (28.07%, según datos de CM) (<http://www.sep.gob.mx>).⁴

La participación por muchos años en un programa de evaluación que ha sido diseñado sin considerar el proceso de intervención educativa en la atención a los alumnos con NEE, ha obligado a los profesores de educación especial a prepararse para exámenes cuyos contenidos son muy diversos, con parámetros distintos a su quehacer profesional. Esta normatividad sobre la evaluación (constante, diferente, difícil) a que se enfrentan, necesariamente les obliga a desarrollar una particular conceptualización de sí mismos. Así, se consideró útil conocer qué nuevas subjetividades (formas de ser, rechazo, aceptación, indiferencia, entre otros), ha generado esta políticas de evaluación –certificación, en los profesores de educación especial.

La investigación indaga sobre la construcción de ese sentir de los profesores frente a la evaluación, por lo que la pregunta que se planteó es: ¿Cuáles son los efectos de la política de evaluación a la docencia en la subjetividad de los docentes de educación especial? En esta ponencia, se presenta inicialmente la discusión teórica en torno a la subjetividad y la subjetividad laboral; en seguida, se plasma el contexto de los sujetos de estudio; se describen aspectos sobre la metodología empleada y, finalmente, se presentan los hallazgos en torno a uno de los objetivos planteados en el estudio.

¹ La presente ponencia tiene como base una investigación denominada, *Subjetividad y evaluación docente en educación especial*. Tesis de maestría, UPN, 2011

² El SNTE había sido la única estructura sindical reconocida por el Estado para la representación formal de los trabajadores de la educación. (SNTE, 2004:1). La ley de la asociación sindical, propició modificaciones a los estatutos del SNTE (2013), en su Capítulo III, Membresía, derechos y obligaciones de los afiliados, dando cabida a otras organizaciones sindicales, con la misma representatividad.

³ La *calidad* ha sido definida de diversas formas según los autores, corrientes o instituciones que la han propuesto como parámetro para valorar el éxito en la labor educativa; en realidad, se trata de un término polisémico, un sustantivo que ahora ha sido tratado como adjetivo. *Cfr.* calidad en la educación o educación de calidad (OCDE), www.calidadeducativa.com. Es en este discurso en el que se basan las recientes modificaciones al artículo 3º. constitucional, (DOF:26/02/2013)

⁴ El presente estudio se realizó tomando como parámetros los lineamientos de CM, 1998. Por otra parte, las modificaciones a este programa (SEP, SNTE, 2011) asignan la mitad de la calificación

al logro educativo de los alumnos en las aulas. El logro educativo de los alumnos con NEE c/s discapacidad, ciertamente no alcanzará los más altos niveles en dicha evaluación, ya que es precisamente el rezago educativo su característica más sobresaliente. Para los profesores de educación especial, apenas en la etapa XXI del programa, se ha publicado un instructivo anexo a los lineamientos de CM (SEP, SNTE, 2011), en virtud de tales particularidades.



Marco teórico

La discusión teórica que se presenta, giró en torno a la subjetividad y en especial, a la construcción de significados en cuanto al quehacer laboral, considerándola como un elemento importante en el desarrollo del propio trabajo.

La subjetividad. Desde siempre, nos ha sido interesante comprender qué es lo que sucede al interior nuestro, cómo nos percibimos a nosotros mismos, cómo adquirimos tal o cual actitud, postura, maneras de ser, procesos de identificación, etc. Distintas disciplinas han intentado explicarlo al plantearse las siguientes preguntas: ¿Quién es el sujeto? ¿Cómo se constituye? Tales preguntas han sido analizadas en el presente estudio, en torno a dos conceptos relacionados: la identidad y la subjetividad.

Para Foucault (1989:17), el término “sujeto” tiene dos acepciones: en primer lugar, como sujeto sometido al otro por el control y la dependencia –un ser humano “sujetado”-, y sujeto ligado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí. En ambas consideraciones, afirma, el poder es un elemento determinante: subyuga y somete. Las investigaciones de Foucault, aduce Jódar (2007), muestran que no hay una forma universal de sujeto, que éste no es una sustancia, sino forma móvil y plural que no siempre es idéntica a sí misma.

Así, Fuentes (2000:123), se pregunta: ¿Cómo se llega a ser? ¿Cuáles son los procesos y mecanismos a través de los cuales un individuo se constituye como sujeto? ¿Cómo logra definir su identidad? Y aduce que pensar la identidad en términos de temporalidad, inestabilidad y precariedad, nos lleva a incluir la idea de ambigüedad como algo constitutivo de toda identidad. Ya que no se define de forma definitiva ni absoluta, porque no puede dar cuenta de la multiplicidad de relaciones sociales en las que se encuentra inserto el sujeto, la idea de identidad arrastra la de ambigüedad también: siempre hay un remanente o residuo que no puede ser aprehendido por una cierta fijación de sentido.

Arfuch (2005:31) asevera que podemos pensar las “identidades” como puntos de mira (diferencias) que se intersectan simultáneamente en situaciones de comunicación variables, contingentes, nunca “jugadas” de antemano. Porque toda identidad –o identificación- en tanto relacional, supone otro que no es “lo mismo” y a partir del cual puede afirmar su diferencia.

Por otra parte, Giménez (2004) afirma que si asumimos el punto de vista de los sujetos individuales, la identidad puede definirse como un proceso subjetivo y frecuentemente auto-reflexivo, por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos y de su entorno social, mediante la auto-asigna-

ción de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo. Pero, advierte, la autoidentificación del sujeto requiere ser reconocida por los demás sujetos con quienes interactúa para que exista social y públicamente.

La subjetividad laboral. El trabajo productivo, señala Schvarstein (2005), tiene un papel central como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana y, al mismo tiempo, brinda una identidad, un lugar social y es también, constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico.

En el mundo laboral, asevera el autor, la asignación de sentido viene dada por la identificación del sujeto con el producto de su trabajo. Esta identificación, afirma, requiere de una red de relaciones significativas entre las personas, que permitan que ellas se conozcan y reconozcan como sujetos con capacidad para transformar la realidad.

Así, la subjetividad laboral puede entenderse como el resultado de un proceso de subjetivación en la relación individuo-organización, en la dinámica de lo interno y lo externo, en el escenario de la organización hecha espacio vital (Lewin, citado por Schvarstein, 2005), representación en el sujeto de un lugar de sueños, de esperanzas y de temores.

Las condiciones laborales actuales impuestas por el modelo hegemónico, arguye Schvarstein (2005), establecen nuevas formas de organizar el trabajo, caracterizadas por atender contra el lugar del sujeto en la organización, transformar su trabajo en un no lugar, y volver a instalar la lógica del trabajo a destajo. Así, el autor introduce el concepto de empresarización de la vida.

Analizando el contexto neoliberal actual, Jódar (2007) afirma que el neoliberalismo tiene como elemento definitorio básico del trabajo, el énfasis en la flexibilidad, la desregularización, el mercado y la cultura empresarial; elementos acompañados de la formación de un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto autorresponsable, siempre en curso y “empresario de sí”.¹

Pérez (2000), por otra parte, hace referencia a un enfoque técnico-académico en la formación de los profesores, quienes no tienen posibilidad de control en cuanto a sus contenidos, formas y tiempos. En este enfoque, se subordina el conocimiento teórico al práctico, siendo este tipo de conocimiento el exigido en el desarrollo de su trabajo, y contiene los saberes que se evalúan en el programa de CM, a través de exámenes estandarizados.

¹Beck (2007), al comparar las condiciones laborales de los trabajadores en América Latina con los países europeos, aduce que estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal en ese fortín que es la sociedad del pleno empleo. Dicho de otro modo, se está en presencia de la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo, como modo de vida.

Marco contextual

La implantación de políticas de evaluación al desempeño docente. Las reformas educativas en México, al igual que en el resto de los países de América Latina, han sido presentadas desde los organismos internacionales, como la única alternativa viable para la sustentabilidad, dadas las condiciones de endeudamiento de estas naciones. Se han impuesto con el objetivo básico de reducir el presupuesto a los programas sociales para ponerlo al servicio de la deuda que los diversos países han adquirido con ésta y otras organizaciones financieras.¹

El discurso que ha usado el Banco Mundial (BM), sin embargo, ha privilegiado la búsqueda de alternativas para mejorar la calidad de los servicios educacionales que brinda cada Estado a su ciudadanía.²

Para paliar dicha crisis, los organismos multinacionales interesados en hacer viable la aludida política neoliberal: el BM, el Fondo Monetario Internacional (FMI), recientemente la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y concretamente en América Latina, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), han dado indicaciones precisas a los gobiernos endeudados – entre ellos el nuestro-, sobre las políticas a seguir en materia educativa.³

Así, se han implantado en diversos países las llamadas “reformas educativas”, o “políticas modernizadoras”,⁴ que son esencialmente las mismas para toda la región, sin considerar las particularidades de cada país, ni mucho menos las necesidades de su población. En México, afirma Latapí (1988), las reformas educativas acompañaron a las económicas y sociales impulsadas por la “modernización” del presidente Salinas, de corte neoliberal, con la firma del ANMEB.⁵

Como se ha señalado, con el ANMEB surgió el programa de CM y ha derivado, a partir del 2011, en las nuevas propuestas de la ACE para la evaluación-certificación de los profesores-; y la introducción gradual de evaluaciones externas a

los alumnos, que con los años se ha venido consolidando (ENLACE, PISA, EXCALE).⁶

A continuación se aborda un mecanismo de evaluación que se han instituido desde entonces, el Programa de Carrera Magisterial (CM), mismo que constata la orientación de las reformas educativas en nuestro país, apegándose a los derroteros marcados por los organismos internacionales.

El Programa de Carrera Magisterial (CM). El programa consiste en general, en la asignación de un puntaje anual a cada docente participante –cuyo total a alcanzar suma 100 puntos-, de acuerdo a la calificación en 6 factores: antigüedad; grado académico; preparación profesional; cursos de actualización y superación profesional; desempeño profesional y un sexto factor: aprovechamiento escolar. Los resultados permiten o impiden a los profesores, promoverse al siguiente nivel, con el consecuente impacto en su sueldo. Los profesores de USAER que se desempeñan como docentes de apoyo, psicólogos o docentes de comunicación, sujetos del presente estudio, concursan en CM, participando en la primera vertiente.⁷

A partir de la presentación de la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE, 2008) y con la aparición de los nuevos lineamientos de CM (2011), los cambios en el programa,⁸ se traducen en mayores dificultades para la promoción del profesorado.⁹

¹ Jürgen (2002), señala que los distintos agentes de esta coalición son neoliberales, conectados con las organizaciones financieras internacionales, los cuales quieren reducir el sector público.

² “Si bien la calidad de la educación varía mucho según el país de que se trate, e incluso varía dentro de cada país, el nivel generalmente bajo de instrucción se ha traducido en niveles relativamente bajos de aprendizaje para la vasta mayoría de los estudiantes, incluso para los que llegan a los grados superiores. También ha dado lugar a que en los años noventa sólo un minúsculo porcentaje de estudiantes de la región tenga acceso a la misma calidad de instrucción que se puede obtener en los países desarrollados y en los países de reciente industrialización más avanzados de Asia” (Carnoy y Moura, 1996:2).

³ Consúltense la detallada explicación de Chossudovsky (2003) sobre los mecanismos que imponen los organismos internacionales, concretamente el FMI, como la firma de “Cartas de intención”, a los países endeudados.

⁴ Al respecto de la modernización, Buenfil (2008) asevera que en México, ésta es un valor que se generaliza gradualmente desde la ilustración. Comienza como un valor intelectual y prevalece desde la Reforma Liberal en la segunda mitad del siglo XIX; es reformado en los programas revolucionarios y post-revolucionarios de las primeras tres décadas del siglo XX y reciclados en los años cuarenta y los principios de la Guerra Fría. En las dos últimas décadas del siglo XX ha adquirido un énfasis especial al condensarse en su formulación como política educativa alcanzando un valor excepcional al llegar a ser parte del horizonte discursivo neoliberal, como una orientación regional para el continente americano.

⁵ Sus orientaciones, afirma Latapí (1988), se plasmaron en el ANMEB y en la Ley General de Educación (1993). En el plano de la acción pedagógica, el ANMEB avanza en una concepción de la calidad educativa que descansa en tres elementos: la atención al maestro (lo que incluye la reforma de la enseñanza normal y del sistema de actualización y superación, la evaluación y promoción del magisterio sobre nuevas bases, y el incremento de su salario); segundo, la reestructuración de los planes y programas, y la reelaboración de los libros de texto con muy claras y novedosas orientaciones curriculares; y tercero, la introducción gradual de evaluaciones externas (Latapí, 1988:33).

⁶ Cfr.: *Prioridades y Retos de la Educación Básica. Curso Básico de formación continua, ciclo escolar 2008-2009*, editado por la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio, de la SEP en coordinación con el SNTE, (SEP, SNTE, 2008). Entre otros aspectos que se incluyen como producto de dicha descentralización están los curriculares, con la Articulación de la Educación Básica (2011a), como última reforma.

⁷ El programa incluye parámetros para 3 vertientes: 1ª vertiente, profesores frente a grupo; 2ª vertiente, directivos y 3ª. vertiente, personal con funciones de apoyo técnico pedagógico.

⁸ Estos cambios son: aprovechamiento escolar, con un valor de 50 puntos; formación continua (cursos de actualización), con 20 puntos; y desempeño profesional, dividido en: preparación profesional, que consiste en exámenes sobre contenidos del plan y programas de estudios, con 5 puntos; y antigüedad, con 5. El último aspecto se denomina actividades cocurriculares con un valor de 20 puntos. (SEP,SNTE 2011). Las actividades cocurriculares se deben desarrollar en un horario *extraclase*, ya sea en contraturno, en fines de semana o incluso en períodos de receso escolar; se establece un número de horas a cubrir dependiendo del número de horas contratadas y el profesor evaluado debe presentar *evidencias* de tales actividades, así como un Plan Anual de Trabajo de CM (PATCM), supervisado y validado por su autoridad inmediata superior. No está de más señalar que estas horas no serán remuneradas, sino que constituyen uno de los aspectos a cubrir por el docente que aspire a promoverse en el programa.

⁹ Un cambio importante en esta reforma al programa de CM, más contundente y más agresivo aún, es la figura del refrendo: a partir de la etapa XXI, todos los ascensos que los profesores obtengan (pasar de un nivel al inmediato superior), deberán ser refrendados durante tres años para permanecer en el nivel adquirido y poder aspirar a pasar al siguiente; de lo contrario, se ha diseñado una serie de pasos –todos relacionados con evaluaciones escritas, estandarizadas-, que de no aprobarse, estipulan la pérdida del nivel adquirido; los docentes en este caso, regresarán a su nivel inmediato anterior, el cual también habrán de refrendar. El refrendo consiste en obtener un mínimo de 70 puntos en la evaluación total. El profesor que concursa puede perder todos los niveles adquiridos, hasta llegar a la plaza inicial, en un proceso que dure varios años. Para una detallada explicación de este procedimiento, Cfr. SEP, SNTE, 2011. Sin embargo, otra modificación se prevé ya: la Ley General del Servicio Profesional Docente, (09/04/2013), establece en su Artículo Décimo Primero Transitorio, que los lineamientos de CM deberán cambiar, para sujetarse a dicha ley, a más tardar el 31 de mayo de 2015.

Los profesores de educación especial

La educación especial en México ha seguido diversos derroteros (Cfr.: García, 2000; SEP, 2002; SEP, 2006). Los profesores de esta modalidad educativa han atendido tradicionalmente a los alumnos que, por alguna causa, no aprenden al mismo ritmo que el resto.

El Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y la Integración Educativa, (PNFEEIE) (SEP, 2002), señala que a finales de 1970, por decreto presidencial, se creó la Dirección General de Educación Especial (DGEE), con la finalidad de organizar, dirigir, desarrollar, administrar y vigilar el sistema federal de educación especial y la formación de maestros especialistas. A partir de entonces, el servicio de educación especial prestó atención a personas con deficiencia mental, trastornos de audición y lenguaje, impedimentos motores y trastornos visuales, así como problemas de aprendizaje, en diversos servicios, a niños desde 45 días de nacidos hasta la edad adulta.

Entre 1993 y 1994, se reorientaron los servicios de educación especial hacia la integración educativa,¹ por lo que en la actualidad tales servicios están clasificados en tres grandes rubros: Servicios de apoyo: Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y Centros de Atención Psicopedagógica de Educación Preescolar (CAPEP); Servicios escolarizados: Centros de Atención Múltiple (CAM), y Servicios de orientación: Unidades de Orientación al Público (UOP) y Centros de Recursos de Integración Educativa (CRIE), (SEP, 2002). Para el estudio desarrollado, se seleccionaron docentes que prestan su servicio en la modalidad de USAER.²

Metodología

La investigación fue de tipo interpretativo. La metodología utilizada abarcó dos tipos de estrategias: la investigación documental y la entrevista. Uno de los objetivos a alcanzar fue: Indagar las condiciones de participación de docentes de educación especial en CM, y su impacto en la subjetividad de estos profesores.

La indagación se llevó a cabo a través de entrevistas a profundidad de seis

¹ Esta reorientación surge como consecuencia del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, (ANMEB, 1993) y de la Declaración de Salamanca (1994); esta última, hace referencia al Informe Final de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, organizada por la UNESCO y desarrollada en Salamanca, España, en 1994.

² La mayoría de los profesores que prestan sus servicios en las USAER son psicólogos clínicos o educativos; otros han tenido una formación inicial de profesores de educación primaria o preescolar y algunos han estudiado la licenciatura en educación especial, con especialidades en aprendizaje, o en audición y lenguaje. Por otra parte, se han propuesto cambios en la concepción del alumno con NEE, orientando la mirada a su contexto, por lo que se hace referencia ahora a éste, como un alumno que presenta *barreras para el aprendizaje y la participación* (SEP, 2006)

sujetos elegidos.³ Las categorías utilizadas para proceder a la interpretación corresponden a los apartados del formato de entrevista aplicada. Véase Cuadro 1.

Cuadro 1.
Formato de entrevista.

1	Datos personales	Nombre, edad, estado civil, número de hijos y edades, escolaridad, años de servicio, centro de trabajo, antigüedad en el centro de trabajo, función, tiempo en que la ha desarrollado, tiempo de concursar en CM y nivel.
2	Aspectos a indagar	2A Valoración de su trabajo 2B Actualización 2C Evaluación 2D CM 2E Subjetividad laboral

Fuente: Avila (2011)

Se desmenuzaron los contenidos de las entrevistas a partir de las categorías de análisis y se analizaron e interpretaron las mismas desde la perspectiva teórica en torno a la subjetividad laboral. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis cruzado de datos, en virtud de las categorías de análisis. Se recurrió al método interpretativo para el tratamiento de los datos, analizándolos a partir de la propuesta de Miles y Huberman (Rodríguez y cols., 1999). Resultados.

El sentido en el decir de los profesores sobre sí mismos y sus vivencias, lo “dicho” por éstos, se analizó e interpretó considerando algunas conceptualizaciones planteadas por Arfuch (2005) sobre la narrativa de los sujetos, la cual enfatiza en la construcción de la identidad a partir de los procesos narrativos que enuncian los propios sujetos.⁴

³ Se entrevistó a 6 profesores que están en diferentes niveles de CM: 2 sujetos que han participado sin lograr ingresar –una docente de escasa antigüedad en el servicio (4 años) y otro de más de 8 años de antigüedad-; 2 sujetos que están en el nivel A –una con licenciatura y otra con especialidad y maestría-; 1 sujeto que está en el nivel B, igualmente con especialidad y maestría y, finalmente, 1 maestra que ha alcanzado el máximo nivel, el E, con 2 maestrías y una especialidad.

⁴ Arfuch (2005), afirma: “Asumiendo la dimensión narrativo/discursiva como configurativa de la identidad, (y al) enfatizar la cuestión del lenguaje como un registro activo de la investigación [...] adquieren una gran densidad significativa los léxicos, las inflexiones, los registros, las jergas, las tonalidades, así como el plano enunciativo, que marca en el discurso una posición de sujeto (individual o colectivo), un lugar en la red de la interdiscursividad social. La dimensión performativa del lenguaje, así como la operación misma de la narración como puesta en sentido (espacio/temporización, puntos de vista, despliegue de la trama) son asimismo decisivas en toda afirmación identitaria y por ende, en todo intento analítico de interpretación”. (Arfuch, 2005:27)

A partir de esta perspectiva, se analizaron los decires de los sujetos de manera individual, a través de los propios comentarios de los entrevistados, con una breve interpretación de los contenidos y posteriormente se realizó el análisis cruzado de datos, siguiendo este procedimiento. Así, se desarrolló el objetivo del trabajo: Conceptualizar el proceso de construcción de la subjetividad en torno a la evaluación del trabajo docente. Se presenta un breve ejemplo del análisis y de los hallazgos encontrados:

El sentimiento de pertenencia a un grupo de profesores diferentes es recurrente en los docentes que laboran en educación especial, así como la manifestación de satisfacción por este especial desempeño; situación que se puede observar en las entrevistas, mostrando elementos de distinguibilidad¹ y satisfacción por el trabajo². A continuación se muestra parte del análisis realizado con dos de las entrevistas:

E1: La profesora entrevistada (E1), se ha superado profesionalmente: “Soy psicóloga, tengo la maestría en psicología clínica infantil [...]” y considera que aplica en su desempeño laboral los conocimientos adquiridos: “[...] sabemos un poco más (que el resto de los profesores) de los procesos de aprendizaje de los niños” Este comentario resalta nuevamente su sentir como un profesor diferente, que sabe más que el resto, (aunque aclara que se refiere a los procesos de aprendizaje). (Ávila, 2011:134)

E3: En esta entrevista, E3 denota características similares a E1 en cuanto a adoptar elementos de identificación con un trabajador diferente al ser maestro: “no me siento tanto como maestro porque en realidad, yo no estoy frente a grupo”.

Se identifica como un docente distinto: “mi propia experiencia como docente de educación especial...” y se desmarca de considerarse a sí misma como percibe al resto de los maestros: “[...] yo veo la planta de maestros [...] envejecida [...] me da la impresión que su trabajo no les satisface...” excluyéndose de este grupo de profesores.

Otro rasgo subjetivo encontrado en los profesores de educación especial en torno a la evaluación, es la empresarización. Estas formas de funcionar en relación al trabajo y en particular frente a las formas de evaluación, se presentan en la mayoría de los entrevistados, con mayor o menor convencimiento y diferentes grados de “satisfacción”, desde el profesor que se siente “feliz” de prepararse constantemente, asistir a cursos, estudiar para las evaluaciones, presentar puntualmente los exámenes y aprobarlos, etc., encon-

¹ en cuanto a la *distinguibilidad*, Giménez (1997), aduce: “...como individuo no sólo soy distinto por definición de los demás individuos, como una piedra o cualquier otra realidad individuada sino que, además, me distingo cualitativamente porque, por ejemplo, desempeño una serie de roles socialmente reconocidos (identidad de rol), porque pertenezco a determinados grupos que también me reconocen como miembro (identidad de pertenencia), o porque poseo una trayectoria o biografía incanjeable también conocida, reconocida, e incluso apreciada por quienes dicen conocerme íntimamente. (Giménez, 1997)

² La *satisfacción por el trabajo* constituye una categoría de subjetividad laboral sana, de acuerdo con Schvarstein (2005).

trando en esas actividades su razón de ser profesional; hasta el que lo vive como una tortura, como una carga muy pesada, sufriendo la intensificación laboral, a fin de obtener beneficios económicos, ya que el “avance” en CM es la vía para alcanzar aumentos salariales importantes, o reconocimiento social; y sin embargo, plegándose a estas reglas:

E6: Deja claro que el problema no es la evaluación en sí, de la que considera, está bien: “[...] yo opino de la evaluación, pues que si es en beneficio del sistema y de uno mismo, pues adelante, que se realice...si esa evaluación nos permite una retroalimentación para crecer, pues adelante, adelante [...]”, ni el programa de carrera magisterial: “[...] yo creo que es adecuada, yo creo que se basa en nuestra función, que debemos realizar, y en base a cosas previamente planeadas u organizadas, ¿no? [...] es una evaluación de calidad y yo creo es [...] realista y yo creo que debe ser la adecuada [...]”, sino que no se ha esforzado lo suficiente: “[...] siento que me he preparado, no al cien por ciento, a lo mejor en algunos aspectos es necesario fortalecerlo [...] entonces de mi parte yo creo que, es seguir preparándose, seguir aprendiendo y sobre todo pues, controlar esos nervios que luego nos pasa. La mayoría de los profesores entrevistados,³ depositan en la aprobación de exámenes y ascenso de niveles una carga emotiva y social, independiente de las compensaciones económicas que esto conlleva, mostrando elementos de aceptación y disciplinación.

Conclusiones:

Schvarstein (2005), afirma que uno de los elementos constitutivos de la subjetividad laboral es la relación que el sujeto establece con “la empresa” y los satisfactores que pueda obtener de tal relación, ya sea económicos, sociales, profesionales, afectivos o emocionales. Los docentes entrevistados, presentan elementos de distinguibilidad, basada en una autopercepción, que alude a una distinción en el propio quehacer en el aula, así como en las específicas condiciones en las que desempeña dicho quehacer, ante las que muestran satisfacción por el trabajo, con rasgos de empresarización.

No obstante, el contexto evaluador es un elemento importante en la construcción de la subjetividad laboral de estos profesores, ya que la actividad laboral docente está permeada por la evaluación estandarizada y, en realidad, calificada por estos mecanismos. En general, los profesores estudiados se alinean a los preceptos de la autoridad, los aceptan y hasta los promueven, producto de la gestión, como en el caso de la incorporación y promoción en CM, denotando elementos de aceptación y disciplinación.

³ Sólo E1, no expresa interés en cuanto a la evaluación externa, ni participa actualmente en el proceso, mismo que abandonó de forma voluntaria.

Bibliografía

Arfuch, Leonor (2005), *Identidades, sujetos y subjetividades*, Argentina: Prometeo

Avila, Aidé (2011), *Subjetividad y evaluación docente en educación especial*, Tesis de Maestría, UPN

Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós

De Ibarrola, María, y cols. (1997), *Quiénes son nuestros profesores*, México: Fundación SNTE

DOF: 26/02/2013, Decreto por el que se reforman los artículos 3º. en sus fracciones III, VII, y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General del Servicio Profesional Docente, en EL UNIVERSAL.com.mx, 09/04/2013

Fuentes, Silvia (2000) *Hacia la construcción de un entramado conceptual sobre los procesos de identificación y de constitución de sujetos*

Foucault, Michel, (1989), “¿Por qué estudiar el poder?”, en M. Foucault. *El poder: cuatro conferencias*. México: UAM-A

García Cedillo y cols., (2000), *La integración educativa en el aula regular. Principios, finalidades y estrategias*, México: SEP, Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España y Cooperación Española

Giménez, Gilberto (1997), *La cultura como identidad y la identidad como cultura*, Instituto de Investigaciones sociales, UNAM, pp. 9

Giménez, Gilberto (2004), “Culturas e identidades”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año 66, núm. Especial. 2004, México: UNAM-IIS.

Jódar, Francisco y Gómez, Lucía (2007), “Educación posdisciplinaria, formación de nuevas subjetividades y gubernamentalidad neoliberal. Herramientas conceptuales para un análisis del presente”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-marzo, año/vol. 12, número 032 COMIE, México
OCDE, www.calidadeducativa.com

Pérez Gómez, A. I. (2000), *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata

Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999), *Metodología de la investigación cualitativa* (2ª. ed.) España: Ediciones Aljibe
Schvarstein, Leonardo y Leopold Luis (comps.) (2005), *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires: Paidós

SEP, (1992), *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*, México

_____, (1998), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

_____, (2002), *Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa*, México

_____, (2006), *Orientaciones generales para el funcionamiento de los servicios de Educación Especial*, México

SEP, (2009), *Logros del Programa de Carrera Magisterial*, en <http://www.sep.gob.mx>

_____, EE, (2009), *Programa Estatal de Fortalecimiento de la Educación Básica mediante la Atención a la Diversidad*, Puebla, México

SEP, SNTE, (1998), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

_____, (2008), *Alianza por la Calidad de la Educación*, México

_____, (2011), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

SNTE, (2004), *Estatutos*, México

_____, (2013), *Estatutos*, México

UNESCO (1994), *Informe Final de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad*, Salamanca, España, del 7 al 10 de junio de 1994.

El seguimiento personal a los rezagados, una expresión cultural del compromiso de los Grupos de Análisis de Telmex con la calidad productiva

✎ Mario Ortega Olivares

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Introducción

Desde 1993 se instituyó en Teléfonos de México una variante de los círculos de calidad toyotistas a los que se les denomina Grupos de Análisis. Como resultado de una negociación bilateral entre empresa y sindicato. Al seno de tales grupos el personal sindicalizado y el de confianza deben aportar sus experiencias para detectar y corregir los obstáculos a la prestación del servicio telefónico. Con el fin de alcanzar las metas de calidad y productividad, pero sin inmiscuirse en cuestiones de carácter obrero-patronales. Cada Grupo debe recopilar y analizar la información productiva para ubicar anomalías y sus posibles correcciones.

Así como ubicar los cuellos de botella del proceso laboral para volverlo más eficiente. Sus análisis y propuestas deben ser tomados en cuenta por el personal directivo en la toma de decisiones. Es deseable que los integrantes de los grupos tengan una amplia experiencia y conocimientos laborales de su área de trabajo. Para que se involucren de manera responsable su pesquisa laboral. Se recomienda que lo integren uno o dos empleados de confianza y hasta tres sindicalizados. Es deseable que sus integrantes permanezcan al menos tres años en el grupo para aprovechar su desempeño.

En la práctica los Grupos de Análisis deben lidiar con un grupo pequeño de trabajadores renuentes a cumplir con las metas establecidas, pero al mismo tiempo deben respetar sus derechos como trabajadores sindica-

lizados. Lo cual ha generado una estrategia sui generis para convencer a los rezagados de cumplir con su trabajo, lo que se conoce como “marcaje personal” o “terapeada”. Ya que privilegia el diálogo para convencerlos de las ventajas que obtendrán si recuperan su esfuerzo laboral. Esta ponencia comenta un cambio cultural ocurrido en los centros de trabajo de Telmex, que busca cumplir los indicadores y metas productivas fijados, a fin de todos reciban los bonos que les corresponde por su desempeño laboral. Se analiza el tipo de cultura laboral que han generado estos Grupos de Análisis en los centros de trabajo, así como los alcances y limitaciones que han mostrado para el incremento laboral y la calidad en el servicio telefónico.

El acuerdo bilateral para integrar Grupos de Análisis.

Tras la privatización de Telmex, se pactó con el sindicato un Programa de productividad. Cuyo eje es un limitado híbrido de los Círculos de Calidad de estilo Toyota, conocido como Grupo de Análisis. La resistencia de los supervisores, a compartir con los Grupos de Análisis, la información en la que sustentan el poder sobre sus subordinados, ha sido el primer obstáculo a vencer para elevar la productividad (Ortega, 2006).

En 1993 se acordó la integración de Grupos de Análisis, para la evaluación del cumplimiento de las metas productivas y el pago de los estímulos económicos a los telefonistas. En términos formales, los Grupos de Análisis fueron establecidos bilateralmente entre la empresa y el sindicato, en el Anexo 10 del Programa General de Incentivos a la Calidad, la Productividad y la Competitividad, de acuerdo con esta:

Definición.

El grupo de análisis es un equipo de trabajo conjunto formado por trabajadores sindicalizados y de confianza que aportan sus conocimientos y experiencia para dar alternativas y propuestas que ayuden a alcanzar las metas y objetivos del Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad (Telmex y STRM Anexo 10, 2001: 1).

Los Grupos de Análisis deben analizar los resultados productivos en los centros operativos de la empresa, para buscar salidas a los problemas, sin inmiscuirse en la negociación sindical, tal como se establece en el siguiente:

Objetivo:

El objetivo del grupo es el análisis de los resultados para generar alternativas que prevengan o corrijan las desviaciones, así como aquellas que permitan aprovechar al máximo las oportunidades, orientándose siempre al logro y superación de las metas de los indicadores tanto internos como de competitividad.

El grupo de análisis no deberá ser una instancia para ventilar o atender problemas de índole obrero-patronal, los que deberán encausarse a las áreas responsables de atenderles a través de los mecanismos establecidos (Telmex y STRM, Anexo 10, 2001: 1).

Las actividades del Grupo de Análisis se dividen en dos, la del facilitador de su funcionamiento y las de sus miembros; que se limitan a presentar recomendaciones ante el personal de confianza, responsable de las decisiones.

10.3 Actividades

Del Facilitador

- a) Calendarizar, programar y convocar las reuniones del grupo de análisis, informando en tiempo y forma a todos los integrantes del mismo.
- b) Proporcionar todos los insumos necesarios para llevar a cabo las reuniones.

De los miembros

- a) Acopiar la información necesaria para el análisis de los resultados que permitan ubicar las anomalías y posibilidades de corrección.
- b) Revisar el proceso de trabajo para detectar su estado, ubicando cuellos de botella, puntos muertos, actividades innecesarias y buscar la simplificación del proceso para hacerlo más eficiente.
- c) Registrar los asuntos y anotar los acuerdos y resultados de cada reunión del grupo de análisis.
- d) Entregar a las instancias que correspondan las propuestas de solución para la corrección de desviaciones, así como los acuerdos, acciones, proyectos y programas para su aprobación, difusión e implementación por parte del personal operativo y/o entidades involucradas observando su seguimiento.

Las propuestas de los grupos de análisis constituirán en todos los casos, recomendaciones para la toma de decisiones de la Empresa, sin que se modifique lo pactado en el punto 3.6 de las bases generales del Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad (Telmex y STRM, Anexo 10, 2001: 1-2).

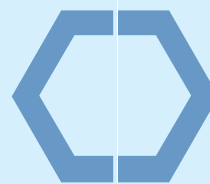
En cuanto a los integrantes de los Grupos de Análisis, sus rasgos se enuncian en este:

4. Perfil

Los integrantes de los grupos de análisis preferentemente deberán observar las siguientes características:

- a) Amplia experiencia y conocimientos técnicos y/o administrativos de su entorno laboral, del programa de productividad y de los procesos de su área productiva.
- b) Involucramiento, compromiso y responsabilidad con las actividades que se desprendan de las reuniones del grupo de análisis.
- c) Disposición para el trabajo de equipo y voluntad de servicio (Telmex y STRM, Anexo 10, 2001: 2).

El Anexo 10, establece que el facilitador del grupo de análisis deberá ser un miembro del personal de confianza de Telmex. Sin embargo se exhorta a que se integren al Grupo de Análisis tres sindicalizados y uno o dos funcionarios de la empresa.



5. Estructura

Se recomienda integrar los grupos de análisis por centro de trabajo, hasta por tres trabajadores sindicalizados y uno o dos empleados de confianza. Él o alguno de los empleados de confianza, además de participar como miembro, actuará como facilitador.

a. En cada reunión y previo establecimiento del orden del día, deberá nombrarse un moderador y se registrarán los asuntos tratados. El moderador será rolando en cada reunión.

b. Los problemas que por su naturaleza requieran la intervención de niveles superiores o de otras áreas, serán remitidos a la instancia correspondiente, para que la empresa y sindicato evalúen de manera conjunta los mecanismos de seguimiento y respuesta.

c. Empresa y sindicato acordarán a nivel División los mecanismos de evaluación del funcionamiento de los grupos de análisis (Telmex STRM, Anexo 10, 2001: 3).

En cuanto a la permanencia en el cargo, el Anexo 10 establece su:

6. Vigencia

Aún cuando no se puede establecer un periodo obligatorio para pertenecer a un grupo de análisis, se recomienda que sus integrantes permanezcan al menos tres años, lo que permitiría su desarrollo y eficiencia. (Telmex y STRM, Anexo 10, 2001: 3)

Después de presentar las normas formales de funcionamiento de los Grupos de Análisis, escucharemos las voces de los sindicalizados disidentes sobre el tema, pues a pesar de que tienen una escasa influencia en su organización, juegan el papel de conciencia crítica.

A pesar de la esperada oposición, los sindicalistas alternativos han manifestado interés por los Grupos de Análisis.

Los grupos de análisis, son una variante mutilada de los círculos de calidad donde participan telefonistas desde sus centros o unidades de trabajo, junto con el personal de confianza inmediatamente superior. Sus funciones principales consisten en el monitoreo del avance de metas, el cómputo conjunto de las mismas, la detección de los problemas y la fijación de propuestas para su solución y el chequeo del pago correcto de incentivos (Lara s.f.: 17).

Como lo establece la normatividad, cada Grupo de Análisis se integra con personal de confianza y telefonistas, designados por la empresa y el comité ejecutivo sindical respectivamente. Los telefonistas opositores critican a los sindicalizados integrantes de los Grupos de Análisis, por comportarse como: Un eslabón para asegurar el cumplimiento de unas metas básicamente productivistas; la creatividad y propositividad que se requeriría de la gente se ha sustituido por el destajo (Félix y otros s.f.: 6).

A pesar de su disidencia, estos telefonistas admiten el lado progresivo de la productividad establecida bilateralmente:

Como aspectos positivos del programa tenemos el acceso aunque todavía muy limitado, de los telefonistas a una mayor información sobre la marcha de la industria telefónica, sus ritmos de crecimiento y los contenidos de los procesos parciales de trabajo; una participación colectiva a través de los grupos de análisis -una variante de los círculos de calidad- que, aunque escasa, mutilada e inhibida, es un espacio de participación que antes no se tenía; también ha conducido a una mayor sensibilidad y atención entre los telefonistas para la defensa de su materia de trabajo, ya que la pérdida o la mala realización de los trabajos de las filiales y contratistas merma los incentivos económicos en algunas áreas de la empresa (Lara s.f.: 18).

En la práctica, desde 1993 se generalizó en los centros operativos de Telmex, que el personal de confianza midieran la producción en los centros de trabajo con gráficos y estadísticas. Pero según los disidentes, ha habido un maquillaje de números por parte del personal de confianza principalmente para dar por cumplidas las metas de su respectivo centro de trabajo (Félix y otros s.f.: 6).

De ser cierta esta denuncia, en ciertos centros operativos de Telmex, habría una manipulación de las metas de productividad, parecida a la acostumbrada por los directores de empresa en la extinta Unión Soviética, tal como lo señala Adler Lomnitz (1994: 155).

La labor cotidiana de los Grupos de Análisis.

Los Grupos de Análisis de Telmex deben analizar los resultados productivos, buscando alternativas para prevenir o corregir obstáculos al cumplimiento de las metas de indicadores de productividad, sin involucrarse en cuestiones obrero-patronales (Telmex y STRM, Anexo 10, 2001: 1). Dichos grupos tienen una estructura mixta, integrada con personal de confianza y sindicalizado, bajo la coordinación del Jefe de Centro. Sin embargo cuando los entrevistados se refirieron a los miembros del Grupo de Análisis sólo incluyeron a los sindicalizados, excluyendo a sus supervisores por ser personal de confianza. En adelante emplearemos este sentido para referiremos a los Grupos de Análisis, por ser ese el término de uso cotidiano desde la mentalidad de los telefonistas.

Por lo general, en cada grupo participan en promedio tres sindicalizados, por cada uno de los tres departamentos básicos de la Planta Exterior. Los entrevistados consideran adecuado escoger para el grupo a telefonistas experimentados e interesados en sus procesos de trabajo. Pero advierten que

los integrantes del grupo, no deben buscar mejoras sólo para su departamento, sino para todo el centro. Únicamente los integrantes de los grupos valoran que su participación no sea remunerada y tener que trabajar fuera de horas laborales.

Admiten los telefonistas, que los Grupos de Análisis apoyan a la red donde hay problemas; pues se reúnen una vez a la semana y a veces a diario cuando hay problemas. Desde su punto de vista, la función principal del Grupo de Análisis es vigilar los indicadores; para saber si se alcanzan las metas requeridas para el pago de la bolsa de productividad.

Uno de los entrevistados maduros, consideró que los integrantes del Grupo en su centro, carecía de experiencia por ser gente nueva. Pero para él son nuevos telefonistas, aún aquellos que ingresaron en 1995.

El punto de vista de los telefonistas de base. Desde el punto de vista de los telefonistas entrevistados, los Grupos de Análisis cumplen dos funciones básicas. La principal es cotejar el avance de las metas e indicadores establecidos por la empresa para la Planta Exterior, para garantizar su cumplimiento y el pago de la bolsa de incentivos correspondiente. Sólo algunos de los entrevistados mencionaron una segunda función: proponer formas para simplificar los procesos laborales y mejorar el funcionamiento de la red telefónica.

- El Grupo de Análisis está para negociar las condiciones de trabajo, en cuanto a materiales, herramientas, equipos y problemas laborales que impidan alcanzar las metas. Canaliza las peticiones para un mejor funcionamiento de las tareas y les da seguimiento. Son intermediarios entre los trabajadores y la empresa, pero no interviene en materia obrero-patronal.

Se espera que los integrantes sindicalizados

del Grupo de Análisis vigilen el cumplimiento de las órdenes de servicio en tiempo y forma, para alcanzar las metas mensuales y advertir a la empresa sobre los obstáculos al desempeño de la productividad. El grupo debe entrar en acción cuando se rebasa la cantidad de quejas aceptadas en un mes y analizar dónde se localiza la falla, pues corren el riesgo de no recibir la bolsa de incentivos.

- Por ejemplo, si salen muchas quejas de un distrito hay que revisarlo. Puede ser que muchos de los cables bajantes estén sueltos, o que algún cable principal se encuentre en mal estado porque un pozo está inundado. O que algún compañero no esté produciendo lo que debe de ser.

Los telefonistas insistieron en señalar la falta de equipo y herramientas como uno de los principales obstáculos a la productividad. Es importante discriminar cuáles quejas provienen de la propia Planta Exterior y cuáles de las otras áreas tronco de la empresa, para no cargar con los errores de otros.

- Cuando hay muchas fallas, el Grupo analiza si en alguna empresa tercera (contratista) o en una filial no trabajan bien. También averigua si el equipo de la Central se encuentra dañado. Pues si las quejas se deben a problema de la empresa, no son imputables a los sindicalizados.

Le aclaran a la empresa:

- Momento, recibimos tantas quejas, pero tu equipo de la Central metió tantas, por lo tanto se descuentan. O sabes qué, la filial estaba trabajando en ese distrito, por lo tanto ella creo las quejas y a mi me las descuentan, por eso no alcanzamos los parámetros.

Integrantes de los Grupos de Análisis consideran satisfactorio que el Jefe del Centro tome en cuenta sus opiniones, reconocen también que la tarea del grupo es cuidar las metas de

productividad, los procesos laborales y auxiliar en todo lo posible a su centro operativo para cumplir las metas. También les queda muy claro que: - Para atender los problemas obrero-patronales está el coordinador sindical y después de él los delegados. Comentaron que en las reuniones semanales del Grupo de Análisis, se analizan los aciertos y los contras de las labores en los departamentos.

Críticas a los Grupo de Análisis.

Los daños masivos, por causas naturales o vandalismo, repercuten en las metas de productividad. En algunos centros operativos para no perder los premios, los propios integrantes del grupo de análisis trabajan de manera intensa, le echan montón a los distritos problemáticos, lo cual no entra en sus funciones. Debido a ello, algunos telefonistas critican a los integrantes de los grupos por ser mandaderos de la empresa; los sindicalizados de los Grupos de Análisis consideran correcto apoyar a su centro en casos críticos, pero lamentan que el personal de confianza lo convierta en una obligación.

Los Grupos de Análisis también padecen la incompreensión de sus compañeros telefonistas de base. Mientras unos les reclaman por trabajar de más, otros los acusan de holganza.

- En mi centro los del Grupo de Análisis sirven para tres cosas, para nada, para nada y para nada... Todo lo hace la gente de confianza. Tienen la mala fama de que se dedican a veranear, les dicen grupos de parálisis por no hacer nada, o granjeros porque nada más cuidan sus huevos (holgazanes). También les llaman caviar, por ser la hueva más cara.

Como los sindicalizados del Grupo de Análisis se reúnen a solas con los jefes del centro operativo, surge la desconfianza entre algunos de

sus compañeros. Pues temen que aprovechen el puesto en su beneficio:

- Seguido cambiamos a los integrantes del Grupo de Análisis. Pero tienen una maldición: Luego, luego se acomodan. Y se ponen de acuerdo con los de confianza. Se llevan las camionetas a su casa y se pasan sus actividades reales por el arco del triunfo.

Los sindicalizados de los Grupos de Análisis le reclaman a sus detractores: - Bueno, ahí está tu productividad. ¿Qué peleas? ¿Estemos nosotros trabajando o no? ¡No te interesa! También señalan:

- Mientras no les afecta sus bolsillos, no se acuerdan del Grupo de Análisis. Pero al enterarse que no se alcanzan las metas comienzan los chismes; no reconocen que son ellos mismos, quienes se atrasan en el trabajo. Sin embargo los Grupos de Análisis son un avance importante que no quieren reconocer ni la empresa, ni el sindicato, es algo como un control de calidad en una fábrica, para que todo salga mejor.

Los trabajadores rezagados en sus labores, ponen en riesgo el cumplimiento de las metas y el pago de la bolsa de productividad a la mayoría de sus compañeros. Se espera que los sindicalizados del Grupo de Análisis dialoguen con ellos en términos cordiales, para averiguar de dónde proviene el problema, animarlos a cumplir con sus tareas y en caso de ser necesario enviarlo a un curso de capacitación para vencer el obstáculo. Pero en la práctica se genera inconformidad entre los trabajadores:

- A veces no alcanzamos los parámetros por algunos compañeros, eso me molesta, no es justo que yo trabaje mucho y el otro flojeé. Si uno o dos compañeros no trabajan adecuadamente. ¡El Grupo de Análisis debe irse sobre ellos! Eso es lo que tienen que hacer.

Frente a las dificultades por la productividad, los sindicalizados del Grupo de Análisis no deberían obligar al trabajador a incrementar su producción, sino convocar a todos los sindicalizados del departamento para salvar la prima de productividad. Pero en algunos testimonios se confirman el hostigamiento sobre los retrasados:

- El Grupo de Análisis empuja a los trabajadores remolones. ¡Está detrás de ellos! Los visita en su trabajo para averiguar: ¿Por qué van atrasados? ¿Por qué no se reportan? Les dicen que le echen ganas en su trabajo.

Un centro operativo de la zona metropolitana, había caído a los últimos lugares de productividad, pero logró saltar a los primeros.

- Del veintitantos lugar en productividad ya subimos al octavo. El secreto de mi Grupo de Análisis, fue que sus miembros acompañaban en campo a los rezagados, para sugerirles de qué manera elevar la calidad y convencerlos de que si subía la calidad aseguraban sus empleos. La marcación era personal. Pero a esta labor de convencimiento, los rezagados la descalificaron con el mote de terapeada (terapia sicoanalítica).

En algunos centros, si el rezagado no responde, acuden con el delegado sindical para que hable con el renuente:

- Mira, fulanito la verdad anda muy mal, platica con él.

Le pueden decir:

- Sabes qué, vamos contigo; porque si no te podrían sancionar y nadie quiere que esto se lleve a cabo.

Aún así hay trabajadores que no aportan nada de productividad al centro operativo. Por el flojo no alcanzamos la productividad y a todos nos afecta.

Los telefonistas atrasados se defienden:

- ¿Cuál calidad moral tienen los del Grupo de Análisis para decirnos flojos? Si ellos son como granjeros, que nada más cuidan sus huevos. Andan de manita con los jefes y no producen nada. ¡Ellos no están para obligarme a trabajar!

El Grupo de Análisis y el personal de confianza.

Los entrevistados coincidieron al señalar como buenas las relaciones entre los sindicalizados asignados y los jefes que representan a la empresa en el Grupo de Análisis. A veces surgen problemas cuando no se cumplen las metas productivas, pero se discute para alcanzar consensos, pues una caída en la productividad también afectaría al personal de confianza. Por eso dicen: - Al fin de cuentas vamos en el mismo barco. En última instancia, tanto los sindicalizados como los auxiliares de jefes provienen de la misma base de telefonistas, se conocen entre si y saben como tratarse. - Si hay un problema se pelean en sus reuniones; pero cuando lo resuelven hasta se andan abrazando.

Los telefonistas suspicaces subrayan que los sindicalizados del grupo tienen muy buenas relaciones con los jefes: - Por eso los dejan llevarse la camioneta a su casa.

En general confían en que tanto empresa y sindicato están pendientes de la productividad y saben que a veces negocian algunos puntos para cubrir el expediente y cumplir formalmente las metas e indicadores. Pero también sucede que: - Cuando tenemos bronca con el jefe de centro nos lo brincamos hasta llegar al jefe de la división.

Supervisores que descargan su responsabilidad en el Grupo de Análisis.

Los supervisores han encontrado dos salidas a las presiones que reciben de la cúpula gerencial, para cumplir las metas productivas en el piso de la empresa:

a) En el primer caso, los supervisores obtienen un listado de los telefonistas rezagados del sistema Pisa y lo entregan a la parte sindical del Grupo de Análisis. La respuesta común de estos, es arrojarlos sobre los rezagados para presionarlos a laborar. b) La segunda alternativa consiste en convenir el cumplimiento de las metas en el papel; ajustando los datos de productividad real, a las metas impuestas desde la cúpula. Con lo que ganan el consenso de los subordinados. c) También es frecuente que los supervisores descarguen las medidas correctivas y cargas laborales adicionales, a los sindicalizados del Grupo de Análisis.

Por ello, los telefonistas de base que pertenecen a los Grupos de Análisis, puntualizan que su función sólo consiste en detectar los problemas a los que se enfrenta la calidad y la productividad; y la solución de los mismos es responsabilidad del personal de confianza.

Otra forma de descargar responsabilidad por las caídas productivas, es atribuir las quejas al uso de equipo de otras empresas. Los Grupos de Análisis se preocupan por detectar las fallas atribuibles a las empresas filiales o subcontratistas, pues estas no son imputables a los sindicalizados. También se descuentan las quejas debidas a la central telefónica y a otras áreas, lo cual desata el regateo por la productividad entre los departamentos de Telmex.

Coordinadores y delegados influyen en el nombramiento de los sindicalizados que se integran a los Grupos de Análisis. Cuando algún centro operativo no cubre las metas, surgen fricciones entre los delegados y los sindicalizados del Grupo de Análisis. Sin reconocer que el incumplimiento de objetivos es responsabilidad compartida, ciertos delegados acusan al

Grupo de Análisis y le reclaman por afectar el bolsillo de los trabajadores. Previendo dificultades, los miembros de los grupos acostumbran informar a los delegados cuando algo camina mal en la productividad. Les solicitan que tenga al día a la gente y promuevan la creación de nuevos turnos o el abasto de herramientas y equipos. A veces los integrantes del grupo se sienten hostigados, llegan a tirar el arpa y prefieren retirarse. La concepción de que la parte sindical es la responsable de la productividad se expresa de esta manera: - En el centro operativo de Zaragoza había un grupo de compañeros que sí hacían trabajar a la gente y sobre todo le daban resultados. ¡Porque sí se trabajaba!

Incomprensión.

En general hay un ambiente de incomprensión entre la base telefonista y los sindicalizados de los Grupos de Análisis. Esto se refleja en las burlas de que son objeto, aún por parte de los más jóvenes, que por su capacitación técnica y universitaria tienden a ser individualistas. Así lo reconoce un telefonista: - Pregunte usted discretamente, ¿cómo trabaja el Grupo de Análisis? Y los compañeros, ¡van a echar de pestes!

En el mismo sentido se comentó:

- El trato de los compañeros hacia el Grupo de Análisis es un poquito despectivo, porque no conocen su función. Hay "despapaye" (desorden y burla) un poquito de choque.

Sin duda las fricciones crecen cuando no se cubren las metas ni los indicadores:

- Cuando no llegamos a las metas, los compañeros lo achacan al Grupo de Análisis. Sin embargo, la responsabilidad es de nosotros como trabajadores, no hay que echarles la culpa a ellos nada más. Ellos no van a hacer todo.

En opinión del mismo entrevistado, los sindicalizados del Grupo de Análisis, deben vigilar

al personal de confianza y presionar a sus propios compañeros: - Ellos también salen a revisar si los supervisores autorizan el personal necesario, o a ver si hay problemas. La gente les reclama porque sienten que no los presionan adecuadamente para cumplir al cien por ciento.

Veamos un ejemplo de las relaciones entre trabajadores de base e integrantes sindicalizados del Grupo de Análisis:

- Cuando hay alguna inconformidad se habla con el grupo, uno como trabajador cuida su bolsillo. Si tú me pides trabajo, yo también tengo derecho a pedirte cuentas. Se les dice: - Fíjate si las quejas salen bien en las zonas, fíjate si estamos alcanzando los parámetros. Te pido como trabajador que me respondas a la confianza que te doy, porque tú me estas calificando.

Si ellos nos dicen en qué estamos fallando, se puede buscar una solución en buenos términos.

Se reconoce que el funcionamiento de la parte sindicalizada de los grupos, depende del carácter de quienes la integran y de quien asume el liderazgo. Fueron muy pocos los comentarios en el sentido de que el Grupo de Análisis lleva una buena relación con los demás trabajadores.

En algunos centros operativos los telefonistas de base no tienen trato directo con el Grupo de Análisis, pues la relación está mediada por los delegados sindicales. También en este caso hay molestias cuando los delegados: - Les dicen a los compañeros que se ubiquen, porque ahora somos trabajadores universales, que ahora tienen que hacer de todo. Hay que aprender de todo para que lo hagamos bien.

Recuperando la productividad.

Nuestro entrevistado es un telefonista de edad madura, a quien nos referiremos con el nombre ficticio de don Atanacio, para respetar su privacidad. A mediados de los años noventa, fue invitado a integrarse al Grupo de Análisis del centro San Felipe de Jesús (ficticio) por un sindicalista. Don Atanasio se negó pues creía que sus miembros: - Eran un grupo de parásitos, que no estaban haciendo nada y que tan sólo buscaban beneficios personales. El sindicalista de Tzapotitlan lo convenció, al precisar que lo invitaba para cambiar la imagen del grupo.

Muchos telefonistas comparten la opinión de que el Grupo de Análisis sólo los perjudica y está para fregarlos. Acostumbran referirse a ellos de manera sarcástica como grupos de parálisis para subrayar su creencia de que no hacen nada; o granjeros, porque se dedican a flojear, a cultivar la hueva. En la nota [40] encontrará el lector más expresiones humorísticas del gremio.

Es tanta la presión que sienten algunos miembros de los Grupos de Análisis, que en ciertos casos ellos mismos salen a reparar los daños que pueden abatir la productividad de los centros. Pero hay un problema, cuando lo hacen, a pesar de no ser su función, los jefes se van habituando y quieren convertir la excepción en regla. Don Atanasio les recordaba la esencia de dichos grupos: - No espérate, el Grupo de Análisis no está para eso; como su nombre lo dice, está para analizar.

El centro operativo ocupaba el sitio 38 entre los 41 centros de la sección Matriz capitalina, en materia de productividad. Fue entonces cuando nuestro telefonista se incorporó al grupo. Se dice que en el centro imperaba la corrupción, porque se perdían tanto el plomo

de los cables, como los aparatos. Don Atanacio admite, sin embargo, que algunos telefonistas podrían haberlos sustraído para venderlos. Pero el problema real más bien era organizativo, no había un buen control de los bienes de la empresa, a veces el material perdido seguía montado en la red.

Otro telefonista del pueblo, comentó al respecto que otra forma de corrupción es recibir un salario sin trabajar:

- En 1985 la corrupción era del orden del cien por ciento, ahora disminuyó a un ochenta por ciento, pero se mantiene un veinte por ciento. De diez trabajadores, dos no le entran a la productividad, porque ya están muy viciados. Hay personal de confianza que tampoco le entra. No comprenden que las condiciones ya no son las mismas, ya no podemos agarrarnos a la greña a cada rato.

Don Atanacio reconoce que los telefonistas de su centro, los del Centro Histórico y los de Victoria son los más sacrificados, porque en los pozos donde trabajan hay agua sucia, lodo y ratas: - Por eso trabajas rápido, ¡lo que quieres es apurarte para salir de ahí!

La reacción inmediata de don Atanasio, al ver las condiciones en que estaba el centro operativo fue organizar a los jefes y a los telefonistas de las categorías superiores, pese a su carácter de empleado subordinado. En cuanto comenzó a actuar el Grupo de Análisis, la situación fue repuntando poco a poco, pero lo lograron presionando a sus propios compañeros. Como trataron de establecer un orden, los telefonistas reaccionaron con recelo, sin comprender que ellos buscaban alcanzar un estándar de calidad.

- Al principio, como no sabíamos la manera de hacer las cosas, tratamos de imponer el orden, presionábamos a los compañeros para ir avanzando. Hay gente que deja de hacer las

cosas, les pasa igual que con los hijos. Si yo dejo a mi hijo libre, va a hacer lo que le dé la gana. Si empiezo a poner reglas, normas y lo voy ajustando, mi hijo va a empezar a caminar de otra manera. Después comprendí que el orden no se impone, sino que debe encuadrarse poco a poco, deben encontrarse las palabras para llevarlos de la mano.

Los miembros sindicalizados del Grupo de Análisis se dividieron las tareas, uno analizaba las quejas, aquel las instalaciones y el otro lidiaba con sus compañeros pues resultó muy bueno como capataz. Después de un análisis detallado de las quejas, descubrieron que sólo el 35% correspondía a los trabajadores y el 65% restante procedía de fallas de la nueva tecnología. Las centrales telefónicas de repente dejan de funcionar, se caían los equipos, generando quejas que se contabilizan en Planta Exterior.

Entre las áreas tronco de Telmex la comunicación falla. De acuerdo con don Atanasio la Planta Exterior no tiene comunicación con el área tronco Comercial, sino cuando a ellos les interesa; tampoco tienen comunicación con Proyectos, ni con el servicio de 050: - Cada quien hace lo que cree necesario para su propia parte, pero no vamos en un sólo sentido.

Tras dos años y medio de experiencia de don Atanasio y sus compañeros sindicalizados en el Grupo de Análisis, comprendieron que ellos sólo debían identificar los problemas que afectaban a la productividad, pero quienes tenían la responsabilidad de enfrentarlos eran los jefes por ser personal de confianza. Cuando estos le reclamaban respondía: - ¡No papá! Espérame... es que este no es mi trabajo, mi trabajo es detectarlo.

Así empezaron las fricciones, la parte de los trabajadores buscaba evidenciar a los jefes ante el sindicato; por su lado los jefes se protegían responsabilizando al Grupo de Análisis

de las medidas correctivas: - Es que el Grupo de Análisis dice que ustedes deben hacerlo... Las medidas para la reorganización creaban molestias entre los telefonistas. Según don Atanacio, cuando mejor trabajó el Grupo de Análisis fue cuando más lo odiaron: - Todo mundo decía que éramos nosotros los que imponíamos, había gente que francamente nos odiaba.

A eso se debe que en otros centros de trabajo, cuando los telefonistas designados no tiene interés de participar en el Grupo de Análisis, no se preocupan por buscar información, se limitan a recibir la que les ofrece el personal de la empresa y sólo avalan los resultados productivos. Ven su nombramiento al Grupo de Análisis como unas vacaciones, uno de ellos lo reconoció: - ¡Ya la hice! ¡Ya me tocó! ¡Ya puedo hacer mi vida personal! Vengo y checo, para que me vean un ratito. Luego me voy con mi familia, voy a hacer mis bisnes, me dedico a hacer de todo, menos al Grupo de Análisis.

Por ello, don Atanasio se opone a que se elija a la gente del Grupo de Análisis, por popularidad. Desde su punto de vista, no se trata de buscar al más simpático, sino al que tenga una visión amplia de los quehaceres en la Planta Exterior.

Tras muchos disgustos, el centro operativo se remontó al quinto lugar metropolitano en productividad. Don Atanacio ya estaba muy nervioso: - Sentía un estrés canijo. Por eso propuso la rotación semestral escalonada de los telefonistas en Grupo de Análisis, para que el nuevo integrante sea capacitado por los que permanecen. Y la revocabilidad del cargo, para poder retirar a quienes no tengan buen desempeño.

Si el integrante del Grupo de Análisis asume su papel, sufrirá la incomprensión de sus compañeros telefonistas. Los telefonistas de base los consideran holgazanes por estar comisio-

nados a lo que llaman el grupo de parálisis, por no hacer nada; aunque saben que no reciben compensación extra por tal tarea. Y desconfían de ellos, temen que permitan abusos contra los trabajadores, a cambio de beneficios personales, como poder llevarse a casa la camioneta de la empresa. Los telefonistas rezagados alegan con cierto odio, que los del Grupo no hacen nada, pero a ellos los quieren obligar a trabajar. Algo que en ciertos casos, no se logra ni con presiones, pero son pocos los casos.

En general hubo escasos comentarios de los entrevistados, que reconocieran una buena relación entre los sindicalizados del Grupo de Análisis y los telefonistas de base. Por su labor de convencimiento sobre los rezagados para que cumplan sus metas, conserven su empleo y no sean sancionados; se acostumbra calificarlos de: capataces, lavacocos o terapeutas. Mientras no se afecta el bolsillo, nadie valora a los sindicalizados del Grupo de Análisis. Pero cuando no se cubren las metas comienzan los problemas, los telefonistas de base les reclaman por no haberlos presionado para producir.

Cuando los sindicalizados del Grupo de Análisis vencen dichos los obstáculos y logran un buen funcionamiento productivo, adquieren prestigio y poder en los centros operativos, de lo cual se enorgullecen.

Un obstáculo a la productividad.

El principal obstáculo al cumplimiento de los fines productivos del Grupo de Análisis, son algunos auxiliares de jefe, por eso los entrevistados sólo reconoce a los sindicalizados como integrantes del Grupo y excluyen a los supervisores. Los mandos intermedios consideran innecesarios a los Grupos de Análisis, porque desde antes de su constitución ellos

ya daban seguimiento a los resultados productivos, solo que no los comunicaban para mantenerse delante de los trabajadores y conservar su hegemonía sobre los telefonistas de base. Los supervisores consideran al centro de trabajo su coto de poder; por ello ven con recelo cualquier ingerencia y se muestran renuentes a proporcionar la información productiva al Grupo. Cuando los abusos del supervisor inhiben la productividad, los del Grupo lo convocan a aceptar propuestas para el beneficio general. Le llaman a no agredirlos, pues el enemigo real es la cultura que conlleva la pasividad.

Sin buscarlo, el Grupo de Análisis puede convertirse en el supervisor de los supervisores. Los mandos intermedios de la empresa, tienden a ser un obstáculo al impulso de la calidad y la productividad, se oponen a las reformas laborales pactadas.

Circula en los centros el rumor de que la cúpula gerencial y la sindical, llegan a negociar el pago de los estímulos de productividad, correspondientes a los indicadores de competitividad, pero no cuento con datos al respecto. La labor de convencimiento o terapeada.

Otra estrategia, del Grupo de Análisis y los delegados para remediar la productividad, consiste en dialogar con los rezagados para que defiendan su empleo elevando su calidad y producción. De esta manera se averigua cual es el problema y de ser necesario se les puede canalizar a cursos de capacitación. No faltan las amenazas, pues también se les advierte que si no responden, los pueden sancionar.

Los sindicalizados del Grupo de Análisis saben que no funciona dar consejos de manual a los telefonistas expertos de la Planta Exterior, la lógica de la defensa de su puesto laboral es más contundente. Pero hay rezagados que ni cuando reciben sus estímulos, reconocen el esfuerzo de sus compañeros del Grupo de

Análisis, y se burlan de ellos:

- ¡No qué no! ¡Y sin tanta terapeada!

Los entrevistados también admiten que hay casos extremos, como un puñado de telefonistas rebeldes, que ni bajo presión directa se ponen a trabajar. Y algunos supervisores alcohólicos que se desentienden de sus obligaciones, pues no les interesa la productividad y sólo esperan su jubilación.

De acuerdo con los testimonios, para elevar la productividad en un centro operativo, no son necesarios grandes cambios, basta con establecer el orden en las labores. Lo cual funciona mejor si no se impone sino que se alcanza por el convencimiento, pues cuando cada quien sigue las normas, todos caminan mejor. El desorden productivo, siempre de acuerdo a los entrevistados, no solo se presenta en los centros, sino también en las relaciones entre las áreas de la empresa. Pues cada quien hace lo que considera necesario y las áreas no con caminan en el mismo sentido.

En cuanto a la ética obrera varios testimonios subrayaron que un representante sindical no debe aceptar la corrupción, ni de su bando ni del otro.

Entre los telefonistas en general hay una incomprensión hacia la parte sindicalizada de los Grupos de Análisis. De manera satírica les llaman Grupos de Parálisis, pues consideran que no hacen nada. Pero los telefonistas descargan sobre sus compañeros del Grupo de Análisis la vigilancia del cumplimiento de metas. Cuando hay riesgo de no alcanzarlas y se ponen en riesgo el pago del bono de productividad; los rezagados les achacan la culpa, por no haberlos presionado lo suficiente. Cuando el riesgo es inminente, se despliega la acción emergente de todo el centro operativo para cubrir las metas. Un integrante del Grupo de Análisis puede evitarse problemas, con una actitud permisiva de dejar hacer, dejar pasar. La resistencia de los supervisores, a compartir

con los Grupos de Análisis la información productiva que les da poder, es el primer obstáculo a vencer para elevar la productividad. En los casos presentados, se comprobó que los telefonistas de base de los Grupos de Análisis están interesados y pueden reformar el proceso laboral para incrementar la productividad. A veces sólo es necesario supervisar a los supervisores, para que cumpla su función de vigilar el desempeño de sus subordinados.

Los rezagados en la producción suelen ser sometidos a diferentes formas de acoso laboral para que se esfuerzen. Una de ellas es pedirle al delegado sindical que les llame la atención. La parte sindical de los Grupos de Análisis también recurre al convencimiento, por ejemplo los acompañan a sus labores en el campo y les señalan las ventajas de producir y alcanzar las metas. Por su semejanza con el psicoanálisis, a esta labor se le conoce popularmente como la terapeada. El seguimiento individual del rezagado por los miembros del Grupo de Análisis, también se conoce le llama marcaje personal, de acuerdo con una metáfora del fútbol.

Cuando los telefonistas más incumplidos ponen en riesgo el cumplimiento de metas y por tanto el pago de la prima de productividad. Los demás compañeros que pueden salir afectados, les aplican formas de acoso laboral y las violentan simbólicamente.

En medio de la salvaje reconversión neoliberal a la que se ha sometido a los trabajadores en México. Los telefonistas saben que ahora hay que hacer de todo y aprender de todo, la capacitación se convirtió en un reclamo sindical. Reconocen que en una empresa privada la única razón por la que les pagan un sueldo es por trabajar. Alcanzar las metas de calidad y productividad le conviene tanto al personal sindicalizado como al de confianza, por lo que deben colaborar en ese sentido.

La empresa representa todo para los telefonistas, pues ella les proporciona lo que requieren para vivir. Defender a Telmex frente a la competencia en el mercado de las telecomunicaciones, es la defensa de ellos y sus familias. Consideran que los delegados sindicales no deben encubrir a los irresponsables, sino ver por la empresa pues sin ella se quedarían sin empleo.

Desde la mentalidad de los telefonistas del pueblo, el cobro de horas extras no laboradas era una forma de corrupción, en la que cayeron durante la época de la administración burocrática y estatal. Ahora la vergüenza de merecer su sueldo en base al trabajo duro, los obliga a garantizar el bienestar de su familia cumpliendo con las metas de calidad y productividad. Esperan que la empresa responda a sus esfuerzos con el justo pago a sus esfuerzos productivos. Sin embargo, el hecho de que la empresa se lleve el dinero a carretadas, en magnitudes desproporcionadas a sus incrementos de sueldo y bonos. Les deja dudas sobre la reciprocidad de Telmex.

Bibliografía

Adler Lomnitz, Larissa (1994). Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana. México: Grupo Editorial Miguel Porrúa y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Ortega, Mario (2006) Cultura y productividad: Aztecas en Telmex México: Escuela Nacional de Antropología e Historia Tesis de doctorado.

Telmex y STRM.

“Anexo 10”

En Telmex y STRM (2001)

Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad de Teléfonos de México, S.A. de C.V.

México: Teléfonos de México y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Félix, Ramón Evaristo y otros (s.f.)

“Balance de cuatro años de productividad y calidad en Telmex”

Colectivo de Trabajadores Telefonistas.

En Fibra Telefonista (consultada en 2004)

El programa de productividad en Telmex. Materiales de discusión desde la perspectiva de los trabajadores telefonistas.

www.fibratel.org

Lara, Miguel Ángel (s.f.)

“La productividad en Telmex. Crítica a la visión oligárquica de la productividad”

En Fibra Telefonista (consultada en 2004)

El programa de productividad en Telmex. Materiales de discusión desde la perspectiva de los trabajadores telefonistas.

www.fibratel.org

El neoliberalismo y la dignidad del trabajador

 **Dr. Salvador Rodríguez Lugo¹**

Palabras clave: neoliberalismo, globalización, derechos humanos, dignidad del trabajador

En el dictamen elaborado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, respecto de la iniciativa presentada por el titular del Poder Ejecutivo Federal, como proyecto de decreto para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con fecha 1º de septiembre 2012, caracterizada como de trámite preferente, se aprecia, a manera de diagnóstico, una relación de premisas que el promovente de origen consideraba oportuno enfatizar con el propósito de crear un marco de sensibilización acerca de la realidad económico- laboral del país, presentándolo de esta manera:

- *El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.*
- *La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.*
- *Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.*
- *El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.*
- *A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.*
- *La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.”*

¹ Grado académico: Doctor en Derecho,
Institución: Universidad Juárez del Estado de Durango,
Puesto: Investigador académico en Instituto de Investigaciones Jurídicas
Líneas de investigación: 1) Derecho laboral y derechos humanos, 2) Derecho del estado y el estado del derecho, 3) Envejecimiento y seguridad social
Correo electrónico: rols482000@yahoo.com.mx

A partir de estas premisas el Ejecutivo Federal formuló una serie de objetivos con los cuales, según su criterio, concretándolos con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, se modificaría esa realidad negativa; sin embargo toda la propuesta se supedita al contenido del artículo 2º de la Ley, ahora reformada, cuando se dispone:

Artículo 2º. *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Esta redacción, en su primer párrafo, evidencia la finalidad economicista de la reforma, que en anterior redacción se leía:

Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Destaco en su contenido los postulados del Derecho Social.

En el espíritu de la reforma se observa, indudablemente, la influencia de una corriente de pensamiento neoliberal, basamento de un proceso de mundialización económica al que se ha identificado como Globalización económica.

El significado y experiencia que para el mundo ha significado ese proceso económico, indudablemente constituye el afán de mercantilizar las relaciones entre países, cuyo propósito es, a mediano plazo, suprimir los obstáculos que en las fronteras existen y que dificultan la circulación en el tránsito

De entre las múltiples definiciones de globalización económica que se han propuesto, destaco la siguiente:

La globalización económica consiste en la creación de un mercado mundial en el que se suprimen todas las barreras arancelarias, para permitir la libre circulación de los capitales: financiero, comercial y productivo² (anónimo, 2013).

La globalización, en consecuencia, se considera como la etapa de culminación del proceso histórico de expansión del capitalismo, con dos objetivos: la libre movilidad del capital y la creación de un solo mercado mundial.

Una dinámica controversia se ha generado ente los apologistas y los detractores de la globalización, produciéndose una interesante relación de ventajas y desventajas de este proceso económico, producto de una observación permanente de su comportamiento

Los apologistas argumentan como ventajas:

- 1.- Con la aparición de nuevas herramientas en el campo de las comunicaciones
- 2.- se abren oportunidades para empresarios visionarios que en un ambiente de competencia combaten monopolios, elevándose la calidad de los productos.
- 3.- Acceso a mercados con dimensión mundial, con la visión de la aldea global.
4. Competencia: Mayor estudio de estrategias y la eficacia de procesos e instrucción para una mejor calidad del producto final.
- 5.- Una derrama de beneficios para los consumidores a consecuencia de la formalización de tratados de libre comercio.
- 6.- Aumenta el empleo con el arribo de las transnacionales, beneficiándose, en particular, los países en vías desarrollo.
- 7.- Apertura al financiamiento privado reduciéndose la intervención gubernamental.
- 8.- Un, sin paralelo, desarrollo universal de la cultura y la ciencia.

Por su parte los detractores de ese proceso argumentan como desventajas:

- 1.- Como una consecuencia de la privatización de las empresas se ha incrementado el desempleo, la pobreza.
- 2.- Un fenómeno ha incrementado con el pretexto de la liberación económica, un consumismo desenfrenado.
- 3.- La desaparición del Estado de Bienestar.
- 4.- El crecimiento de la flexibilidad laboral al resguardo de la protección gubernamental.
- 5.- Mayores desequilibrios económicos y concentración de la riqueza.
- 6.- Dentro de las naciones, desigualdad económica.
- 7.- Degradación del medio ambiente, por la explotación irracional de los

recursos naturales.

3.- La oferta de mano de obra barata en países subdesarrollados, provoca el desempleo y pobreza en los países desarrollados, por la emigración de grandes empresas.

9.- Un constante fuga de capitales por la especulación financiera.

Frente a ese debate se materializa una realidad, el ser humano aparece en un segundo término, considerando la importancia que ha adquirido el universo económico en el cual el hombre se considera sólo como un factor del proceso de producción, relegando a un mero elemento conceptual bajo regulaciones cuantitativas y despojándolo de su valor esencial: su dignidad. En nuestro mundo y en nuestro tiempo se discute el significado que tiene la dignidad del ser humano, dentro de las variadas definiciones que se han propuesto, considero la de J. González Pérez quien la define como:

...una cualidad intrínseca, irrenunciable e inalienable de todo y a cualquier ser humano, constituyendo un elemento que cualifica al individuo en cuanto tal, siendo una cualidad integrante e irrenunciable de la condición humana. Ella es asegurada, respetada, garantizada y promovida por el orden jurídico estatal e internacional, sin que pueda ser retirada a alguna persona por el ordenamiento jurídico, siendo inherente a su naturaleza humana; ella no desaparece por mas baja y vil que sea la persona en su conducta y sus actos³(Gonzalez,1986:25)

En consecuencia, la persona no puede considerarse como un instrumento o medio para otro fin, sino que por su propia esencia es la persona un fin en si misma dotada de la capacidad de realización per se, exigiéndose el respeto a esa cualidad como un valor del más alto aprecio⁴ (Nogueira, 2013)

La dignidad humana se ubica en la cúspide de los derechos fundamentales, aceptándose el rechazo de cualquier intento legal de atentar contra ella.

La dignidad humana constituye una barrera inmanente a toda reforma constitucional (obviamente en cualquier ley secundaria), que pretenda desconocerla, suprimirla, degradarla o desnaturalizarla⁵ (Nogueira, 2013).

En base a lo anterior la dignidad humana aparece como un enunciado constante en las cartas fundamentales de los países defensores de los derechos humanos, afirmándose, en consecuencia, toda norma que contravenga o ignore dicha dignidad, estará afectada de un efecto anulatorio invalidada de origen.

En un acuerdo de las naciones se declaró en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966, en su preámbulo afirma que “el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la

² Vease: www.anschool.edu.sv/paes/civica/la_globalización_económica.htm consultada, 16 de Julio de 2013

³ González Pérez, J. *La dignidad de la persona*. Ed. Civitas. Madrid, 1986. p. 25.

⁴ Nogueira, Alcalá, Humberto, *Dignidad de la persona, Derechos Fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de Convencionalidad*, vid., <http://www.crdc.unige.it/docs/articles/Dignidad.pdf>, consultada: 16 de julio de 2013.

⁵ Ibidem.

sociedad humana [...] constituye el fundamento de la libertad, la justicia y la paz mundial, en el reconocimiento que esos derechos derivan de la dignidad inherente a los hombres”.

Ahora bien, no existe un impedimento jurídico que impida que en el derecho interno de los países se establezcan mecanismos de aseguramiento en el respeto de los derechos humanos, cuya recomendabilidad haya surgido del derecho internacional, considerando que es un deber de los gobiernos locales y sus agentes, promover su observancia y respeto.

En el respeto de los derechos humanos cabe destacar las consecuencias de observancia y obligatoriedad para todos los países que se precien de respetuosidad a la esencia del ser humano:

- *Aplicación de reglas interpretativas pro homine o a favor de persona.*
- *Cumplimiento por parte de órganos estatales, sin oponer obstáculos, a los tratados de Derechos Humanos, como lo determina el artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.*
- *Adecuar sus ordenamientos jurídicos a las obligaciones de respeto y garantía de los derechos como lo establece el artículo 2º. , de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.*
- *La anterior obligación no sólo se refiere al ejercicio de la potestad legislativa, sino que se extiende a la actividad jurisdiccional.*
- *Tener especial cuidado en el desarrollo de actividades jurisdiccionales, considerando el deber de concretar el control de Convencionalidad por parte de jueces y tribunales locales, en materia de derechos humanos, fortalecidos constitucionalmente.*

La globalización económica ha provocado cambios en el universo de trabajo, observándose en la práctica una flexibilidad laboral, resintiéndose con reiterada frecuencia lo siguiente:

- *Ajuste de plantillas laborales atendiendo a las necesidades de producción.*
- *Simplificación de los procedimientos de contratación y/o despido de trabajadores.*
- *Fomento de la contratación temporal y parcial.*
- *Facilitación de subcontratación de trabajadores a otras empresas.*
- *Promoción de paros técnicos por contracción de mercados.*
- *Fomento de la diversidad de actividades en el desempeño laboral con la figura del trabajador polivalente.*
- *Variación de jornadas laborales y horas de trabajo en función de producción.*
- *Modificación de salarios a consecuencia de impactos económicos⁶ (Rodríguez, 2012:13).*

⁶ Rodríguez, Lugo, Salvador, et. All, *La mujer y el derecho al Trabajo, Ensayos Jurídicos*, Ed. UJED- COCYTED, Mex. 2012, p.13.

Situaciones que no siempre se han dado en beneficio de los trabajadores, y que han sido destacadas en foros de análisis de desarrollo del trabajo acerca de su incidencia.

El universo de la globalización ha generado retos para los productores, para los trabajadores y para los gobiernos; la clase trabajadora los ha referido como acciones a realizar, de la siguiente manera:

- *Renovación de las políticas laborales: nuevo “pacto social”;*
- *Recuperación de la estabilidad laboral y la protección eficaz de los derechos del trabajador;*
- *Inversión en conocimientos y relaciones laborales colaborativas;*
- *Eficacia de las políticas de empleo;*
- *Salarios participativos;*
- *Ampliación de una agenda de negociación colectiva;*
- *Determinación de responsabilidades en la relación formal, la subcontratación e intermediación;*
- *Formalización del empleo informal;*
- *Protección social universal con recuperación de la solidaridad en los sistemas de Seguridad Social⁷ (OIT, 2006).*

Sin embargo, a pesar de innumerables encuentros tripartitas para lograr un equilibrio sano entre trabajadores y patrones, en pos de una igualdad por compensación, como lo demanda el Derecho Social, persiste una constante, que no se ha logrado concretar en toda su extensión: el respeto a la dignidad del trabajador; al respecto se han manifestado diferentes posturas para justificar su permanencia, aunque pareciera que se evita su consideración teórica, dando la impresión de aceptarla como algo sabido y aceptado; la realidad es que a pesar de su aceptación legislativa, no se han marcado sus alcances, quedando sólo en un recurso retórico, y como un buen anhelo.

Nuestro país en jurisprudencia firme dictada por el más alto Tribunal de Justicia, al referirse a los criterios que debe respetar el legislador respecto a la igualdad, elemento básico en la relación laboral, (remitiéndonos al concepto de igualdad por compensación sostenido por el Derecho Social), lo considera de la siguiente manera:

Igualdad. Criterios para determinar si el legislador respeta ese principio constitucional.- La igualdad en nuestro texto constitucional constituye un principio complejo que no sólo otorga a las personas la garantía de que serán iguales ante la ley en su condición de destinatarios de las normas y de usuarios del sistema de administración de justicia, sino también en la ley (en relación con su contenido). El principio de igualdad debe entenderse como la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los

⁷ Cfr. OIT- Centro Internacional de Formación-Universidad de Bolonia, Universidad de Castilla-La Mancha.- Curso de Especialización para Experto latinoamericanos en Relaciones Laborales: “La Relación del Trabajo”, Informe del Grupo Sindical.2006

desiguales, de ahí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará vedado, mientras que en otras estará permitido o, incluso, constitucionalmente exigido.

...

Novena época:

Tesis de jurisprudencia 55/2006.- Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de veintitrés de agosto de dos mil seis.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 75, Primera Sala, Tesis 1ª./J. 55/2006: véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VVIV, septiembre de 2006, página 77; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena época, Tomo XXIV, noviembre de 2006, página 30; y véase voto en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época, Tomo XXIV, noviembre de 2006, página 85.

¿Las reformas cubren la aspiración de respeto a la dignidad del trabajador? Evidentemente no, materializándose esta afirmación en lo siguiente: La calidad de trabajador como ser humano, se considera en la reforma a la Ley Federal del Trabajo como un factor de la producción.

La consecuencia mas significativa que se ha originado por la reforma legislativa, se relaciona incuestionablemente con la consideración de respeto a la dignidad del trabajador, en una primera experiencia se resiente la afectación en la protección a los derechos fundamentales del trabajador, particularizándose en la supresión normativa que se le ha hecho a su condición de ser humano para considerarlo, en el capítulo de principios generales, específicamente en el artículo 2º, como un ente económico, equiparándolo a un factor de la producción ocasionando con ello, la pérdida de significación de los postulados del Derecho Social y la estimación hacia el trabajador de su esencia como ser humano.

Con un argumento retórico y con una intención de politización se incorpora el concepto de trabajo decente, sin embargo tiene un sentido limitado, enumerando características que ya se contemplaban en el concepto de trabajo digno, vocablo empleado en la Ley Federal del Trabajo ahora reformada; no se amplía la consideración de otras prerrogativas que han sido demandadas por organizaciones sindicales de trabajadores internacionales.

Por otra parte, se caracteriza el trabajo en régimen de subcontratación, aun cuando ya estaba prevista, ahora la finalidad consiste en facilitar la contratación por intermediarios bajo un concepto implícito de outsourcing.

Otra novedad, argumentada con el justificante que de facto ya existía en la relación y contratación laboral, se autoriza la contratación a prueba.

Esta, entre otras, son las novedades magnificadas, que se han hecho acompañándose de una magnificación consistente, en entre otras explicaciones, la de fomentar la creación de empleos, la verdad objetiva consiste en la consecuencia de que ahora la relación laboral se regulará por indicadores económicos ajenos a la condición humana de los actores en el proceso laboral, resintiéndose esta situación, lógicamente, en perjuicio de los trabajadores.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La reforma a Ley Federal del Trabajo concretada en el año 2012, es precedida por un diagnóstico en cual se contiene, de manera implícita una orientación economicista tendiente a transformar, según el criterio del autor de la reforma, reformar las circunstancias demográficas, económicas y sociales de nuestro país.

SEGUNDA.- En la reforma a la Ley federal del Trabajo en su artículo 2º. Se sustituye redacción original: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, por: ...tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

TERCERA.- La reforma a la Ley Federal del Trabajo resiente la influencia del neoliberalismo en pos de facilitar la consolidación de nuestro país a la globalización económica.

CUARTA.- En el Derecho Social el Ser Social constituye el culmen de su protección tutelar, ubicando a la dignidad humana como el valor maspreciado de su esencia.

QUINTA.- En el respeto de los derechos humanos cabe destacar las consecuencias de observancia y obligatoriedad para todos lo países que se precien de respetuosidad a la esencia del ser humano.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo reformada, atenta contra la protección de los Derechos Humanos, siendo su principal consecuencia la vulneración de la dignidad humana.

RECOMENDACIONES

1.- Reformar la redacción del artículo 2º. Para volver a la redacción original: Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

2.- Reconsiderar el concepto de trabajo decente, trabajo digno, para incluir otras características al mismo, según recomendaciones de organizaciones internacionales de trabajadores.

En la reforma a la Ley Federal del trabajo, se contemplan 8 contenidos al concepto de trabajo decente o trabajo digno, mientras que en aportaciones que han formulado las organizaciones sindicales internacionales se le asignan mínimamente 12 contenidos, a saber:

- Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- Ingresos adecuados.
- Seguridad en el empleo.
- Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
- Con respeto a los derechos de los trabajadores.
- Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
- Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
- Con diálogo social y tripartito.
- Con protección social en el empleo y en la sociedad.
- En condiciones de libertad.
- Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
- Con dignidad.

3.- Contemplar en la contratación por intermediarios la demostración objetiva de contar con recursos suficientes, por parte de la intermediaria, para garantizar el pago de prestaciones a los trabajadores en el caso de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para trabajador.

Considero peligrosa la reforma en los términos que se ha festinado, el trabajo no es un artículo de comercio, en consecuencia, el desempeño de intermediario debe ser estrictamente regulado por disposiciones que reglamenten y controlen su funcionamiento, evitando la violación o vulneración de derechos de los trabajadores, por ello las disposiciones deben tener como objetivo o propósito:

- Evitar el claudestaje y la simulación.
- Establecer controles estrictos para garantizar de las empresas intemediarias el cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social.
- Los contratos de intermediación por tiempo determinado.
- Evitar la ilicitud en la intermediación para proporcionar mano de obra. .
- Determinar de manera objetiva y estricta lo requisitos para constituir una empresa de intermediación.
- Se establezcan disposiciones para asegurar garantías financieras en la cobertura de prestaciones laborales.
- Determinar de manera clara la regulación de las relaciones laborales con la empresa usuaria y los trabajadores.
- Determinar de manera clara las relaciones con la empresa de trabajo temporal.

Bibliografía

González Pérez, J. (1986) La dignidad de la persona. Ed. Civitas. Madrid

Nogueira, H. (2013) Dignidad de la persona, Derechos Fundamentales, bloque constitucional de derechos y control de Convencionalidad, vid., <http://www.crdc.unige.it/docs/articles/Dignidad.pdf>, consultada: 16 de julio de 2013.

Rodríguez, Lugo, Salvador, et. All, (2012) La mujer y el derecho al Trabajo, Ensayos Jurídicos, Ed. UJED- COCYTED, Mex.

DOCUMENTOS

Convención Americana sobre Derechos Humanos
Los Derechos Humanos Frente al Nuevo Milenio, Memoria, Ciclo de Conferencias y mesas redondas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 50º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
OIT, 2006, Centro Internacional de Formación-Universidad de Bolonia, Universidad de Castilla-La Mancha.- Curso de Especialización para Experto latinoamericanos en Relaciones Laborales: "La Relación del Trabajo", Informe del Grupo Sindical. sin publicar.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966,

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Aguirre, D., (2013) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comparada, Ed. Yussim. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Novena Época, Tomo XXIV, noviembre de 2006,

La cultura Wal-Mart en México. El trabajador de sistemas y las nuevas formas de control cultural en la era de la información



Gabriela Victoria Alvarado¹

Resumen

En esta era de la globalización en la que las economías del sur, del norte, periféricas, grandes, centrales o pequeñas, conforman una configuración transnacional, en la que las fronteras culturales e ideológicas parecen desvanecerse en medio del vértigo de la velocidad con la que nos interconecta y nos acerca la tecnología, es en donde se sitúa el trabajador de sistemas telemáticos. En los años noventa del siglo XX, con la expansión de la transnacional Wal-Mart en varios países, entre ellos México, y de acuerdo a su estrategia empresarial, al mismo tiempo que se instalaban equipos en tiendas, se imponían técnicas de mercadeo y logísticas de distribución, también se instauraba la “Cultura Wal-Mart”

La manera en que abordaré el espacio laboral en el que está posicionado el trabajador de sistemas telemáticos será desde la perspectiva de la cultura laboral en la vertiente de la cultura corporativa, situada ésta en un análisis de la cultura desde una perspectiva histórica-semiótica, y teniendo como objetivo señalar algunas características, manifestaciones, interacciones, prácticas y comportamientos de este trabajador, presentes en el ámbito laboral y mostrar ese espacio laboral, en el cual se encuentran y desencuentran, convergen y se alejan diferentes miradas en múltiples sentidos, atravesadas por diversos mundos de vida, entrelazadas éstas con los significados que emergen en el proceso laboral.

Metodológicamente, se ha recurrido a diversas técnicas de investigación, muy importante fue la realización de trabajo de campo como observadora participante desconocida y nativa, situación que me permitió

efectuar una interpretación de primer orden y lidiar también con las condiciones de ‘distancia’ y ‘objetividad’ inherentes a ésta. La producción de la información se llevó a cabo durante los años del 2000 al 2006 por medio de diversas fuentes, como correos electrónicos, mensajes y comunicados circulando al interior de la red del corporativo; informes anuales y trimestrales de la filial en México y en la matriz en Bentonville, E.U.; órganos de difusión interna como la Revista “Wal-Mart Hoy”, así como recopilación hemerográfica externa. Se registraron toda una serie de eventos en la empresa como ceremonias y festejos, participación en cursos de inducción cultural y entrevistas no estructuradas, del año 2004 a junio del 2006.

Un hallazgo central, del que se desprenden otros más, lo constituyen los procesos de reproducción cultural de “la gente que vive de su trabajo” y su subordinación a la clase hegemónica. Los cuales son posibles en función del uso, la organización y el control que se ejerce sobre el tiempo y el espacio social, laboral y simbólico. Es así como es necesario por parte de esta clase hegemónica instrumentar los principios que sustentan a la llamada “nueva cultura Walmart” por medio de diversos recursos, como son cursos de capacitación, emisión de mensajes por diversos medios de comunicación y divulgación interna, así como la inducción de comportamientos por medio de diversos rituales empresariales.

Palabras clave: Cultura Laboral, Cultura Corporativa, Control cultural, Panóptico Wal-Mart, Trabajador Sistemas.

¹Estudiante de Doctorado en Estudios Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I), México. Línea de Investigación en Estudios Laborales

Introducción

En esta era de la globalización en la que las economías del sur, del norte, periféricas, grandes, centrales o pequeñas, conforman una configuración transnacional, en la que las fronteras culturales e ideológicas parecen desvanecerse en medio del vértigo de la velocidad con la que nos interconecta y nos acerca la tecnología, es en donde se sitúa el trabajador de sistemas telemáticos. En los años noventa del siglo XX, con la expansión de la transnacional Wal-Mart en varios países, entre ellos México, y de acuerdo a su estrategia empresarial, al mismo tiempo que se instalaban equipos en tiendas, se imponían técnicas de mercadeo y logísticas de distribución, también se instauraba la “Cultura Wal-Mart”

La manera en que abordaré el espacio laboral en el que está posicionado el trabajador de sistemas telemáticos será desde la perspectiva de la cultura laboral en la vertiente de la cultura corporativa, situada ésta en un análisis de la cultura desde una perspectiva histórica-semiótica, y teniendo como objetivo señalar algunas de las diversas formas y mecanismos de asimilación de la Nueva Cultura Laboral en el contexto de la Flexibilización-Globalización hacia los trabajadores especialistas en Sistemas de Teleinformática (Telemática) en el consorcio mundial de Autoservicios Wal-Mart en México.

Metodológicamente, se ha recurrido a diversas técnicas de investigación, como fue la realización de trabajo de campo como observadora participante desconocida y nativa,¹ situación que me permitió efectuar una interpretación de primer orden (Geertz, 1991:28) y lidiar también con las condiciones de ‘distancia’ y ‘objetividad’ inherentes a ésta. La recopilación de la información se llevó a cabo durante los años del 2000 al 2006 por medio de diversas fuentes, como correos electrónicos, mensajes y comunicados circulando al interior de la red del corporativo, informes anuales y trimestrales de la filial en México y en la matriz en Bentonville, E.U., órganos de difusión interna como la Revista “Wal-Mart Hoy”, así como recopilación hemerográfica externa. Se registraron toda una serie de eventos en la empresa como ceremonias y festejos, participación en cursos de inducción cultural y entrevistas, en una bitácora del año 2004 a junio del 2006.

Interculturalidad, formas simbólicas...tiempos y espacios

Primeramente abordo el análisis cultural, de acuerdo al planteamiento de Jhon B. Thompson, al considerar a éste, como el estudio de las formas simbólicas,² es decir, las acciones, los objetos y las expresiones significativas

¹ Esta condición fue posible en base a trabajar 15 años en el área de Sistemas de la transnacional en México. Así como participar al interior de la empresa en el Comité ‘Grass Roots’ (ambiente laboral) además de formar parte de la comisión de Desarrollo Organizacional y de la comisión de ‘Visión Emotiva’, en el año del 2005.

² Jhon Thompson, distingue cinco características de las formas simbólicas: “intencional”, “convencional”, “estructural”, “referencial” y “contextual”. Estos cinco aspectos intervienen típicamente en la constitución de las formas simbólicas, aunque la manera específica en que lo hacen, y la importancia relativa de un aspecto en comparación con otro, pueden variar considerablemente de un tipo o ejemplo de forma simbólica a otro. El autor asigna el término “formas simbólicas” para referirse a un amplio campo de fenómenos significativos, desde las acciones, gestos y rituales, hasta los enunciados, los textos, los programas de televisión, las obras de arte.

de diversos tipos, en relación con los contextos y procesos históricamente específicos y estructurados socialmente en los cuales, y por medio de los cuales se producen, transmiten y reciben tales formas simbólicas. Los fenómenos culturales se consideran como formas simbólicas en contextos estructurados, los cuales son significativos para los actores como para los analistas. Son fenómenos que los actores interpretan de manera rutinaria en el curso de sus vidas diarias.

Los contextos y procesos se estructuran de diversas maneras, pueden caracterizarse, por ejemplo por ser relaciones asimétricas de poder, por un acceso diferencial a los recursos y oportunidades, y por mecanismos institucionalizados para la producción, transmisión y recepción de las formas simbólicas. Una consecuencia de la inserción contextual de las formas simbólicas es que con frecuencia son objeto de complejos procesos de valoración, evaluación y conflicto (Thompson, 1998:203). Formas simbólicas, como por ejemplo, un curso de inducción cultural o de imposición de prácticas rituales en una empresa transnacional como Wal-Mart hacia sus trabajadores, presuponen en general una serie de instituciones específicas en las cuales y por medio de las cuales se producen, transmiten y reciben estas formas; la manera en cómo se construyen, difunden y reciben en el mundo social, así como el sentido y valor para quienes las reciben, dependen de alguna manera de los contextos e instituciones que las generan, mediatizan y sostienen.

Como formas simbólicas los fenómenos culturales son significativos para los actores en su cotidianidad, los cuales reclaman una interpretación por parte de los analistas que buscan captar las características significativas de la vida social. La cultura desde este enfoque simbólico es parte constitutiva de todas las prácticas sociales, es decir ninguna forma de organización social puede concebirse sin esta dimensión simbólica, sin la semiosis social.

En estos tiempos en que la globalización tecnológica interconecta simultáneamente a casi todo el planeta, se crean nuevas diferencias y desigualdades. Se presenta el paso de la multiculturalidad de grupos y etnias en una ciudad y nación a otro intrecultural globalizado. Bajo las concepciones multiculturales se admite la diversidad de culturas, subrayando su diferencia y proponiendo políticas relativistas de respeto, que a menudo refuerzan la segregación. En cambio, interculturalidad remite a la confrontación y el entrelazamiento, a lo que sucede cuando los grupos entran en relaciones e intercambios. Ambos términos implican dos modos de producción de lo social: multiculturalidad supone aceptación de lo heterogéneo; interculturalidad implica que los diferentes son los que son en relaciones de negociación, conflicto y préstamos recíprocos (García Canclini, 2004:14-15).

El tiempo y el espacio como evidencias socialmente significativas, posibilitan la recreación de otras evidencias, la significación que tiene el ordenamiento de las prácticas en el tiempo y en el espacio es continua y cotidiana, como

espacio se entiende a la red de vínculos de significación cultural que se establece al interior de los grupos, con las personas y las cosas. Siguiendo esta idea el tiempo no es más que el movimiento de la significación de esas relaciones, es decir, se entiende el tiempo como el movimiento de esa red, con un ritmo, una duración y una frecuencia. Al respecto Marc Augé plantea la importancia del manejo de esta categoría dentro de la antropología, cuando señala que el lugar (espacio) antropológico es al mismo tiempo principio de sentido para aquellos que lo habitan y principio de inteligibilidad para aquel que lo observa.¹

Se considera que la reproducción cultural de los grupos subalternos y su subordinación a la clase hegemónica son posibles en función del uso, la organización y el control que se ejerce sobre el tiempo y el espacio social. Es decir de la manera concreta y cotidiana en que un grupo social organiza y consume su tiempo y su espacio, frente a la capacidad de los grupos hegemónicos de incorporar, imponer y controlar dichos tiempos y espacios, a nivel nacional (Aguado J., Portal M., 1991:38) y global.

La cultura Wal-Mart y el espíritu del transnacionalismo

Para entender la ubicación de la transnacional Wal-Mart, el más grande minorista del mundo, por sus ventas y número de empleados² y su surgimiento en los Estados Unidos, en ascenso como hegemonía después de la Segunda Guerra Mundial ha sido necesario recurrir a conceptos tales como mundialización, globalización y transnacionalismo. La actual etapa de globalización identificada también como la mundialización del capital, resurge creando confusión y polémica, sin embargo se puede decir que siempre ha habido globalización como mundialización, pero el sistema de ideas y la concepción que sustenta su interpretación actual es novedoso en las últimas dos o tres décadas, y se da en el marco de otros procesos políticos y económicos, como el fin de la guerra fría y el desplazamiento del poder y la actividad económica desde Europa-Atlántico hacia la cuenca del Pacífico. La globalización de la economía mundo, ha sido el crecimiento constante de algunos sectores claves en su expansión inter y transnacional, como la globalización de las finanzas, la expansión internacional de las empresas, la convergencia de los sistemas económicos de “economía de mercado”, la coordinación macroeconómica y la nueva organización de las empresas.

La transnacionalización fue, (Bernal, 2000:136) desde los años sesenta, el elemento identificador del mundo occidental contemporáneo. La transnacionalización de la economía impulsó un proceso similar en otros segmentos de la realidad social: la cultura, la política, las formas de organización y representación social en el sistema internacional, con lo cual el sistema social mundial capitalista absorbió una dinámica distinta a la que había identificado el período del aumento constante de la productividad, junto al surgimiento de un sistema de estados de carácter mundial.

¹ Además el autor considera que el espacio antropológico tiene por lo menos tres rasgos comunes: que son identificatorios, relacionales e históricos. (Augé, M., 1996:58)

² Al 17 de agosto de 2008 la compañía reportaba en su informe anual ventas totales por 374.5 billones de dólares y ganancias para los accionistas de 11 billones de dólares generadas por más de 7000 tiendas instaladas en 13 países, empleando a 1,900,000 personas y atendiendo cada semana a 176 millones de clientes <http://walmartstores.com/investors/>

Siendo las empresas transnacionales y corporaciones multinacionales los actores y agentes activos del proceso de mundialización de la economía, la “rentabilización del capital” y su valoración mundial se realizan a escala de la economía global, del mundo como mercado. La competitividad no depende de las condiciones de producción en el país en el cual la corporación multinacional realiza su actividad sino del ámbito y de las condiciones de su actividad a nivel global. Esto hace suponer que habrá cada vez una mayor presión para hacer más homogéneas las condiciones de la actividad (producción-venta-consumo), lo que se traducirá en mayores presiones para reducir las ventajas que en ciertos países aún mantiene el capital nacional por sobre el capital transnacional. (Bernal 2000:108). El proceso de globalización, conjuntamente con la revolución en el campo de la informática que lo tornó posible, acarrea dos tipos de cambios que tienen vinculación directa con la exclusión social; por una parte la minimización de la importancia del Estado, quien viene siendo cuestionado en su rol tradicional de guardián de las garantías sociales; y por otra parte el nuevo paradigma de empleo, más flexible, precario y desprovisto de las garantías de estabilidad.

Entre el neoliberalismo y la flexibilidad del mercado de trabajo

El neoliberalismo es una formación socioeconómica, es una configuración de configuraciones; es además una concepción del mundo, con centro en las teorías de la línea genética neoclásica; es un tipo de política de ajuste macroeconómico, que enfatiza el combate a la inflación por medio de la depresión de la demanda agregada y una forma de cambio estructural de las economías dirigida a permitir la “acción” del libre mercado; es también una forma de Estado que rompe con los acuerdos keynesianos y con los pactos corporativos que buscaron conciliar acumulación de capital con legitimidad política del Estado; y es, asimismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías.

La flexibilización del mercado de trabajo es una de las tareas emprendidas en esta formación socioeconómica neoliberal. La flexibilización del mercado de trabajo, es una de las tareas emprendidas en la formación socioeconómica neoliberal, en la cual se han llevado a cabo políticas de ajuste y una reestructuración productiva por parte de la dirección de las empresas y la participación indirecta del Estado, como han sido los cambios en las políticas industriales, las políticas salariales y la inducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo por medio del enfoque de la flexibilidad del trabajo como condición abstracta de las tendencias hacia el equilibrio (De la Garza, coord., 2000:148_150).

Como se puede apreciar con los neoclásicos con su propuesta para que sean los mecanismos del mercado los que se encarguen de manera espontánea de asignar al factor trabajo en cuanto a precio y empleo; están los intelectuales posfordistas con su propuesta de flexibilidad negociada y la doctrina

de la “nueva ola” del management, que adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo (toyotismo); en esta tendencia doctrinariamente, su idea básica no es la desregulación del mercado de trabajo, sino la flexibilidad en el proceso productivo, la idea del mercado interno de trabajo (entre puestos, categorías, departamentos, horarios de trabajo, polivalencia, criterios de ascenso) es más importante que la del mercado externo y su flexibilidad (Bouzas A., De la Garza E., 1998:21-25). Además, el individualismo y la concepción del actor racional se sustituye por la idea de grupo, de la empresa como comunidad y acción de acuerdo con valores y no sólo como utilidad; hay un acento especial en los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad, en la recuperación del saber obrero, el involucramiento y la participación, en la reintegración de tareas y la capacitación amplia; la organización del trabajo se sintetiza en conceptos de calidad total (kaizen) y justo a tiempo o control de inventarios (kanban).

El management y los controles culturales

En el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo, surgen los teóricos que trazarán los principios que soportan al modelo flexible de producción, inspirados en sistemas de trabajo japoneses, a los cuales se les asignan varios nombres como toyotismo, ohnismo, etc. Asimismo se ha creado una industria del management alentada por publicaciones, consultores y expertos en relaciones laborales que preconizan la aplicación de los mismos sistemas gerenciales en distintas regiones del globo (Reygadas, 2002:209).

Al mismo tiempo, estos nuevos modelos de flexibilización se implementan con la llamada cultura organizacional o corporativa, y algunos autores (cit. Reygadas, 2002:32) que promueven los nuevos sistemas de trabajo señalan que en ellos se trata a las personas ya no como objetos de sistemas de control coercitivo y burocrático. Ahora se dice serán sujetos de control de tipo cultural y normativo en el que se busca su participación activa y voluntaria. El interés por la cultura corporativa y de empresa ha atravesado diferentes disciplinas científicas y ha llamado la atención de diferentes corrientes teóricas. Hay investigaciones sobre el tema hechas por psicólogos, sociólogos, antropólogos, expertos en relaciones industriales, administradores, etcétera.

Lo que resaltaban los autores (cit. Hernández, 2007) más connotados en el tema es que las empresas comparten valores y principios en el lugar de trabajo, entre la dirección y los trabajadores, de ahí que el dirigente deba catalizar y promover la cultura, como elemento que los unifique en “bien” de la empresa, es decir de la productividad y calidad, valores que debe promover la gerencia, todo esto implica una visión normativa de la cultura y en parte instrumental.

La estructuración económica global de la década de 1980 indujo diversas estrategias de reorganización en las firmas comerciales como respuesta de la crisis de rentabilidad, que sufría el proceso de acumulación del capital. En México la formación socio-económica de sustitución de importaciones estaba plagada de contradicciones, lo que trajo una crisis agrícola y sobre todo financiera, lo cual fue la base material para formular la política económica de Estado. Entre 1982-1986 se presentaron los primeros intentos de flexibilizaciones laborales con los contratos colectivos de DINA, del Sindicato Mexicano de Electricistas, Aereoméxico, Mexicana de Aviación, siderúrgicas, empresas automotrices, PEMEX, Telmex, etc. Este período se prolongó hasta 1992 cuando desde la cúpula del Estado se planteó la necesidad de asignar al sindicalismo un papel en el nuevo modelo neoliberal.

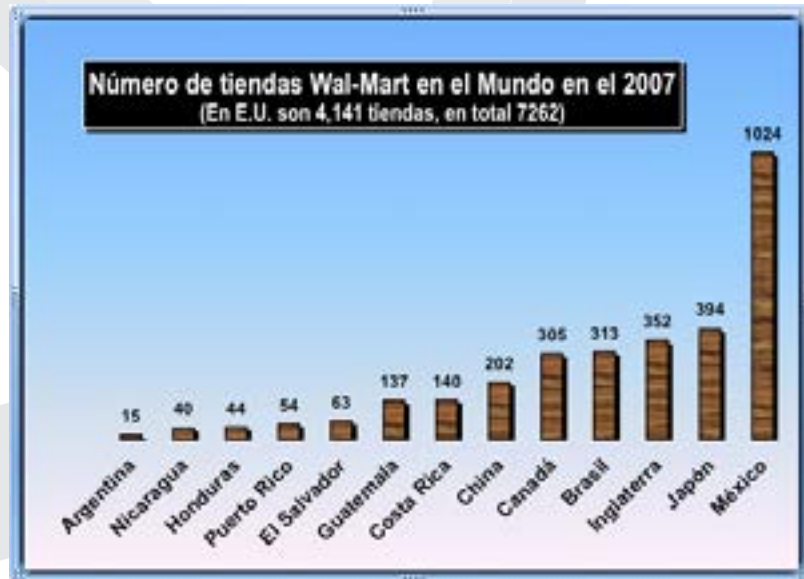
Apareció entonces el discurso acerca del nuevo sindicalismo, de la democracia industrial a la manera neoliberal, se concertó el Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad, es decir los trabajadores ya no recibirían desde el estado aumentos salariales reales como antes, su mejoría se ubicaría en el nivel microeconómico, es decir en función de la productividad en cada empresa. No habría más Estado benefactor. En 1996 se firma el Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral firmado por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), se trataba de dar por finalizada la lucha de clases, puesto que el enemigo común de empresarios y trabajadores se encontraba ahora en la competencia en el mercado. El documento planteaba los principios éticos que deben normar las relaciones obrero-patronales: buena fe, lealtad, justicia, veracidad, responsabilidad, equidad, diálogo, concertación en las relaciones laborales. El eje fue la idea de que lo central en la relación laboral es el ser humano y no la clase social, que la empresa es una comunidad y debe ser solidaria; por lo tanto, cabe la conciliación y no la lucha de clases (Bouzas, De la Garza, 1998:17-18).

Wal-Mart llega a México

En 1991, Walmart se instala en México como filial de la trasnacional de autoservicios con sede en Estados Unidos, incursiona en el mercado mexicano al asociarse con C1FRA, importante cadena de autoservicios mexicana, naciendo en México el primer Sam's Club, 2 años después se estableció el concepto de Supercenter. Al año 2000, Walmart contaba con 496 tiendas con presencia en 47 ciudades a lo largo del territorio nacional, obteniendo en ese año una venta neta de 73,947 millones, y teniendo un crecimiento del 12% con respecto al año anterior. En México contaba, en ese año con 74,497 trabajadores.

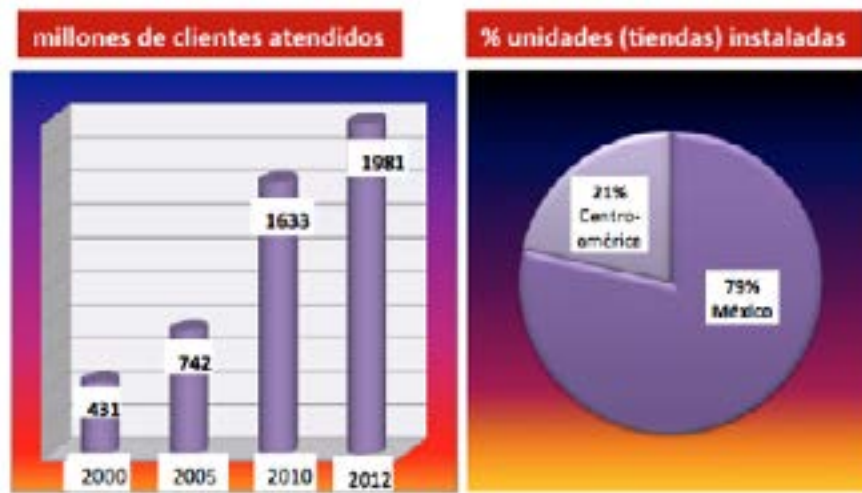
El origen de la trasnacional Wal-Mart, la más grande minorista del mundo por sus ventas y número de empleados, se sitúa después de la Segunda Guerra Mundial, en Estados Unidos, cuando millones de estadounidenses querían construir un futuro de mayor estabilidad económica y cuando se

comienza a afianzar la era del consumo. Al 2007, fuera de los Estados Unidos, la compañía operaba en 13 países señalando en su informe anual ventas totales por 374.5 billones de dólares y ganancias para los accionistas de 11 billones de dólares generadas por más de 7000 tiendas instaladas en 13 países, empleando a 1,900,000 personas y atendiendo cada semana a 176 millones de clientes. (Wal-Mart de México, Informe Anual 2007)



Fuente: elaboración propia en base al informe anual de Wal-Mart en el 2007

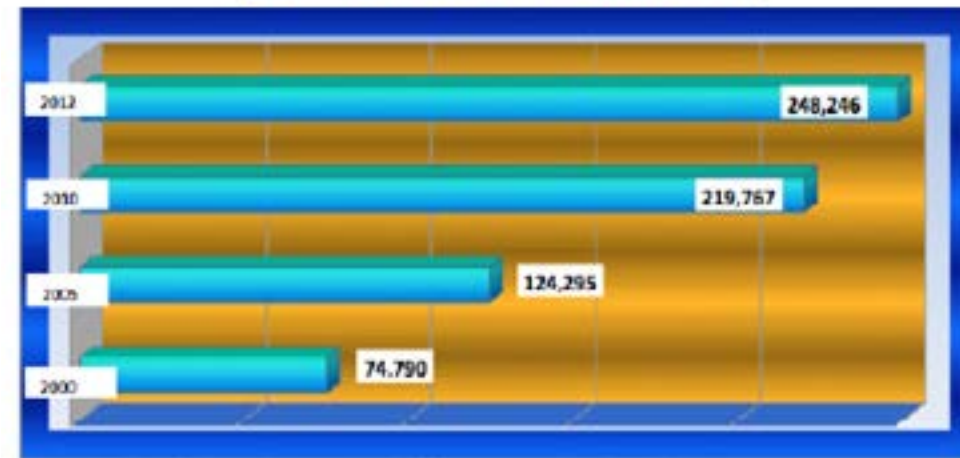
En febrero del año 2010 la filial de Wal-Mart en México, se transforma en Wal-Mart de México y Centro América absorbiendo a Honduras, Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua. Se observa que el consorcio sigue manteniendo la misma estructura, que tenía en el año 2000 en cuanto a la clasificación de sus formatos, incluyendo tan sólo en octubre del 2007 los primeros 16 módulos bancarios de atención a clientes.



Fuente: Elaboración propia, en base a los informes anuales de Wal-Mart

Fuente: Elaboración propia en base al informe anual del 2010 de Wal-Mart.

cantidad de trabajadores 2000-2012



Fuente: Elaboración propia en base a los informes anuales de Wal-Mart

Se puede observar como el consorcio tiende a homogenizar las demás tiendas de Centro América a sus formatos, también se observa una tendencia desde el año 2000 en cuanto a un mayor porcentaje de ventas con respecto a las Bodegas de un 33% en el año 2000 a un 38.6% en 2010 o sea el mayor porcentaje de ventas al consorcio son por parte de las clases populares. Al cierre del 2010, se contaba con un total de 2279 unidades en operación, con una apertura en ese año de 297 unidades. Se ha atendido a 1633 millones de clientes y el total de trabajadores es de 219,767. En los últimos 10 años el rendimiento de las acciones ha sido de un 750%. (Wal-Mart de México y Centroamérica, Informe Anual 2010).

A fines del año 2012 las cifras van así, en cuanto al número de trabajadores existe un crecimiento del 11.47% con respecto al año 2010, o sea es un total de 248,246 trabajadores. La cantidad de unidades en operación es de 2,989, un crecimiento del 23.75% con respecto al año del 2010, de las cuales 2,347 unidades pertenecen a México y 642 a Centroamérica, o sea 78.52% y 21.48% respectivamente del total. Se han atendido 1,981 millones de clientes (Wal-Mart México y Centroamérica, Informe anual 2012).

Las formas de organización económica no se desarrollan en un vacío social, tienen sus raíces en las culturas y en las instituciones. La tecnología se amplía y con ello, el alcance de la actividad económica, se difunden modelos de producción y los sistemas empresariales interactúan a escala global. Y de acuerdo a su estrategia empresarial, al mismo tiempo que se imponían técnicas de mercadeo, e instalaban equipos y logísticas de distribución, también se implementaba la "Cultura Wal-Mart", y como dijera Don Soderquist, uno de los principales ejecutivos de la transnacional, "La cultura se ha convertido en una capacidad esencial que ha contribuido en gran medida al éxito de la empresa y era impensable construir tiendas Wal-Mart en mercados internacionales sin exportar a sus encargados de saludar (un empleado en

la entrada de las tiendas, saluda a los clientes que llegan), a los que hacen la porra, las citas y las fotografías de Sam Walton, el enfoque en los clientes y los precios bajos siempre, así como todos los elementos que iban dentro de esa cultura". (Slater, 2004:184)

La transnacional Wal-Mart se maneja en gran parte siguiendo los preceptos de las doctrinas gerenciales de organización del trabajo con los respectivos cuestionamientos a estas doctrinas y sus contradicciones propias como empresa. Se ha puesto especial hincapié en la implantación de la llamada cultura Wal-Mart, la cual parece una tarea de Sísifo trimestral, al enfrentarse a una alta rotación del 44.2%, o sea cada tres meses casi la mitad de trabajadores llega por primera vez sin conocer la cultura Wal-Mart en México. Es necesario precisar que esta alta rotación se da principalmente con el personal del área operativa de las tiendas,¹ los cuales obtienen salarios muy bajos. En el caso del personal del área de Sistemas, aunque los sueldos son comparativamente más altos, la rotación es más baja como del 12% anual, la cual se da principalmente por los recortes de personal, llamado eufemísticamente "renovación de talento", encubriendo en realidad el despido de los trabajadores con mayor antigüedad y derechos, substituyéndolos por jóvenes profesionistas con sueldos y prestaciones muy inferiores, respecto a sus compañeros despedidos.

Al formalizar la compra de CIFRA por parte de la transnacional, se realiza el cambio cultural por medio de cursos de adaptación, caracterizados por sus eufemismos acerca de lo que implica un proceso de globalización, y una visión histórica parcial, con una connotación negativa en cuanto a la manera de laborar del trabajador mexicano y un ensalzamiento del modo de trabajar del estadounidense, todo esto dentro de los valores de la ética protestante.

Y así como en el ámbito del espíritu del capitalismo Benjamín Franklin lanzaba sus 'Consejos para un joven comerciante' (Weber, 1993:44) ejerciendo una influencia en la conducta laboral y en la economía con resultados eficaces en el siglo XVIII, en el siglo XX, Sam Walton lanza sus 'Diez reglas para construir un negocio exitoso', sus 'Cinco compromisos para el éxito' y sus reglas de 'Oro y Platino' las cuales tuvieron cierta eficacia en su expansión dentro de Estados Unidos, pero al 'exportarlas' hacia otros países desde el espíritu del transnacionalismo walmartiano por medio de sus altos ejecutivos gerenciales, queda en duda la eficacia cultural de sus recetas de mercader, desde la óptica del trabajador de sistemas.² Es interesante observar la opinión que se tiene de la noción de 'líder'

¹ El universo de trabajadores en Wal-Mart México en el 2008 fue de 170,014 trabajadores, de los cuales, el área de Sistemas representa sólo el 0.15% con 250 empleados.

² Se efectuó un cuestionario por parte de la Vicepresidencia de Sistemas en mayo del 2004, acerca de la 'Cultura Wal-Mart', a la pregunta: *¿Qué esperas de tus líderes?* Un 15% contestó 'comunicación', un 32% contestó 'respeto y motivación', un 53% contestó 'cumpla su papel de líder'

Habla el trabajador:

*[...] más que líderes veo jefes. Este es un punto que se debe trabajar mucho, porque un líder es aquel que impulsa a su gente y la motiva para hacer cosas, por el simple hecho que debe haber entre lo que hace y lo que dice, o sea, que haya congruencia, que prediquen con el ejemplo, porque de esa manera van a demostrar a los demás que están convencidos de la cultura Wal-Mart. Sé que no es un cambio fácil.*³

Habla el líder:

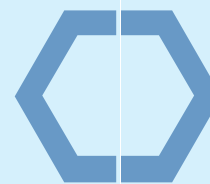
*Los líderes nos enfocamos principalmente al logro de resultados, fijación de objetivos, control de gastos. Seguimos dejando en segundo término la atención a nuestra gente. Los asociados de línea son gente que hace bien su trabajo, pero creo que a veces no les prestamos suficiente atención, pues a veces nos sentimos rebasados por los proyectos que debemos entregar y descuidamos el lado humano.*⁴

Los principios que sustentan a la llamada "nueva cultura Walmart" se implementan por medio de diversos recursos, como son cursos de capacitación, emisión de mensajes por diversos medios de comunicación y divulgación interna, la inducción de comportamientos por medio de diversos rituales empresariales. También se lleva a cabo una encuesta anual acerca del ambiente laboral, cuyos resultados se entregan al gerente de cada área. Al respecto es muy sugerente la manera en cómo se expresa un trabajador.

El ambiente de trabajo en general no es bueno, ya que por ejemplo, cuando hay algún problema y están involucradas dos o más áreas, es una situación de todos contra todos y no aceptan la responsabilidad que tenga cada quien, falta compañerismo y sentido del trabajo en equipo, inclusive dentro de una misma área, hay mucho individualismo.⁵

En la encuesta de ambiente laboral, del año 2005, el punto para evaluar a la Cultura Wal-Mart, obtuvo una mala calificación, el 50% de los encuestados en sistemas consideró que no se tenía una vivencia de la cultura ni se practicaban los principios básicos walmartianos de: integridad, respeto por el individuo, el servicio y la búsqueda de la excelencia, al respecto la entrevista a un trabajador:

En ocasiones me pregunto, dónde quedan los principios de la organización. Se dice, de respeto al individuo, pero a veces se olvida un poco y caemos en la incongruencia ocasionada por la misma presión del trabajo y entonces se dice una cosa y se hace otra, por lo que se pierde la confianza. En la empresa se habla de participación y seguimos siendo autócratas y de trabajo en equipo y se sigue promoviendo y recompensando el individualismo.⁶



El trabajador de Sistemas en Wal-Mart México

La formación académica de los trabajadores de sistemas es en una gran parte de nivel profesional en las áreas de la teleinformática y su extracción social es de clase media, hijos de profesionistas, empleados y pequeños comerciantes en su generalidad. Entre los principios culturales corporativos que los han impregnado más, se encuentra la competitividad individual enfocada al éxito profesional y económico, la cual los somete a tensiones y stress permanentemente, lo cual afecta su salud. Su estilo de vida y sus aspiraciones se enraízan en la vida urbana. Sus gustos y tiempo libre son delineados por ciertos niveles de consumismo y de entretenimiento informático que le brinda el mundo multimedia. Sus autodefiniciones e involucramiento con respecto a la realidad económica y política de su entorno a nivel local, nacional y global es generalmente conservadora acorde con la formación social de especialista tecnológico y las limitaciones de miras que lo colocan entre la apatía y la ambigüedad.

Desarrollo profesional, funciones, toma de decisiones

El desarrollo profesional del trabajador de sistemas en México se presenta en la vorágine global que representa la Revolución de la Tecnología de la Información, la cual ha transformado el proceso de trabajo con la introducción de nuevas formas sociales y técnicas de la división del trabajo. Este entorno genera una tendencia hacia una mayor calificación o intelectualización del trabajo. La imagen del trabajador manual no permite más reflejar el nuevo trabajo obrero en las industrias u oficinas. Éste se ha convertido, en varias ramas calificadas, lo cual se constata, por ejemplo en la figura del operador vigilante, del técnico de mantenimiento, del programador, del controlador de calidad, del técnico del departamento de investigación, del ingeniero encargado de la coordinación técnica y de la gestión de la producción. Paralelamente a esta tendencia, se agrega otra, la des-especialización de los obreros (trabajadores) profesionales, a consecuencia de la creación de los trabajadores 'multifuncionales' o 'polivalentes', introducidos por el toyotismo. (Antunes, 1999:44-45)

Uno de los aspectos más importantes que el trabajador de sistemas espera, es una capacitación certificada en el diseño y administración de diferentes plataformas de sistemas y equipos, tanto para brindar mejores resultados a la empresa como para una proyección como profesionista fuera de la empresa.¹ En este aspecto lo que la empresa le proporciona es la mínima actualización técnica que garantice la operación de los equipos, la administración restringida de los sistemas y la sistematización de tareas de las tiendas locales en México. En cambio los cursos de inducción cultural, son abundantes.²

¹ En este sentido el trabajador de sistemas se ha expresado, tanto en las encuestas anuales de Grass Roots (Ambiente Laboral) de los años 2001 y 2002, como en el cuestionario realizado por el área de Desarrollo Organizacional, realizado en el año 2006.

² En cuanto a los **cursos de inducción cultural**, se tiene un 55.5% a trabajadores de línea y un 78% a gerentes; respecto a los cursos técnicos de los sistemas y equipos, se tiene un 37% de trabajadores de línea y un 14% a gerentes. Los **cursos de certificación** en diversos sistemas y equipos, los cuales les darían proyección competitiva como profesionistas fuera de la empresa, son nulos.

Este despliegue enriquecedor en muchos aspectos, que nos proporciona esta era de la información, tiene sus limitaciones para los países del Sur, en este caso para los trabajadores de sistemas en Wal-Mart México. La red teleinformática así como las diversas plataformas de software son diseñadas por los ingenieros en Bentonville, Arkansas en Estados Unidos (en donde se localizan los grandes centros de cómputo de la transnacional) en coordinación con los especialistas de otras grandes empresas transnacionales de teleinformática como IBM, Cisco, HP y otras que les venden los equipos. En Wal-Mart México sólo se automatizan tareas y necesidades locales de las unidades de tiendas y se administran de manera restringida las plataformas de software en base al catálogo de políticas y procedimientos en sistemas y recursos informáticos de la transnacional así como la operación y mantenimiento de los diversos equipos y enlaces de comunicación que conforman la red empresarial en México.

El trabajador de sistemas de Wal-Mart en México laboralmente está inmerso en la Red Global de Transmisión de Datos de la transnacional de una forma asimétrica con limitaciones de conectividad y acceso a la red y en cuanto a las relaciones en la red, se tiene que serán trabajadores de la red, es decir que están en línea, pero no deciden cuándo cómo, por qué o con quién, se interconectan, en contraposición de los trabajadores en red, como sería el caso de los ingenieros de sistemas en Bentonville, con niveles de acceso privilegiados para navegar por la red. En la tipología de Castells (2004:271-272) en cuanto a los trabajadores desconectados, éste será el caso de los trabajadores en las tiendas o unidades de negocio, los cuales están atados a sus tareas específicas, definidas por instrucciones no interactivas y de un solo sentido.

En cuanto a la toma de decisiones, en esta dimensión, se tiene que los trabajadores de sistemas son sólo los ejecutores, es decir que sólo aplican las decisiones, sobre todo en la cotidianidad laboral, al dar solución a los problemas operativos de los usuarios de la tiendas, aplicando un esquema de escalamiento de instancias y van desde turnar el problema a un especialista de sistemas de mayor jerarquía o implicar a algún proveedor que brinde determinado servicio, como por ejemplo IBM o escalarlo con los especialistas de Bentonville; todo esto se realiza en línea con la unidad de negocio afectada, en el menor tiempo posible y teniendo como referencia la mínima afectación a los diversos equipos y sistemas que a la vez afecten las ventas de la empresa.

El trabajador de sistemas en Wal-Mart México desempeña cotidianamente sus labores y al realizarlo emergen significados entre mundos reales y espacios virtuales brindando una atención de tiempo en línea y tiempos agotadores marcados por el rol de turnos y la disponibilidad a cualquier hora del día, alcanzable y localizable por los medios que proporciona la teleinformática, así es como se va entretejiendo su ámbito temporo-espacial.

En su trabajo diario una gran parte de los trabajadores de sistemas en México interactúan con trabajadores de otras nacionalidades: brasileños, argentinos, estadounidenses, con gente de provincia de cada una de las tiendas que se encuentran en la República Mexicana así como con los trabajadores 'outsourcing' o externos. Por lo que el centro laboral se convierte en un espacio en el que se encuentran presentes diferentes culturas nacionales y locales de trabajo en un ensamble de culturas diverso y complejo (Reygadas, 2002:138); envueltos en una dinámica de relaciones interculturales. En estas interacciones se dan procesos de negociación y conflicto protagonizados entre analistas de sistemas, programadores, operadores, líderes de proyectos, supervisores, gerentes, funcionarios ejecutivos y proveedores de servicios, los cuales se encuentran jerárquicamente posicionados con diferentes recursos de poder, lo cual atraviesa y penetra a los trabajadores de sistemas por varios flancos en condiciones de desigualdad, diferencia y desconectividad.

El Panoptismo telemático walmartiano y los controles disciplinarios

Para que el aparato organizacional funcione eficazmente con máxima rentabilidad y con los menores costos de fuerza de trabajo, se hace necesario instrumentalizar, el modelo corporativo transnacional, no tan sólo con una cultura corporativa sino también con diversos, procedimientos, normatividades, políticas, códigos de ética que controlen, disciplinen y sancionen al trabajador de sistemas. Tan sólo al año 2003, existían más de sesenta políticas corporativas que el trabajador de Wal-Mart México debía cumplir, las cuales vienen a sustituir a un Reglamento Interno de Trabajo.

La evaluación como instrumento de control laboral

Para someter, controlar y sancionar al trabajador existen diversos procedimientos eficaces en Wal-Mart como son las 'asesorías para mejorar' ¹ las cuales sirven como apoyo a las gerencias para corregir y modificar el comportamiento de los trabajadores, para que sean más productivos. Existen cuatro niveles de asesoría: 1) Asesoría verbal; 2) Primera asesoría por escrito; 3) Segunda asesoría por escrito; 4) Día de toma de decisión y última asesoría por escrito; 5) Baja del trabajador.

En el área de Sistemas, este tipo de exclusión es aplicada generalmente hasta el nivel 2, pues la baja del trabajador se da no tanto individualmente, como de manera colectiva en los periódicos 'recortes de personal', los cuales ocurren aproximadamente de manera anual y que como ya se mencionó, eufemísticamente la empresa le llama renovación de talento. Otra forma de control, son las evaluaciones al trabajador y como señala Foucault:

"La evaluación, el examen, combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se los diferencia y se los sanciona" (Foucault, 2005:189)

¹ Wal-Mart de México-Normatividad Recursos Humanos (2002), *Asesoría para mejorar*, clave POLRH30

Existen diferentes evaluaciones, en Wal-Mart, las aplicadas para detectar a trabajadores de alto potencial, las llamadas de 360 grados aplicada de manera selectiva, y las que son generales para todos los trabajadores llamadas "evaluación de desempeño" aplicadas en tiempos de 90 días, seis y doce meses. La más común es la anual, en la que se somete al trabajador a una calificación con parámetros delineados por los principios y valores de la cultura Wal-Mart. Para la realización de la evaluación, se hace una cita programada con el trabajador, la duración de ésta es aproximadamente de dos horas. La evaluación se realiza con la presencia de su jefe inmediato, en una interacción cara a cara, estas sesiones se caracterizan porque hay un cuestionamiento hostil hacia el trabajador, pues la demanda por la calidad total y mayores incrementos en la productividad es siempre insaciable. Casi siempre el trabajador sale a disgusto y frustrado, el cual siente que no se ha reconocido su trabajo y esfuerzo.

La mirada vigilante y sofisticada de la tecnología

En el aparato de producción de servicios de la transnacional, la vigilancia pasa a ser un operador económico decisivo, en la medida que constituye un mecanismo interno del modelo corporativo organizacional y un engranaje para poder ejercer la disciplina. Y en este engranaje mobbingniano están los gerentes, supervisores y ejecutivos de Wal-Mart encargados de hacer cumplir la disciplina, y como Carlos Marx (1995:268) señalaba:

"Lo mismo que los ejércitos militares, el ejército obrero puesto bajo el mando del mismo capital, reclama toda una serie de jefes (directores, gerentes, managers) y oficiales, que durante el proceso de trabajo llevan el mando en nombre del capital. La labor de alta dirección y vigilancia va reduciéndose a su función específica y exclusiva"

En la llamada 'Declaración de ética' de la empresa se observan los comportamientos que debe cumplir el trabajador de Wal-Mart. La principal responsabilidad que esta Declaración, establece para el asociado (trabajador) es textualmente "¡Obedece la ley en todo momento! Si ves que otro asociado está infringiendo la ley, o si algún asociado te pide que hagas algo para infringirla, o que pienses que la podría infringir, repórtalo de inmediato." ² Es decir los planteamientos éticos corporativos de la transnacional hacia el trabajador son: Obedece, Vigila y Delata

Para realizar eficazmente la vigilancia sobre los trabajadores, existe la mirada virtual altamente sofisticada y precisa soportada por la tecnología. Por lo que el espacio de trabajo está rodeado de un sistema de video-cámaras, para la envidia del Panóptico de Bentham. ³ Para que el trabajador pueda entrar a su centro laboral, lo tiene que hacer por medio de gafetes electrónicos personales con diferentes niveles de acceso, en especial a los Centros de Cómputo (Azcapotzalco y Toreo).

² Wal-Mart Normatividad Recursos Humanos (2005), *Declaración de Ética*, clave POLRH56

³ El Panóptico de Bentham, es la figura arquitectónica, cuya construcción es periférica con celdas y una torre en el centro con un vigilante, en cada celda puede colocarse a un loco, un enfermo, un condenado, un escolar o a un obrero.

Y la mirada tecnológica virtual se amplia hasta la navegación en la red empresarial, también con diferentes claves de acceso y con un reporte semanal enviado al jefe inmediato acerca de los correos externos e internos de cada trabajador. Y no tan sólo la mirada se ha hecho omnipresente, también el oído y hay áreas como la de Help Desk, en la que una de las evaluaciones mensuales del trabajador, lo constituye el programa Nice, que graba la interacción entre el usuario y el analista, con parámetros a calificar. En esa área también están las claves de acceso telefónico personales, para cada trabajador, por medio de las cuales se controlan cuestiones tales, como: ir al baño, salir a fumar, asistir a una junta y demás. Es más, la sofisticación controladora se extiende por medio de la telefonía celular y las computadoras personales portátiles hasta el espacio familiar del trabajador, con las ya comentadas guardias de los trabajadores de sistemas.

Y no se diga de los recursos informáticos en la Red, en los cuales existen los sitios y portales informáticos virtuales para que el trabajador, en su 'tiempo libre', se auto-aleccione y oriente su comportamiento por medio de la lectura de un vasto catálogo de cursos de inducción cultural, con los principios y valores walmartianos, así como la reafirmación por medio de revistas, libros y videos con temáticas alrededor del éxito y la competencia.

Esta máquina de hacer experiencias, de modificar el comportamiento, de encauzar o reeducar la conducta de los individuos (Foucault, 2005:207), constituye un postmoderno Panóptico laboral walmartiano actualizado con la tecnología telemática.

Conclusiones

La lógica globalizadora de Wal-Mart, cruza las fronteras de Estados Unidos como país central y como clase dominante se impone en el plano económico y laboral y trata de reproducir esa dominación, tratando de hegemonizar el campo cultural aplicando la 'Cultura Walmart', así como nuevas estrategias como la división internacional del trabajo y la acumulación de capital simbólico y económico.

La reproducción cultural de "la gente que vive de su trabajo" y su subordinación a la clase hegemónica son posibles en función del uso, la organización y el control que se ejerce sobre el tiempo y el espacio social, laboral y simbólico. Es así como es necesario por parte de esta clase hegemónica instrumentar los principios que sustentan a la llamada "nueva cultura Walmart" por medio de diversos recursos

Aspiraciones, sueños, expectativas, que a este profesional de sistemas te-

lemáticos, le cuesta cada vez más alcanzar en estos tiempos de globalización, en los que tiene que soportar más cargas de trabajo a cambio de una relativa estabilidad de empleo y la amenaza de pasar a formar parte de ese ejército de reserva, que significa el desempleo, pese a su trabajo calificado. Aspiraciones truncadas de llegar a ser un profesional cotizado por su alto nivel de especialización o bien el ejecutivo de élite de una transnacional.

Lo cual se detecta por sus comportamientos marcados por los valores del individualismo y la competencia entre los trabajadores, valores que encuentran justificación, en la ética de la omisión, en el marco de "no veo, no oigo, no hablo, no hago absolutamente nada", es decir estos valores en lo que lo importante es, salvar el puesto, tener la simpatía del jefe, el posible ascenso, la búsqueda del triunfo, de la supervivencia laboral. Y en contrapuesta, el principio de la solidaridad, el cual es fulminado, ante la inexistencia de una organización sindical real. En este contexto neoliberal, de crisis económicas cada vez más graves, existe un miedo a perder el empleo, por no ser excelente y cumplir con toda la excesiva carga de trabajo, a tener que lidiar con este canibalismo organizacional en condiciones de indefensión, sin un sindicato real.¹ Y es así como una gran mayoría de trabajadores de sistemas, no le queda otro recurso que tener una actitud de simulación, la cual viene a ser una forma de resistencia.

También se observan otros sectores de trabajadores, un tanto extrapolados, por un lado, esa pequeña proporción (8%) a la que le gusta "todo" de la cultura Wal-Mart, y que de alguna manera nos pudiéramos explicar en términos de Bourdieu, cuando señala que, la violencia simbólica es un tipo de violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales, pues se apoyan en expectativas colectivas, es decir en creencias socialmente inculcadas. Por el otro lado, se observan pequeños brotes de trabajadores que comienzan a tener cierta noción de ubicuidad con respecto a la significación de trabajar en esta transnacional al comenzar a darse cuenta de todos los niveles de explotación que se dan con los demás trabajadores de unidades de tienda y las maquiladoras que la empresa tiene en países como China y Centroamérica, así como el respeto que la transnacional ha tenido que aceptar, respecto a los derechos laborales de sindicalización que existen en filiales como Alemania, así como la lucha que la sociedad civil ha emprendido en Estados Unidos y México respecto a la instalación indiscriminada de tiendas. Así es como este cúmulo de valores y creencias que conforman su mundo simbólico incide en la manera en que se involucra en el proceso de trabajo y en la eficacia laboral que generan sus conformaciones culturales.

¹ En el aspecto del *sindicalismo* Wal-Mart México, se maneja a tono con la flexibilidad laboral con diversos matices que van desde un sindicalismo corporativo cuyo instrumento principal son los llamados contratos colectivos de protección empresarial (CCPE) y su respectivo sometimiento a la empresa hasta la inexistencia de cualquier representación sindical, dependiendo del área. Para el caso de las tiendas y restaurantes se presenta la primera situación y en el caso del área de sistemas, la segunda.

Bibliografía

Aguado J. C y Portal M.(1991),“Tiempo, espacio e identidad social”, Alteridades, Núm.2, UAM-I, 31-41

Antunes, Ricardo (1999), ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las Metamorfosis y el Rol Central del Mundo del Trabajo, Ediciones la Chispa, Venezuela Augé, Marc 1996, Los “No Lugares” espacios de anonimato, Edit Gedisa, Barcelona

Bernal Meza, Raúl (2000), Sistema Mundial y MERCOSUR: Globalización, Regionalismo y Políticas exteriores, Grupo Editor Latinoamericano, Argentina.

Bouzas, Alfonso y De la Garza, Enrique (1998), Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México, Editorial Cambio XXI/IIE-UNAM.

Castells, Manuel (2004), La era de la información: La sociedad red, Vol.I, Siglo XXI, México.

De la Garza, Enrique (2000), (coord.), “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, FCE, México.

Foucault, Michel (2005), Vigilar y Castigar, Siglo XXI Editores, México

García Canclini, Néstor (2004), Diferentes, desiguales y desconectados .Mapas de la interculturalidad, Editorial Gedisa, Barcelona.

Geertz, Clifford (1991) La interpretación de las culturas, Gedisa, Barcelona.

Hernández Romo, Marcela “Balance de los estudios de cultura empresarial en México” en Basave K., Jorge y Hernández R., Marcela (2007) (coord.) Los estudios de empresarios y empresas: una perspectiva internacional, UNAM, UAM-I y Plaza Valdés, México

Marx, Carlos (1995) El Capital. Crítica de la economía política, Tomo I, FCE, Chile

Morin, Edgar (1995), Introducción al pensamiento complejo, Edit Gedisa, México.

Reygadas, Luis (2002), Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria, Barcelona, Gedisa.

Slater, Robert (2004) La cultura Wal-Mart. La historia de una nueva genera-

ción de líderes que convirtió el legado de Sam Walton en la compañía #1 del mundo, Edit. Aguilar, México

Thompson, Jhon B. (1998) Ideología y cultura moderna, UAM-Xochimilco, México

Van Aken, Joan (2004) “Management Research Base on the Paradigm of the Design Sciences” en Journal of Management Studies (U.K.), V. 41, No. 2, 65-72

Weber, Max (1993) La ética protestante y el espíritu del capitalismo, Edit. 62, Barcelona Informes

Wal-Mart de México, “Informe Anual” (2000), México

Wal-Mart de México-Normatividad Recursos Humanos (2002), Asesoría para mejorar, clave POLRH30

Wal-Mart Normatividad Recursos Humanos (2005), Declaración de Ética, clave POLRH56

Walmart de México, “Informe Anual” (2005), México

Páginas electrónicas

Wal-Mart Report Sales 2008, consultado 17 de agosto
<http://walmartstores.com/Investors/>

Wal-Mart de México y Centroamérica, “Informe Anual” (2010), consultado 19 de agosto 2011
<http://www.walmex.mx/es/informacion-financiera/anual/reporte2010.html>

Wal-Mart de México y Centroamérica, “Informe Anual” (2012), consultado 4 de agosto del 2013
<http://walmart.2012.33aws.com/capitulo.php?s=39&lang=es>

Responsabilidad Social Empresarial en Salud Integral.

Ma. Luisa Leal García¹
Andrea Ribón Uribe²
Idalia García Guzmán
Juan Manuel Godínez Flores

Resumen

En este trabajo se conceptualiza la salud integral (SI) que incluye la integridad física mental y social; parafraseando a Serrano (2006) La salud se tiene que entender como un plan integral que requiere una infraestructura desarrollada y adecuada a las necesidades específicas de su población. La investigación define las acciones que lleva a cabo la empresa en materia de responsabilidad social y su consecuencia en la salud integral. Bajo la perspectiva cuantitativa se aplicó un cuestionario validado por pares y expertos, escala Likert (ordinal), que da cuenta de las dos variables, derivado de los resultados se exponen algunos resultados y perspectivas en relación a estos aspectos.

Palabras clave: Salud Integral, Responsabilidad Social, desarrollo humano.

¹ Dra. en Ciencias de la Salud. Docente de las facultades de psicología, contaduría y administración en la Universidad Autónoma de Querétaro. Correo electrónico: lealgar@gmail.com

² Estudiantes del Posgrado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, impartido por la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Línea de investigación: proceso de trabajo y salud ocupacional. Correo electrónico: psi.88@hotmail.com, yaris_23@hotmail.com, juanmanuelgf@hotmail.com, respectivamente.

Introducción:

Se ha escuchado mucho hablar de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se refiere a la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido; hablando de empresas de servicios, que basan sus ventas en su prestigio, esta mejora que se menciona está relacionada con el desarrollo humano y beneficios directos para el trabajador, trayendo como consecuencia bienestar y calidad de vida o bien, impacto en su salud integral. Ahora bien ¿Se está cumpliendo realmente con este objetivo? El título de Empresa Socialmente Responsable no es interpretado como empresa caritativa o generosa y desinteresada, sino que tiene que verse reflejada dicha responsabilidad en una serie de medidas de beneficio social en general y en particular con el empleado. A través de este trabajo se analizó la percepción de los empleados sobre estos aspectos llegando a la conclusión de que la Responsabilidad Social Empresarial RSE es una estrategia corporativa voluntaria que puede mejorar la salud integral SI, sin embargo, la perspectiva que prevalece, es que aún cuando la SI es una obligación de las empresas, no está establecida una relación específica y directa entre ésta y la RSE. Hay cierta coincidencia en reconocer que una empresa que desea ser reconocida como socialmente responsable no puede presentar una actuación débil en SI. Por ello, este ámbito tendría que ser un prerrequisito para iniciar las actividades de RSE. Los resultados presentados deben ser valorados en función del diseño del estudio, en especial hay que considerar que se trata de una empresa grande que cuenta con recursos preventivos que fomentan y respaldan la Salud Integral de sus empleados.

Responsabilidad Social de la Empresa

La responsabilidad social corporativa RSC, también llamada responsabilidad social empresarial RSE, puede definirse como la contribución voluntaria al mejoramiento social económico y ambiental que las empresas tienen para mejorar su situación competitiva pero sobre todo valorativa. La responsabilidad social corporativa va más allá de cumplir las leyes y normas aunque implica también el cumplimiento de las mismas. La legislación laboral y las normativas que se relacionan con el medio ambiente son parte de la responsabilidad ambiental, el cumplimiento de las normas aunque sean parte de la responsabilidad social también constituyen obligaciones que toda empresa debe cumplir por el hecho de ser empresa. Sería difícil pensar que una empresa presuma de llevar a cabo actividades de responsabilidad social si no cumple con la legislación referida a su actividad.

Es evidente que la sociedad actual demanda que las organizaciones y compañías, reconozcan su capacidad de ocasionar serios impactos negativos sobre el medio, en sus dimensiones social, natural y económica; por lo cual deben ser totalmente responsables en la gestión de la actividad empresarial. "Los entornos naturales sanos que tienen capacidad de renovarse, y los recursos humanos mejor educados, sanos, y motivados, son la base que asegura la continuidad de la producción y el éxito de la empresa moderna". (Correa, 2004).

La responsabilidad en este sentido, no reclama sólo la ética individual de las personas que componen las empresas, sino que ven en la organización en sí misma un ente con responsabilidad propia económica, social y medioambiental a la que debe exigírsele comportamientos acordes con dicha responsabilidad.

"Desde una perspectiva puramente macroeconómica, la gestión con criterios de responsabilidad social empresarial contribuye sin duda al desarrollo sostenible y equilibrado del planeta. Si lo que perseguimos es generar riqueza de forma sostenible sin agotar los recursos naturales y minimizando la huella medioambiental de nuestra generación, pensando en las generaciones venideras, está claro que todos tenemos que mejorar los procesos para que así sea". (González, 2004).

La idea de "la responsabilidad social empresarial", desde finales de los años noventa, comenzó a ser asumida por numerosos actores del contexto político y económico mundial, incluidos instituciones financieras, empresas, organizaciones, agencias de desarrollo, escuelas de negocio, inversores y algunos gobiernos. Aunque este concepto es relativamente novedoso, según (Melling y Jensen, 2002), citados por (Bull, 2004); sus raíces se identifican en diversas concepciones acerca de la gestión empresarial que existen en los archivos de los Estados Unidos entre los años 1950 y 1960, donde la responsabilidad social era considerada una obligación moral y responsabilidad personal del empresario. A partir de ese momento, han ido apareciendo en el contexto internacional diversas experiencias e iniciativas que promueven el establecimiento e implementación de nuevos códigos y normas, orientados al logro de un comportamiento empresarial ético y respetuoso con la sociedad y el medioambiente, que contribuya por tanto, al desarrollo sostenible. "La mayoría de estas recomendaciones, pretenden animar al desarrollo de políticas y estrategias empresariales que incorporen estos criterios argumentando su necesidad desde diferentes puntos de vista: morales, económicos y sociales". Bull (2004). La mejora que engloba las prácticas de RSE está relacionada con el desarrollo humano y beneficios directos al trabajador. Dentro del marco del Foro Mundial sobre Desarrollo Humano, en la Declaración de Estambul sobre un futuro equitativo y sostenible para todos llevada a cabo el 23 de marzo del 2012, se llegó a la conclusión que el desarrollo global debe estar fundamentado en un desarrollo sostenible cuyo centro sea la persona en un afán de equidad para todos.

Todos los participantes desde gobiernos, organizaciones internacionales, sociedad civil, sector privado y académicos, representando a todas las regiones del mundo, compartieron la necesidad de integrar las tres dimensiones del desarrollo sostenible, es decir la social, la económica y la medioambiental y al mismo tiempo integrar a la persona en el centro de dicho desarrollo, para ello es necesario que las políticas de desarrollo sostenible sean coherentes y complementarias con la RSE.

El desarrollo debe hacerse con y para las personas, de una manera equitativa, incluyendo los derechos humanos.

Por supuesto que la agenda del desarrollo global para que pueda llevarse a cabo y que incluya el desarrollo sostenible como parte del Desarrollo Humano, requiere de un liderazgo sólido desde el punto de vista político, por lo tanto se requiere:

1. La adopción de un nuevo enfoque a nivel internacional que combine el crecimiento equitativo con la sostenibilidad medioambiental basado en valores universales y en la justicia social global. Con énfasis en la inclusión social, la protección social y la equidad, reconociendo que el desarrollo económico ha ido en demasiadas ocasiones de la mano de la degradación medioambiental y el aumento de las desigualdades.

2. Se necesitan más recursos para financiar soluciones innovadoras y hacer frente a los desafíos actuales para garantizar un desarrollo más sostenible y equitativo. Las ayudas públicas al desarrollo siguen siendo una fuente importante de recursos y deben utilizarse de forma efectiva. Nuevas alianzas, tanto del sector privado como de la sociedad civil, pueden aumentar estos recursos y contribuir a ofrecer una vida mejor a las generaciones actuales y futuras.

3. Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial. Es imprescindible empoderar a las mujeres, mejorando sus oportunidades a través del acceso a la educación, la sanidad, los servicios básicos y fomentando su participación en el mercado laboral. Promover mayores niveles de participación femenina en los procesos de toma de decisiones.

Es esencial que exista una buena gobernanza, tanto a nivel global y regional como nacional y local. Las Naciones Unidas tienen un papel destacado a la hora de unir a todos los actores de la sociedad para apoyar las capacidades nacionales para idear e implementar estrategias integrales de desarrollo sostenible.

4. El crecimiento económico y la generación de riqueza debe ir acorde al "nuevo consenso" dicho en otras palabras debe generar nuevos puestos de trabajo dignos, y reducir la pobreza. Los beneficios deberían repercutir en cada miembro de la sociedad

y también se debería defender y promover el derecho de todos a tener un medio ambiente limpio y seguro, y un nivel de vida digno, a través de pactos sociales basados en los derechos y de ampliar la protección social para incluir la dimensión medioambiental.

Se hace necesario realizar ajustes en los actuales patrones de producción y consumo para que las generaciones futuras tengan, al menos, las mismas oportunidades de desarrollo que las actuales. Estos ajustes requerirán transformaciones estructurales.

También es importante el poder de los datos, sólo se puede controlar aquello que se puede medir y, a su vez, esta información afecta a las decisiones que tomamos. Las mediciones no deben limitarse al PIB, para así poder reflejar el panorama general del desarrollo humano y enfatizar los resultados sostenibles y equitativos, por lo tanto es necesario que se respalde en mayor medida el trabajo que realizan en todo el mundo tanto Naciones Unidas como otras organizaciones para diseñar y utilizar medidas que reflejen mejor el progreso, y que los países y las comunidades recopilen dicha información según lo pautado.

Salud Integral (SI)

Un claro enfoque sociomédico es el propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que, en su Constitución de 1946, define salud como el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad.

Según Maglio (2005) En una primera lectura, tal definición parece impecable, pero analizándola en profundidad, aparecen tres inconvenientes:

1) Es utópica: "el completo estado de bienestar..." es imposible, al menos en esta vida.

2) Es retórica: no sirve operativamente para planificar un programa de salud.

3) Es "medicalizante": esto es lo más grave, ya que todo aquello que no sea "completo estado de bienestar..." es decir, la cotidianeidad, pertenece al ámbito de la medicina.

Lo rescatable de la definición es que incluye los componentes biológicos, psicológicos y sociales que, por supuesto, suponen cubrir las garantías de salud y de integridad personal en el trabajo; así, para que una persona se encuentre "sana" tiene que contar, además de un buen funcionamiento orgánico, con capacidad de juicio y raciocinio, buena relación con el mundo interno y externo y tener resueltas las condiciones básicas que le permitan su desarrollo.

En otro orden de ideas, este mismo organismo (OMS) declaró el 10 de octubre de 2001 como el Día Mundial de la Salud Mental, ya que los 130 ministros participantes en la asamblea mundial la consideraron como un aspecto crucial para el bienestar de los individuos, sociedades y países.

Para Muchinsky (2002) la salud mental corresponde a una evaluación global de las principales dimensiones del bienestar psicológico. Jervis (1977), menciona: "Si salud es el pleno goce de las propias capacidades físicas y psíquicas, no goza en absoluto de salud quien por motivos de miseria y de ignorancia

come de manera insuficiente o poco apropiada; no goza de salud quien vive en ambientes malsanos, quien trabaja en condiciones ambientales que destruyen progresivamente su físico."

Para Thomas (1998), la salud mental es un estado de bienestar psicológico y social total del individuo, en un entorno socio-cultural determinado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (placer, satisfacción y comodidad) o negativos (ansiedad, depresión e insatisfacción). También señala que el bienestar psicológico relacionado con el trabajo se ha estudiado habitualmente en términos de satisfacción en el puesto de trabajo y no se ha considerado la comodidad personal; es decir, es posible que la persona esté resignada con el trabajo, que no se queje, pero que pueda mostrarse apática y desinteresada.

Otra definición de salud propuesta por el X Congreso Catalán de Médicos y Biólogos, Barcelona, 1988: "Salud es la manera de vivir libre, solidaria, responsable y feliz. Es un bien ser y no un bienestar" en obvia alusión a la definición de la OMS. (Maglio 2005). Esta definición des-medicaliza a la salud y la considera un derecho humano y como tal es universal, igualitario, innegociable y un deber del Estado asegurar su acceso a toda la población.

La salud como concepto general tiene un carácter histórico-social, en el que el binomio salud-en

fermedad trascienden lo meramente biológico (Laurell, 1987). El carácter histórico del proceso salud-enfermedad no está dado por el estudio clínico de los individuos, sino por el proceso que se observa en las colectividades humanas. Esta determinación de la salud-enfermedad colectiva orienta al estudio de la relación trabajo-salud y al empleo de las ciencias sociales para el análisis del contexto socioeconómico y político de los fenómenos de salud (Laurell, 1989).

Características de la empresa de estudio:

La empresa en la cual se realizó el estudio se ubica en el parque industrial Querétaro, se denomina a sí misma como líder mundial en seguridad automotriz. Se encuentra entre los mayores proveedores de automoción del mundo con la más amplia cartera de tecnologías de seguridad activa y pasiva de cualquier proveedor, la empresa en mención produce sistemas activos avanzados de frenado, dirección, suspensión, y sistemas de seguridad, incluyendo bolsas de aire, cinturones de seguridad y volantes. Globalmente cuenta con más de 65.000 empleados que trabajan en más de 185 ubicaciones en todas las regiones productoras de vehículos en todo el mundo.

La organización tiene una tradición de 111 años en la industria automotriz. Se convirtió en una organización independiente del automóvil en 2003 y comenzó a cotizar en la Bolsa de Valores de Nueva York en 2004. La misión de la empresa es posicionarse como el líder mundial en seguridad automotriz.

Respecto a las políticas de salud y medio ambiente dentro de la organización, ésta se compromete a proteger el medio ambiente, sus empleados y las comunidades donde opera. Las claves del éxito mencionadas por esta organización en este esfuerzo de sostenibilidad tienen una visión clara y mutuamente entendida de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HS & E). "Salud global de la organización, Seguridad y Medio Ambiente", describe los valores de la empresa, no sólo en las áreas de HS & E, sino también en la mejora continua y la sostenibilidad.

Salud global, seguridad y medio ambiente

La política de Salud global, seguridad y medio ambiente, explica en la compañía la visión, misión y actividades. La política se aplica a todos los sitios de la organización en todo el mundo, donde la empresa es el accionista mayoritario. Los objetivos son tener una declaración que insta a la organización a ver sus responsabilidades como globales y sostenibles.

La empresa selecciona una mano de obra altamente calificada, global y diversa. Dentro de sus objetivos aparece el proteger a las personas a través de la aplicación de las tecnologías de seguridad más recientes.

Se denominan como una empresa de grandes mentes, en la cual los nuevos empleados se unen a un grupo de clase mundial de líderes empresariales, innovadores e ingenieros comprometidos a marcar una diferencia en la sociedad y en sus comunidades.
Desarrollo profesional

Como parte de su identidad corporativa, esta organización describe a las personas como la fuerza y fuente de ventaja competitiva en el mercado global complejo de hoy. Atraer y retener a la mejor gente a través de lograr que las personas se identifiquen con sus valores es un aspecto fundamental para su crecimiento y éxito continuo. La declaración de la empresa sobre el desarrollo profesional dice, en parte:

" La organización se compromete a apoyar una cultura corporativa que promueva y ayude a sus empleados a desarrollarse profesionalmente y mantener altos niveles de rendimiento en el trabajo. "

Diversidad en el trabajo

Como parte de sus principales valores, la compañía estudiada manifiesta estar comprometida a respetar las diferentes razas, culturas y grupos étnicos representados entre sus empleados. La empresa también se ha comprometido a reclutar, contratar y promover a candidatos calificados de una población más diversa.

Conducta ética y legal

Es política de la empresa, cumplir plenamente con todas las leyes que rigen sus operaciones y llevar a cabo sus asuntos con los estándares legales y éticos. El cumplimiento lo entienden no sólo como la observación de las leyes, sino también la realización de negocios de una manera, que mantiene a la empresa como una organización ética y respetuosa de la ley.

Otros beneficios

Dentro de las acciones realizadas por la empresa para respaldar el compromiso con la salud de sus empleados, la organización cuenta con un catálogo de prestaciones que refleja las prioridades de sus integrantes y les permite equilibrar el trabajo y las obligaciones familiares. Como resultado de esta flexibilidad, la organización ha sido nombrada entre las 100 mejores empresas para las mujeres trabajadoras. Ejemplos de sus beneficios incluyen:

- Horario flexible
- Permiso Familiar
- Los programas de incentivos
- Plan de Jubilación
- Opciones flexibles de cuidado de la salud
- Programa de asistencia al empleado
- Programa de vacaciones

Metodología

Objetivo general: Identificar la relación entre la responsabilidad social y la salud integral de los trabajadores.

Objetivos específicos:
Describir el nivel de salud integral de los trabajadores.
Describir el nivel de responsabilidad social de la empresa.

Definición del Universo

La empresa está conformada por poco más de 2000 empleados, divididos en 14 departamentos que abarcan actividades de producción, planeación, ingeniería y desarrollo.

Tamaño y tipo de muestra

Se trató de una muestra no probabilística por conveniencia de acuerdo a las características, recursos y tiempo destinado a la presente investigación. Se encuestó un total de 46 personas.

Hipótesis

La responsabilidad social de la empresa en materia de desarrollo humano impacta directamente sobre el nivel de salud integral de los trabajadores.

Diseño y tipo de estudio:

Se trató de un diseño no experimental y el tipo de estudio es descriptivo, de campo, transversal y correlacional.

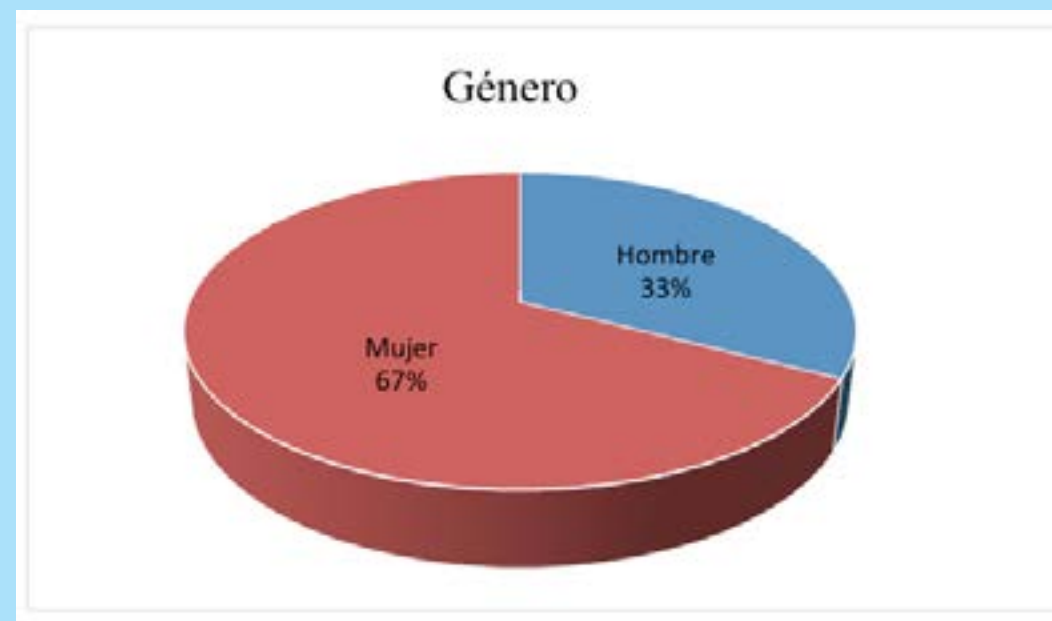
Instrumento

El instrumento de medición consistió en un cuestionario auto administrado, el propio encuestado leyó y anotó las respuestas. El cuestionario fue diseñado de forma combinada, con 20 preguntas cerradas, 10 para la variable de Responsabilidad Social y otras 10 para salud integral, así como el señalamiento de 2 aspectos para datos sociodemográficos. El cuestionario fue validado por pares y expertos.

Las preguntas fueron escala Likert (ordinal) de intensidad decreciente de categorías de respuesta. Los trabajadores responden a cada elemento utilizando el formato de A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Rara vez E) Nunca

Resultados:

A continuación se describen los datos sociodemográficos de la muestra, así como algunos resultados relevantes referentes a la RSE y SI.



Como se puede apreciar en el gráfico, la mayoría de las personas encuestadas son mujeres (67%).



El nivel de escolaridad de la muestra toma importancia en relación a la manera como pueden percibir la salud, esta se relaciona con el conocimiento en materia de las condiciones laborales en que se desenvuelven. En este caso, el 39% de las personas encuestadas poseen un grado escolar de secundaria y con el mismo porcentaje están las personas con nivel licenciatura.

Gráficos de la variable responsabilidad social

1.2 Las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, son las mismas para cualquier empleado.



La gráfica 1.2 refleja que el 30% de los trabajadores declara que frecuentemente las oportunidades de crecimiento en la empresa son las mismas para cualquier empleado, un 24% manifiesta que sólo algunas veces, un 22% considera que rara vez se presentan las mismas oportunidades de crecimiento, mientras que el 15% opina que esto sucede siempre y por último, con un 9% se encuentran aquellos que creen que ésta situación nunca se presenta.

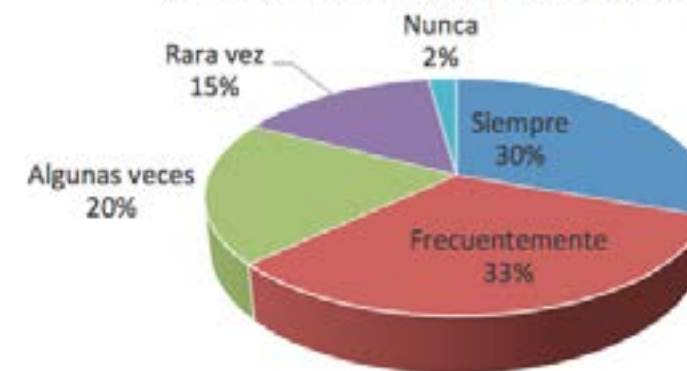
1.5 Se propician eventos deportivos y culturales.



Con respecto a los eventos deportivos y culturales, en la gráfica 1.5 se puede observar que los trabajadores consideran con un 28% que algunas veces se les presentan este tipo de actividades, el 24% opina que rara vez, mientras que con el mismo porcentaje se encuentran aquellos trabajadores que expresan que siempre se propician éstos eventos, un 15% manifiesta que nunca y el 9% declara que frecuentemente se realizan eventos deportivos y culturales.

Gráficos de la variable salud integral

2.4 Se siente feliz con su trabajo



El 63% de los empleados de esta muestra declaran sentirse felices con su trabajo la mayor parte del tiempo (frecuentemente o siempre), mientras que sólo el 17% menciona que eso les ocurre la menor de las veces (rara vez o nunca). Por otro lado, es importante pensar en ese 37% que sólo algunas veces, rara vez o nunca se sienten felices en su trabajo, una actividad que les consume la mayor parte del tiempo activo.

2.7 Trabaja más de ocho horas diarias



La cantidad de horas trabajadas toma relevancia en relación a la salud, ya que se relaciona directamente con la cantidad de horas de descanso, la recuperación del cuerpo y el desgaste del mismo. En este caso, el 43% de los empleados señalan que siempre trabajan más de ocho horas, el 17% que lo hacen frecuentemente, el 9% algunas veces, el 11% menciona que rara vez sucede y sólo el 20% declara que nunca ha excedido esta jornada laboral.

2.10 Expresa sus sentimientos con facilidad



Para muchas personas la capacidad de expresar los sentimientos es algo inherente a la persona, que depende de las características intrínsecas de cada quien, sin embargo, un ambiente puede propiciar o facilitar que esto ocurra, o también puede obstruir o limitar seriamente dicha capacidad. En la presente muestra el 31% considera que siempre puede expresar sus sentimientos con facilidad, 26% que frecuentemente lo hace, el 26% menciona que algunas veces lo hace, mientras que sólo el 13% declara que rara vez lo logra y el 4% que eso nunca sucede.

Nivel de salud integral de los trabajadores y de responsabilidad social de la empresa.

La evaluación y comunicación en RSE y SI es, en general, de nivel medio. La evaluación está focalizada en la percepción del ambiente organizacional, en cómo los empleados conciben su trabajo y los servicios y actividades de prevención que desarrolla la empresa para fomentar la participación de los empleados, en dinámicas donde ellos, de manera participativa conozcan acerca de estos dos elementos. Por su parte, podemos inferir que la comunicación interna es débil, ya que, si bien la mayoría de los informantes reconoce la existencia de distintos mecanismos y actividades que propician la RSE y la SI, la información no llega a todos los trabajadores, por lo cual el fomento de estas prácticas se ve mermado y en ocasiones desconocido.

Conclusiones.

Podemos apreciar que aún cuando existen elementos en la organización que orientan a prácticas de RSE en SI, esta no se ve directamente influenciada, aparece la perspectiva en la cual existe claridad donde una empresa que declare ser socialmente responsable no puede tener una mala gestión y malos resultados en SI, lo cual abre posibilidades de exigir un mejor comportamiento en temas de salud a este tipo de empresas. Por otra parte, la presencia de políticas de RSE parece ser un elemento asociado con un buen desempeño, especialmente en cuanto a la generación de campañas y actividades que den a conocer cómo desarrollar una salud integral la cual rebasa el ámbito laboral. La realidad muestra cómo hasta ahora, las innovaciones en materia de gestión que propician la RSE no han influido significativamente sobre la SI, esta explicación entraría en el predominio de una serie de reglamentos bastante rígidos y que todavía se está implementando en las empresas. Asimismo, los resultados encontrados en esta investigación son coherentes y esperables si tomamos en cuenta que la RSE es una filosofía corporativa cuyo desarrollo es relativamente nuevo en nuestro contexto y que sólo recientemente se ha llevado a cabo un análisis en torno a su rol referente al ámbito de la SI.

Bibliografía

Bull, Benedicto (2004). *Responsabilidad social de las empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina?* Revista Venezolana de Gerencia ISSN 1315-9984

Conferencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Rio + 20). "El Futuro que queremos". Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Rio de Janeiro, Brasil del 20 al 22 de junio 2012, <http://www.eclac.org/rio20/default.asp>

Correa, María Emilia (2004). *Responsabilidad social empresarial: una nueva forma de hacer negocios.* Revista Futuros No. 6. Volumen 2.

Declaración de Estambul: "Un Futuro Equitativo y Sostenible para Todos". Foro Mundial sobre Desarrollo Humano. 22-23 marzo 2012. <http://hdr.undp.org/es/developlohumano/foromundial2012/>

Futuros (2003) *Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable* No. 3 Volumen 1. ISSN 1913-6196 http://www.revistafuturos.info/futuros_3/presentacion_f3.htm

González, Marta (2004). *El porqué de la responsabilidad social corporativa.* BOLETÍN ECONÓMICO DE ICE N° 2813

<http://www.fac.org.ar/ccvc/llave/c074/maglio.php> Publicación septiembre 2005. Fecha de consulta septiembre 2010

Jervis G. (1977) "Manual crítico de psiquiatría". Colec. Elementos Críticos 10: Editorial Anagrama. Barcelona, España.

Laurell, A.; Noriega, M. (1989) "La salud en la fábrica (estudio sobre la industria siderúrgica en México". Ediciones Era. México.

Laurell, C. y Noriega, M. (1987) "El trabajo y la salud. Trabajo y salud en Sicartsa," México, SITUAM. Organización Panamericana de la Salud.

Maglio Francisco (2005) *Determinantes sociales de la salud y la enfermedad*, Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición. Presidente de la Sociedad Argentina de Medicina Antropológica, Asociación Médica Argentina, Buenos Aires Argentina

Medicalización de la salud reduccionismo de la salud a la medicina. Retomado Serrano González Ma. Isabel. (2006). Revista A TU SALUD no. 55-56. Dialogo de referencia. Salud y Desarrollo los retos del siglo XXI. http://www.barcelona2004.org/esp/banco_del_conocimiento/documentos/ficha.cfm?IdDoc=665

Muchinsky, M. (2002). "Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional", 6ta. Edición. Editorial Thomson Learning.

Organización Mundial de la Salud, OMS (2005) <http://www.who.int/es/>

Thomas, E. A (1998) "Psicología del trabajo", 3ª Edición. Editorial Progreso.

Análisis de las instalaciones de Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales con base a la normatividad Mexicana referente a seguridad e higiene en el trabajo

Diego Avilés López¹

Virginia Guadalupe López Torres²

Resumen

La presente ponencia tiene por objetivo analizar exhaustivamente las instalaciones de una facultad como centro de trabajo a la luz de las normas oficiales mexicanas referente a seguridad e higiene en el trabajo. El propósito es obtener un diagnóstico de la situación actual y emitir recomendaciones a fin de que pueda obtener la certificación de empresa segura que otorga la Secretaría del Trabajo estatal. Para obtener los datos, se realizó una encuesta para medir la percepción de los alumnos, maestros y personal administrativo sobre las medidas de seguridad que ha implementado la facultad. Posteriormente se realizó un check list basado en las normas oficiales mexicanas correspondientes, para identificar el nivel de cumplimiento, también se realizaron una serie de mediciones para ver los niveles de ruido, iluminación, temperatura, entre otros. Entre los resultados se destaca que la mayoría de las personas no han sufrido algún percance en las instalaciones de la facultad, por lo cual se podría decir que la infraestructura es segura, sin embargo el tema del ruido las instalaciones, particularmente las aulas de clases es intermitente y por lapsos de tiempo sobrepasa el límite permitido, principalmente por no tener material aislante contra el ruido. Respecto a la iluminación no se tiene la adecuada. Adicionalmente, en caso de un percance de incendio la mayoría de las personas señalan desconocer la forma en que se deben usar los extintores. En general la facultad debe mejorar las instalaciones y capacitar a su personal a fin de poder obtener la certificación como empresa segura.

Palabras clave: Seguridad e higiene, riesgos de trabajo, extintores, iluminación, ruido.

¹ Ingeniero Industrial, Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Estudiante de la maestría en administración, avilesdie@gmail.com

² Doctora en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Docente investigador, Competitividad, sustentabilidad y desarrollo regional, vglopeztorres@gmail.com

Introducción

Los trabajadores de todas las empresas u organizaciones independientemente del giro están expuestos a sufrir un riesgo de trabajo (incluyen accidentes laborales, de trayecto y enfermedades), según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s.f.) a nivel nacional en 2002 se reportaron 302,970 accidentes de trabajo, mientras en 2011 fueron 422,043. Al respecto, pero en Baja California: 20,882 accidentes de trabajo ocurrieron en 2010, y para 2011 fueron 22,486. En relación a las enfermedades de trabajo el comportamiento es irregular (ver tabla 1) la mayor incidencia se presentó en 2003 con 7811 reportes a nivel nacional. La mayoría de las veces un accidente o enfermedad de trabajo genera una incapacidad, la estadística al respecto indica un incremento del 26.37%. Es importante destacar que accidentes, enfermedades e incapacidades de trabajo representan un costo para las empresas, razón por la cual es necesario prevenir su ocurrencia.

Tabla 1. Estadísticas nacionales de riesgos de trabajo

Año	Accidentes de trabajo	Enfermedades de trabajo	Incapacidades de trabajo
2002	302970	4511	19304
2003	278525	7811	21935
2004	282469	7418	20753
2005	295594	7242	19721
2006	309539	4715	18140
2007	361244	2691	16415
2008	411179	3681	17487
2009	395024	4101	18721
2010	403336	3466	22389
2011	422043	4105	24395

Fuente: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas/Nacional%202002-011.pdf>

Un centro de trabajo es el escenario donde las personas desempeñan sus obligaciones contractuales, caracterizado por las condiciones de trabajo, las cuales impactan en la salud ocupacional; considerando este concepto se establece que una escuela es un centro de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo dos entre otros señala que un trabajo digno cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además en el artículo 153-J fracción VIII establece que para elevar la productividad es necesario mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de seguridad e higiene. El artículo 475 Bis indica que el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de la ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables (Diario Oficial de la Federación, 2012).

Considerando este contexto el presente trabajo tiene por objetivo analizar la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) como centro de trabajo, en específico sus instalaciones con base a la normatividad mexicana referente a seguridad e higiene en el trabajo, señalando los factores que pueden ayudar a desarrollar una cultura de prevención de accidentes, generando una serie de beneficios a los trabajadores y a toda la comunidad escolar.

Para cubrir el objetivo descrito la ponencia se desarrolla en cinco apartados contando este dedicado a la introducción; el segundo se destina al marco teórico donde definen conceptos importantes y se referencian trabajos que dan soporte al presente; la metodología se ilustra en el tercer apartado donde se define el enfoque del estudio e instrumentos de recolección de datos utilizado; en el cuarto apartado se describen los resultados obtenidos y por último se presentan las conclusiones que se derivan del análisis de resultados.

Marco teórico

Durante la Revolución industrial del siglo XIX las condiciones de trabajo eran deplorables. Las nuevas fábricas, molinos, plantas industriales, vías de ferrocarril, muelles, minas y granjas mecanizadas eran lugares peligrosos, donde la salud y la seguridad de los trabajadores se encontraban en constante peligro. Los costos por accidentes laborales, en los Estados Unidos, cada año se incrementaban más que en cualquier otro país industrializado. Con algunas excepciones, la seguridad en el lugar de trabajo no importaba a los dueños de las industrias (Arellano, 2008).

Los trabajadores, en su condición de empleados, eran obligados a asumir el riesgo de daños físicos a su salud, toleraban las condiciones peligrosas, casi siempre sin estar conscientes del riesgo al que estaban expuestos. En consecuencia, los accidentes y las enfermedades de trabajo eran comunes. Por ejemplo, en 1908, 10000 de 500000 trabajadores sufrieron percances graves o murieron a consecuencia de un accidente laboral (Arellano, 2008).

Ante tal escenario emerge la disciplina de la seguridad en el trabajo, la cual consiste en un conjunto de acciones tendientes a localizar y evaluar los riesgos para poder así establecer las medidas de prevención de accidentes. Acciones que deben ser realizadas por las comisiones de seguridad e higiene, organismos cuyo objetivo es brindar seguridad al trabajador en su medio, y ser un apoyo para el patrón. En México, las comisiones de seguridad e higiene han tenido una importante evolución, la cual se menciona a continuación:

Las comisiones se crean en 1911 en el Departamento del Trabajo, el cuál tenía como propósito solucionar los problemas laborales que se gestaban en plena revolución, para atender las consultas y reclamaciones por riesgos laborales; en 1928 se crea la sección de higiene y seguridad en el trabajo dependiente del Departamento de Trabajo y éste a su vez de la Secretaría de Industria y Comercio (STPS, 2005).

Un hecho trascendental fue la promulgación de la primera LFT en 1931, como consecuencia el Departamento del Trabajo obtuvo su autonomía en 1932 cuyas principales funciones fueron: aplicar la LFT, buscar soluciones a los conflictos laborales y desarrollar una política de previsión social e inspección (STPS, 2005).

Es importante señalar que la LFT ha venido teniendo adecuaciones a lo largo del tiempo, a finales del

2012 se realizó la última denominada reforma laboral pero que en materia de seguridad e higiene no tuvo cambios¹.

Es importante señalar que en materia de seguridad e higiene el marco legal está definido por la LFT y la Ley del Seguro Social (LSS), instancia responsable de brindar atención médica a los trabajadores. Considerando estas dos leyes a continuación se definen los principales conceptos sobre el tema y que soportan la investigación.

Salgado (2002) puntualiza que las comisiones mixtas de seguridad e higiene son los organismos que establece la LFT en su artículo 509, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Pero en sí ¿qué es un accidente de trabajo?, de acuerdo con la LSS, artículo 42: “Es toda lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo; quedan incluidos en esta definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél” (LSS, 2012: página 18).

En los últimos años a consecuencia del uso excesivo de equipo de cómputo se ha elevado la estadística de enfermedades de trabajo, las cuales según la LSS se definen en el artículo 43: “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (LSS, 2012: página 18).

Los dos conceptos anteriores en conjunto definen los riesgos de trabajo. Concepto que la LSS describe en el artículo 41: Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo” (LSS, 2012: página 17).

La relevancia de la prevención de riesgos de trabajo es muy importante desde la óptica de la salud y la economía, sobre esta última Rodríguez y Guevara-Velasco (2011) estudios de las estadísticas de los desórdenes músculo-esqueléticos (DME) citan a la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) para señalar que el costo de los DME de extremidad superior oscila entre un 0.5% y 2% del producto interno bruto, destacando que los DME son la enfermedad ocupacional más común en la Unión Europea.

Por ello la necesidad de realizar de forma continua diagnósticos de seguridad e higiene, el cual de acuerdo con Anaya (2006) es la identificación de las condiciones físicas peligrosas o inseguras de los agentes capaces de modificar las condiciones del medio ambiente laboral. Basados en la normatividad vigente en la materia, dicho análisis sirve para definir el

¹ A pesar que la academia y en particular la Sociedad de Ergonomistas de México (SEMAM) han señalado en los últimos años la importancia de la ergonomía y la salud ocupacional estos términos no se incorporaron a la LFT en la reforma, la cual pareciera haber tenido cambios solo desde la óptica de lo económico y a favor de los patrones. El reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo de 1997 hacen mención en dos ocasiones de la ergonomía (artículos 67 y 102) pero únicamente señala que el patrón debe tomar en cuenta aspectos ergonómicos a fin de prevenir los riesgos de trabajo.

¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, y ¿dónde? aplicar las medidas preventivas antes de que se presente algún accidente.

Dicho diagnóstico debe en principio ser conducido por las comisiones de seguridad e higiene y de ser necesario contratar personal especializado. Entre otros documentos el diagnóstico se realiza a partir de: 1) incidencias, prevalencias de enfermedades, y accidentes de trabajo; 2) quejas de los trabajadores; 3) estadísticas de accidentes; 4) reportes de accidentes e incidentes; 5) mediciones de agentes ambientales realizadas con anterioridad; y 6) controles que se tiene en el momento (Anaya, 2006).

El diagnóstico debe tener en cuenta lo establecido en cada una de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que apliquen a la empresa. Es pertinente indicar que las NOM son regulaciones técnicas que sirven para garantizar que los servicios que se contratan o los productos o servicios que se adquieren cumplan con parámetros o determinados procesos, con el fin de proteger la vida, la seguridad y el medio ambiente. En todos los casos, una vez emitida la norma, se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF) iniciándose una fecha para su entrada en vigor y dejando un tiempo para su estudio. Por lo general una norma tiene una vigencia de cinco años (SPPS, S.F.).

Este trabajo está apegado a las normas oficiales mexicanas vigentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), referentes a seguridad e higiene en el trabajo, pero sólo aquellas que apliquen al objeto de estudio (FCAYS), mismas que se listan a continuación:

- Nom 01: Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, condiciones de seguridad.
- Nom 02: Condiciones de seguridad, prevención y protección contra incendios en centros de trabajo.
- Nom 11: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.
- Nom 21: Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.
- Nom 25: Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.
- Nom 26: Colores y señales de seguridad e higiene, identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
- Nom 029: Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad.

Metodología

El objeto de estudio fue la FCAyS, dependiente de la Universidad Autónoma de Baja California, el estudio se realizó en toda su infraestructura (edificios: dirección, A, B, C, D, y E). Los datos que se recolectaron primeramente fueron cualitativos, debido a las observaciones realizadas para detectar los incumplimientos de las instalaciones según la normatividad de seguridad e higiene en el trabajo, también se llevaron a cabo algunas entrevistas con los responsables de las diferentes áreas para obtener datos relevantes, además se aplicó una encuesta a fin de medir la percepción sobre las medidas de seguridad e higiene que la dirección ha implementado en sus establecimientos.

Posteriormente se obtuvieron datos cuantitativos, se realizaron mediciones con un multímetro ergonómico y con cinta métrica (cuantificar iluminación, humedad relativa, ruido, temperatura, y distancias) para compararlas contra los estándares de la normatividad que aplica en dicha investigación.

En la tabla 2 se aprecia la confiabilidad del instrumento obtenido a través de los expertos en el tema, para tal fin se aplicó el método de Lawshe, así como también por parte del nivel alfa de Cronbach determinado usando SPSS, todo lo anterior se realizó con la finalidad de poder contar una mayor certidumbre en el cuestionario diseñado. Se utilizó muestreo estratificado, debido a que las personas encuestadas están divididas en subgrupos dentro del total de la población, una vez obtenida la información de la ubicación de los grupos se procedió a aplicar la encuesta.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento aplicado

Tipo de confiabilidad	Confiabilidad
Validez del contenido global	0.95
Alfa de Cronbach	0.86

Fuente: elaboración propia

El cuestionario se aplicó a alumnos, maestros de asignatura, maestros de medio tiempo y maestros de tiempo completo.

Respecto a las mediciones, estas se realizaron en escaleras, rampas, y altura de extintores con la ayuda de un flexómetro, las tomas se realizaron en días sin clases para facilitar el proceso. Una vez terminado, se procedió a tomar las lecturas de ruido, iluminación, humedad, y temperatura con la ayuda de un multímetro digital.

En la toma del ruido se acudió en dos horarios diferentes a las áreas de interés para comparar posteriormente la variación de las lecturas obtenidas, la lectura de iluminación se tomó desde la parte de atrás y enfrente del medio de las aulas, las medidas de humedad y temperatura se tomaron cuando fue posible al interior de las aulas cuando no fue posible se realizaron por fuera de ellas.

Resultados

Primeramente se ilustran los datos cuantitativos obtenidos. En lo que respecta a las mediciones de las escaleras (ver tablas 3, 4 y 5) se puede decir que están dentro de los parámetros establecidos en la NOM 01: referente al estado de los edificios, a pesar que algunos escalones no guardan la misma variación en las medidas de alto y huella. Pero lo que sí es un problema es que ninguna de las escaleras de los edificios poseen material antiderrapante en sus escalones representando un riesgo particularmente los días de lluvia o cuando se tiene presencia de brisa debido a lo resbaloso que se ponen, sin olvidar que en algunas zonas se encharca el agua de lluvia.

Tabla 3. Promedio de las medidas referentes a las escaleras

Edificio	Referencia			
	Altura entre escalones a techo	Ancho de escalones	Altura de pasamanos	Separación del pasamanos a la pared
A	250	239	109	12.5
B	250.25	238.5	104.5	13.25
C	247.75	239	106.75	13.25
D	250.5	237	105.75	13
E	250.25	238.25	97.5	12
Dirección	249.25	236.25	106	12.68
Escaleras subdirección	262.75	134.5	111	10.13

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Medidas de las escaleras

Escalón	Edificio A		Edificio B		Edificio C		Edificio D		Edificio E	
	Alto	Huella	Alto	Huella	Alto	Huella	Alto	Huella	Alto	Huella
1	19	35.3	17.5	33.5	17.5	32	16.5	34.5	16	35
2	18	34.5	18	34.5	18	33.5	17	33	17.5	35.5
3	18	34	17.5	33	17.5	33	17.5	34.5	17.5	34.5
4	17.5	34.5	17.5	34	18	33.5	18	35	18	35
5	17	34.5	18	33.5	17.5	33	17.5	34.5	18	34
6	17.5	35	17.5	34	17	34	17.5	34.5	17.5	35.5
7	17.5	35	18	33.5	17.5	33	17.5	35	18.5	36
8	17.5	34.5	19	36	18	34	17.5	34	18	35.5
9	18	35	18	34	18	35.5	18	34.5	18.5	36
10	17.5	35	17	34	18	34.5	17.5	34	17	35
11	17	33.5	18	33.5	18	33	16.5	34.5	17.5	34
12	17.5	33.5	18	34	17.5	33.5	18	34	17.5	34.5
13	17.5	34	18.5	33	18.5	34.5	17.5	35	17.5	35
14	17	33	18	34	17.5	32.5	18.5	34.5	18	34.5
15	18	34	18	33	17	34	17	35	18	35
16	17.5	34	17	33	17.5	33.5	19	34.5	17.5	34
17	17	35.5	18	33.5	18.5	34	17.5	34	18	35.5
18	17	35	18	33	17.5	33.5	19	34	18.5	37
19	17.5	33.5	18	32.5	18	32.5	17	34	17	34.5
20	18	34.5	18	34	17.5	34	15.5	33.5	17	33.5
21	18	34	18	33.5	18	33	18.5	34.5	17.5	35
22	17	34	18	33	17	33.5	18	35	17	34.5
23	17.5	34.5	17.5	33.5	18	34	18	35.5	17	35
24	17	34.5	18	33	17.5	33	17	36	17	34.5
25	18	34	18	34	17.5	33.5	18	35	18	35.5
26	18	34.5	18	32.5	18	33	17.5	35.5	17	34.5
27	17.5	36	18	34	18	34	18	35.5	18	37
28	19	33.5	17.5	33	19	35	17	36	17	34.5
29	17.5	34.5	18	33	17.5	32.5	18	34.5	17.5	36
30	17	34	19	33	17	33.5	17	34	18	34.5
31	17.5	35	18	33	17.5	33.5	17.5	34.5	18	35
32	18	34	18	34.5	17	32.5	18	35	18	35
33	17.5	34.5	19	32.5	18	33	17.5	33.5	18	35
34	18	34	18.5	33.5	17.5	33	19	33.5	17	35.5
35	18	36	17	36	17	33	17	33	17.5	35
36	18.5	34	18.5	32	17	35	19	39	19	37
Promedio	17.65	34.41	17.96	33.54	17.67	33.50	17.64	34.63	17.63	35.08

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Medidas de las escaleras del edificio de dirección

Escalón	Dirección		Subdirección	
	Alto	Huella	Alto	Huella
1	17.5	34.5	18	29.5
2	18	35	18	29.5
3	18	36	18	29.5
4	18	35.5	18.5	29.5
5	18	35	16.5	30
6	18	35.5	18	29.5
7	18	34.5	18	29
8	17.5	34.5	18	29.5
9	18	36	18	29
10	17	36.5	17.5	30
11	17.5	35.5	17	N/A
12	18	35	18	30.5
13	17.5	34.5	17.5	29.5
14	17.5	34.5	17.5	30
15	17.5	35	18	28.5
16	18	34.5	18	30
17	18	34	17	29
18	18	35	17	29
19	17.5	35	17.5	29.5
20	16.5	34	17.5	29.5
21	18	36	17	29.5
22	18	35.5	18	N/A
23	18	35.5	16.5	29.5
24	18	36.5	17.5	30
25	18	35.5	18	30
26	17.5	35.5	17.5	29
27	18.5	35.5	17.5	N/A
28	16	35.5	17	29
29	19.5	36	17.5	29.5
30	16.5	36	17.5	29.5
31	17	35	17.5	N/A
32	17	34.5	17.5	29
33	17	36	18	29
34	17.5	35.5	17.5	30
35	18	34.5	18	N/A
36	18.5	34.5	16.5	30.5
37			15.5	29.5
38			16.5	30
39			17.5	30
40			19	N/A
Promedio	17.69	35.21	17.53	25.11

Fuente: elaboración propia

Otra de las mediciones se realizó en las rampas para las personas en silla de ruedas, las cuales también se encuentran dentro de la NOM 01, un hallazgo grave es que solamente se tiene acceso a la planta baja de los edificios, lo que sin dudas les restringe su movilidad dentro de la facultad.

Un dato a destacar dentro de lo establecido en la tabla 6, es que las rampas localizadas en el segundo y tercer piso del edificio de dirección están muy cerca de incumplir con la pendiente máxima permitida de 10%. Las únicas rampas que incumplen el porcentaje permitido de pendiente son las que están localizadas debajo de las escaleras de los edificios A y E.

Tabla 6. Medidas de las rampas de los edificios

Edificio	Medidas de rampas				
	Ancho	a	b	c	Pendiente
A	149.5	33	761	761.72	4.34
Debajo de las escaleras del edif. A	109	86	408.04	417	21.08
B	151	27	608	608.60	4.44
C	149	41	791	792.06	5.18
D	149	62	876	878.19	7.08
E	150	36.5	885	885.75	4.12
Debajo de las escaleras del edif. E	142	51	430	433.01	11.86
Dirección	151	18	765	765.21	2.35
Rampa del segundo piso	131	69	798	800.98	8.65
Rampa del tercer piso	130	70.5	798.5	801.61	8.83

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 se presentan los resultados de las mediciones respecto a extintores, dando cuenta que algunos incumplen con la altura máxima de colocación desde el suelo que es de 1.5 metros establecida en la NOM 02, y en otros casos se carece de un extintor como es el caso del edificio C, el cual solamente posee uno en el primer piso, incumpliendo con el punto de que debe existir un extintor por cada 300 metros cuadrados.

Algo importante a mencionar es que en su mayoría los extintores están mal sujetos a la pared, con lo cual estos podrían caer ocasionando posibles lesiones a personas que se encuentren alrededor o en su caso estos pudieran accionarse debido a la fuerza del impacto.

Tabla 7. Altura de colocación de los extintores desde el suelo

Edificio	Piso		
	1	2	3
A	1) 171	1) 171	1) 109
	2) 164	-	2) 108
B	1) 141	1) 152	1) 105
	2) 142	2) 152	2) 106
C	1) 169	-	-
	-	-	-
D	1) 148	1) 144	1) 147
	2) 152	2) 146	2) 146
E	1) 105	1) 106	1) 104
	-	-	-
Dirección	1) 166	1) 112	1) 115
	Esta en el suelo	2) 167	2) 172

Fuente: elaboración propia

A continuación se muestran las lecturas realizadas por edificio con el multímetro digital referentes al nivel de ruido (dB), iluminación (lux), temperatura (°C) y humedad (Rh).

La iluminación en algunos salones está por debajo de los parámetros que marca la NOM 25, siendo la causa principal de esto las luminarias fundidas y la falta de limpieza de las mismas. Tal es el caso del salón B4, el cual presentó los niveles más bajos de iluminación debido a que tiene algunas lámparas fundidas (ver tabla 8).

Los niveles de ruido presentes en las instalaciones se mantienen por debajo de lo establecido en la NOM 11: referente al ruido, los cuales no dejan de ser molestos debido a su inestabilidad. En la actualidad algunas aulas de clases se ven afectadas por el ruido proveniente de las construcciones que se llevan a cabo entre semana a un costado de los edificios, ocasionando con ello grandes distractores tanto para el alumnado como para los maestros (ver tabla 9).

Tabla 8. Promedio de los niveles de luxes por edificio

Piso	Salón	Edificio				
		A	B	C	D	E
1	1	218	292.5	385	169.5	-
	2	170	287.5	301.5	288.5	-
	3	303	259.5	355	-	-
	4	383.5	160.5	344	-	-
2	5	172	285	238	292	400
	6	221.5	263.5	498	171	447.5
	7	508.5	340.5	317	387.5	415
	8	337.5	265	340	314	308
3	9	213	293.5	300.5	339	290.5
	10	322.5	311	359.5	706	397
	11	426	279	358.5	502	341
	12	440.5	213.5	333	492	392.5

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Promedio de los niveles de ruido (dB), humedad (Rh), y temperatura (°C) presentes en las instalaciones de FCAyS

Edificio	Piso	dB	Rh	°C
A	1	66.02	47.73	21.65
	2	66.58	45.92	22.52
	3	68.36	44.51	22.87
B	1	66.24	43.27	23.84
	2	67.17	41.97	23.69
	3	65.98	43.32	23.41
C	1	69.09	41.63	23.47
	2	70.77	42.07	23.42
	3	68.34	41.94	23.55
D	1	65.56	52.39	20.41
	2	65.79	52.72	20.81
	3	65.83	51.51	20.74
E	1	66.27	44.23	22.3
	2	67.69	44.74	22.27
	3	67.88	48.23	22.14

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a los niveles de humedad en todas las instalaciones se encuentran dentro de los parámetros normales, tendiendo a ser un clima en su mayoría húmedo.

Las mediciones en el edificio de dirección (ver tabla 10) en su mayoría se encuentran dentro de los parámetros, solo en el caso de la iluminación debe señalarse la existencia de algunas zonas o cubículos de maestros donde los niveles están por debajo de los establecido.

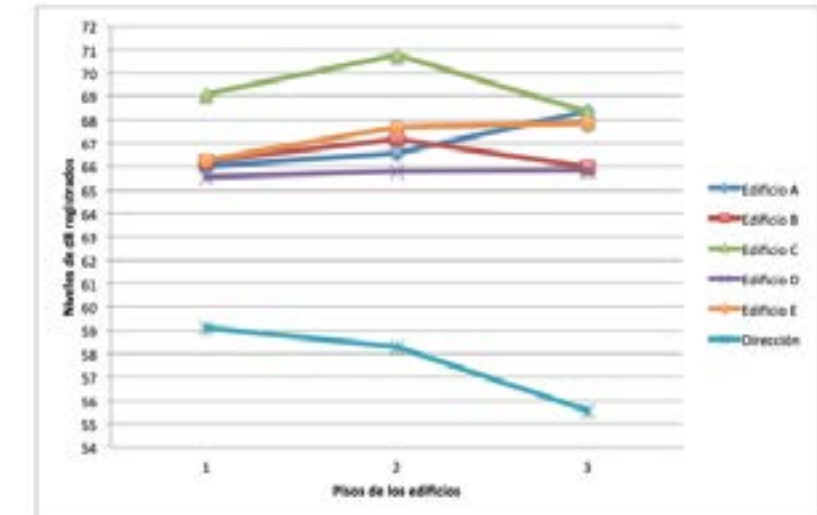
Tabla 10. Promedio de los niveles de iluminación, ruido, humedad y temperatura del edificio de dirección.

Piso	Lux	dB	Rh	°C
1	326.7	59.14	50.22	20
2	324.2	58.3	46.73	21.7
3	237	55.58	44.72	22.7

Fuente: elaboración propia

En la figura 1, se puede observar que el edificio C registró los niveles de ruido (dB) más altos, mientras el edificio de dirección presentó los niveles más bajos.

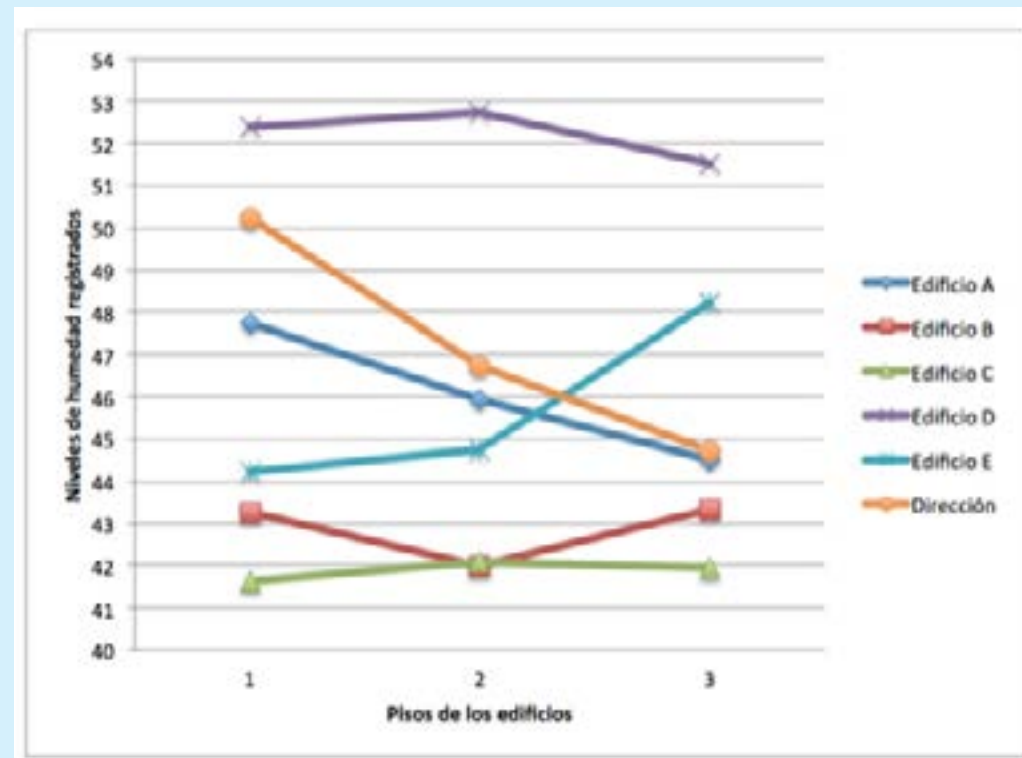
Figura 1. Gráfica de los dB registrados en los edificios de FCAyS



Fuente: elaboración propia

En la figura 2 se puede apreciar que el edificio D registro los niveles de humedad más altos, debido a que la ventilación es obstruida por edificaciones al su alrededor. El registro más bajo lo obtuvo el edificio C en parte por que este se localiza en una área abierta. En general los niveles de humedad estuvieron dentro del rango de los 40 a 50 Rh, que son considerados como normales.

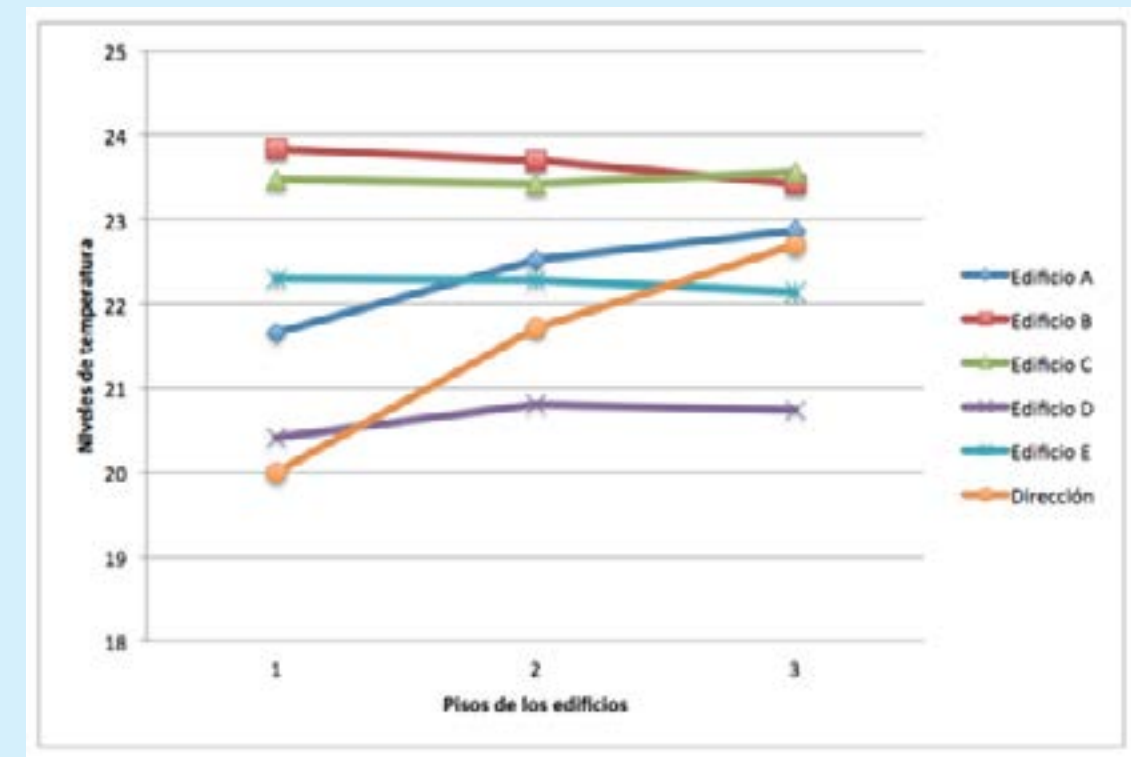
Figura 2. Gráfica de los niveles de humedad registrados en los edificios de FCAyS



Fuente: elaboración propia

En la figura 3, se puede observar que los niveles de temperatura registrados en los edificios estuvieron dentro del rango de los 20 a 24 °C, destacando que el edificio B registro la temperatura más alta y la más baja la obtuvo el edificio dirección.

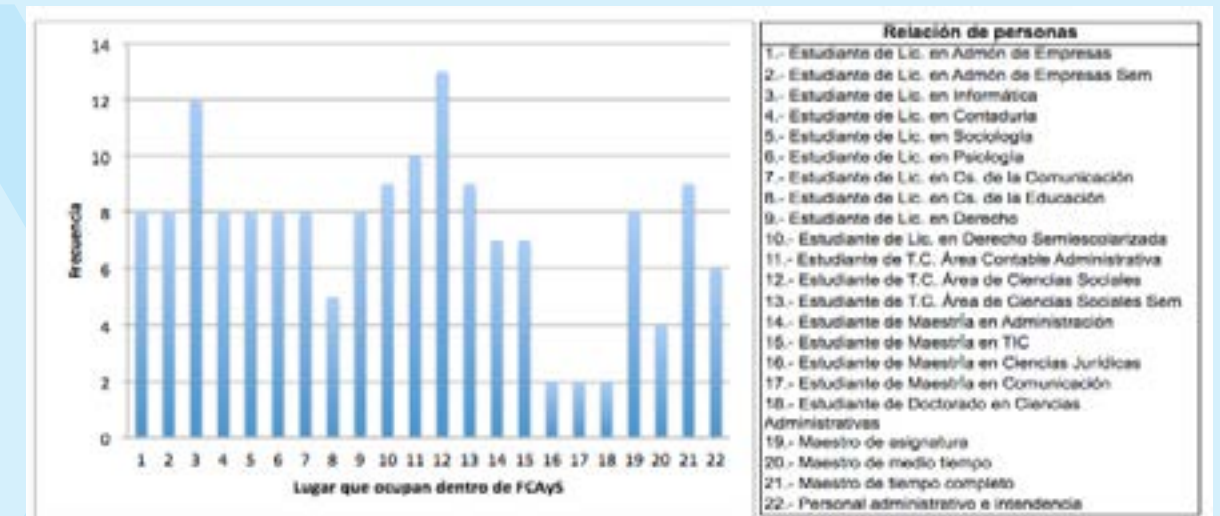
Figura 3. Niveles de temperatura registrados en las instalaciones de FCAyS



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, se presentan a continuación los resultados más sobresalientes del cuestionario aplicado en la investigación. En la figura 4 se muestra la frecuencia y el lugar que ocupan dentro de FCAyS las personas que contestaron el cuestionario, así como también se percibe que los estudiantes de tronco común del área de ciencias sociales obtuvieron la mayor participación dentro del grupo de personas encuestadas.

Figura 4. Relación de las personas que contestaron el cuestionario

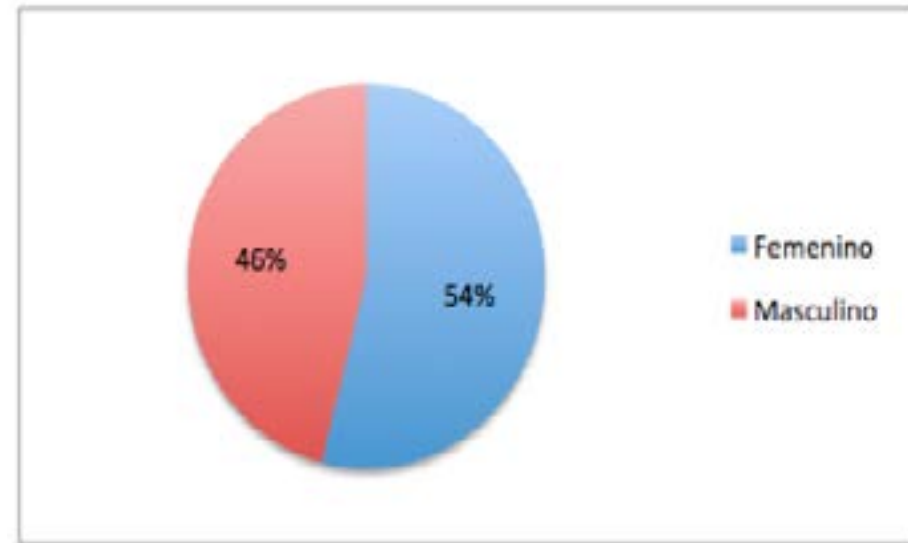


Fuente: elaboración propia

Relación de personas	
1.-	Estudiante de Lic. en Admón de Empresas
2.-	Estudiante de Lic. en Admón de Empresas Sem
3.-	Estudiante de Lic. en Informática
4.-	Estudiante de Lic. en Contaduría
5.-	Estudiante de Lic. en Sociología
6.-	Estudiante de Lic. en Psicología
7.-	Estudiante de Lic. en Cs. de la Comunicación
8.-	Estudiante de Lic. en Cs. de la Educación
9.-	Estudiante de Lic. en Derecho
10.-	Estudiante de Lic. en Derecho Semiescolarizada
11.-	Estudiante de T.C. Área Contable Administrativa
12.-	Estudiante de T.C. Área de Ciencias Sociales
13.-	Estudiante de T.C. Área de Ciencias Sociales Sem
14.-	Estudiante de Maestría en Administración
15.-	Estudiante de Maestría en TIC
16.-	Estudiante de Maestría en Ciencias Jurídicas
17.-	Estudiante de Maestría en Comunicación
18.-	Estudiante de Doctorado en Ciencias Administrativas
19.-	Maestro de asignatura
20.-	Maestro de medio tiempo
21.-	Maestro de tiempo completo
22.-	Personal administrativo e intendencia

El total de personas encuestadas para esta investigación fueron 161, arrojando que el 54% son femeninos y el 46% son masculinos, con lo cual se puede decir que la investigación no estuvo dirigida en su mayoría hacia un sexo en particular lo que aportó mayor imparcialidad a los resultados (ver figura 5). En lo que respecta a las edades registradas la menor fue de 18 años y la mayor de 70 años obteniendo una media de 37 años.

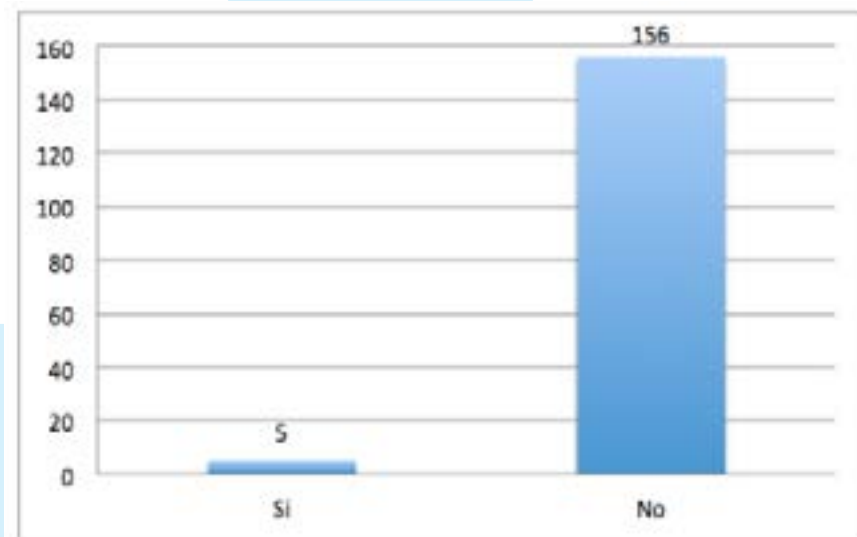
Figura 5. Porcentaje del total de personas encuestadas



Fuente: elaboración propia

En la figura seis puede apreciarse que la gran mayoría de las personas (156) no han sufrido aun algún percance dentro de las instalaciones de FCAyS, con lo cual no se puede afirmar que toda su infraestructura es segura ya que cinco personas son las que han sufrido percances (ver figura 6) como son: quemaduras, electrocuciones, y caídas.

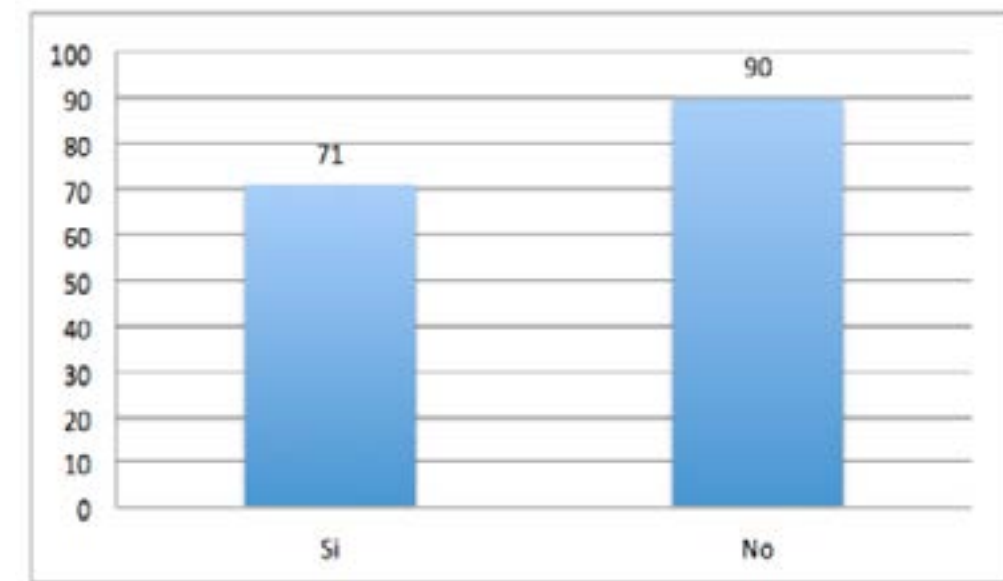
Figura 6. Número de personas que han sufrido algún percance



Fuente: elaboración propia

La figura 7 indica que la mayoría de las personas desconocen la forma en que se deben usar los extintores a la hora de combatir un incendio, lo que se podría evitar al establecer convenios con los proveedores para que estos impartieran simulacros utilizando aquellos extintores próximos ha caducar, ya que estos requieren se vacíen para poder darles mantenimiento. Con lo anterior se contribuiría en algo para el beneficio de la comunidad estudiantil y académica de FCAyS. Algo importante a destacar es que las personas que tienen este conocimiento es debido a que lo han adquirido por cuenta propia, y no porque hayan recibido alguna capacitación de este tipo por parte de la FCAyS.

Figura 7. Personas que saben usar un extintor

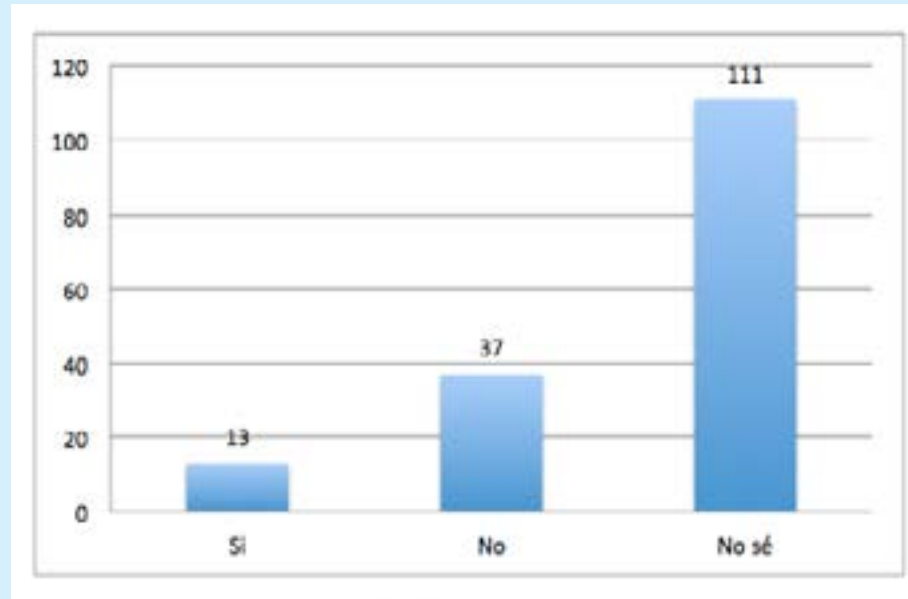


Fuente: elaboración propia

Por su parte la figura 8 indica que solamente 13 personas respondieron que si se imparten cursos o platicas sobre seguridad e higiene, 37 expresaron que no se dan y 111 que desconocían si se daban. Esto contribuye a que las personas no conozcan algunas medidas para prevenir accidentes contribuyendo en algunos casos para que estos surjan.

Concerniente a las personas que dicen haber recibido platicas relacionadas al tema, podríamos poner en consideración dichos resultados debido a que en la actualidad no se tiene conocimiento respecto si la FCAyS imparte dichas platicas.

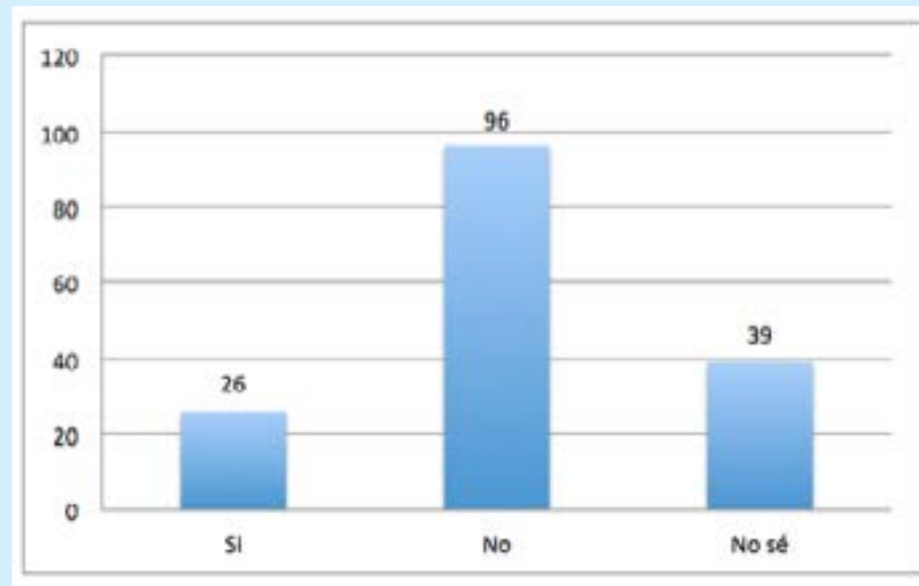
Figura 8. Ítem referente a si se imparten cursos o platicas de seguridad e higiene



Fuente: elaboración propia

En el tema del ruido presente en las instalaciones la figura 9 señala que la mayoría de las personas respondió que las aulas de clases no tienen algún tipo de material aislante contra el ruido desde su percepción.

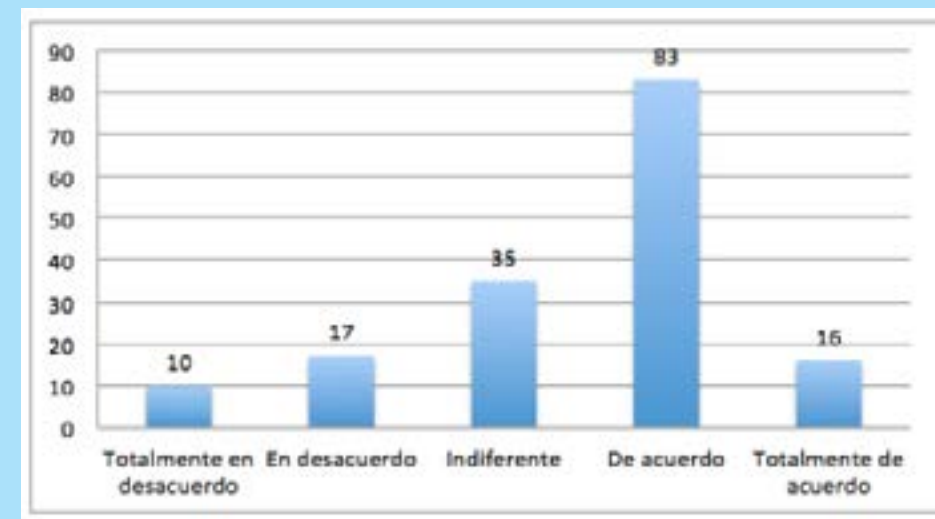
Figura 9. Ítem referente a si las aulas tienen aislamiento contra



Fuente: elaboración propia

Uno de los ítems principales del cuestionario aplicado es el que se muestra en la figura 10, donde 99 personas en total consideran seguras las instalaciones de FCAyS, 27 personas en total contradicen lo anterior, mientras que para 35 personas le es indiferente este tema en particular. Sin dudas es interesante conocer el punto de vista de los alumnos, maestros y personal administrativo, debido a que ellos son quienes utilizan mayormente las instalaciones con lo cual se sentarían las bases para elaborar un programa de seguridad e higiene en el trabajo.

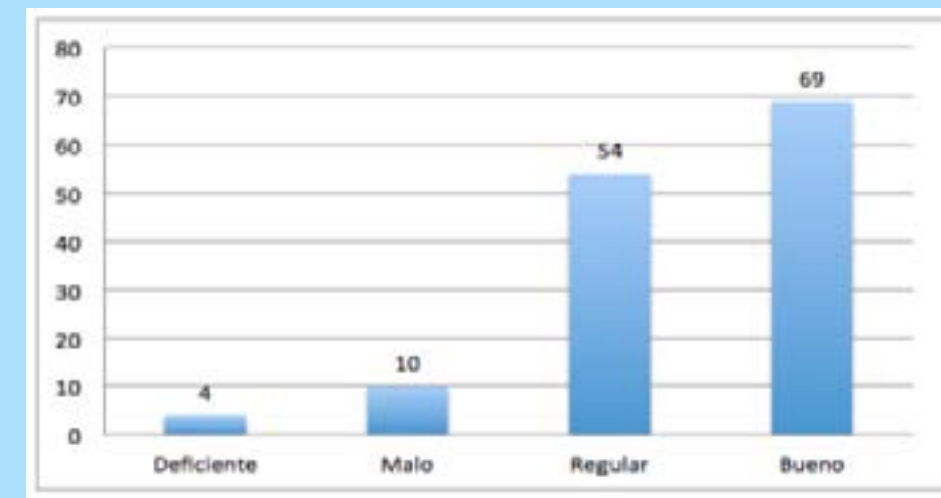
Figura 10. Personas que consideran seguras las instalaciones de FCAyS



Fuente: elaboración propia

Respecto a la figura 11 nos indica que 69 personas consideran como buena la iluminación presente en las aulas de clases, 54 opinan que es regular y 24 que es excelente. Cabe señalar que en algunos salones este punto saldría muy mal calificado si se tomara en consideración que poseen lámparas fundidas lo cual se comprobó durante el trabajo de campo realizado.

Figura 11. Estado de la iluminación en aulas

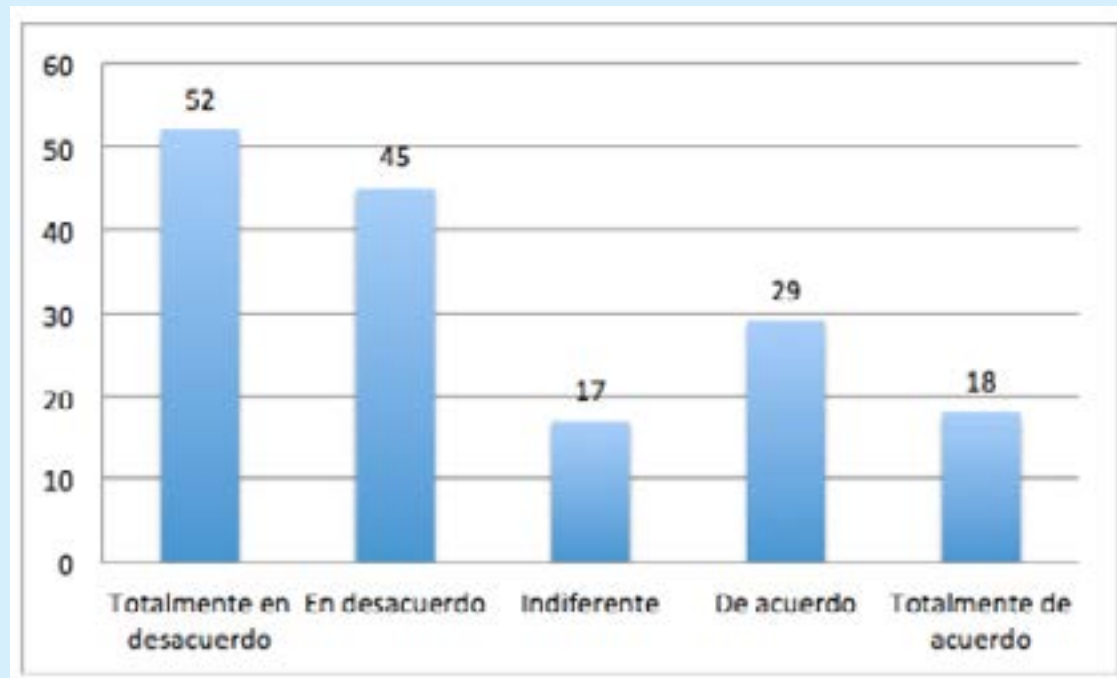


Fuente: elaboración propia



En la figura 12 podemos observar que para 97 personas en total las instalaciones de FCAYs no son accesibles para las personas con alguna discapacidad física, algo que sin dudas es importante y se debieran enfocar más los esfuerzos para hacerlas accesibles. Solamente en conjunto 47 participantes consideran accesibles la infraestructura y únicamente para 17 personas este tema les es indiferente. En la actualidad en todos los edificios donde se imparten clases este acceso esta restringido solamente para la planta baja debido a que no se cuenta con elevadores, únicamente el edificio de dirección posee un elevador mismo que ha presentado algunos contratiempos lo cual pone en juicio su buen funcionamiento.

Figura 12. Personas que consideran como accesibles las instalaciones para personas con alguna discapacidad física



Fuente: elaboración propia

Conclusión

Con base al diagnóstico realizado se concluye que actualmente las instalaciones de FCAYs presentan algunas condiciones inseguras las cuales debieran ser atendidas a la brevedad para evitar accidentes de trabajo futuros, en general se puede considerar seguras las instalaciones lo cual no es una garantía debido a las modificaciones que se tienen que hacer para garantizar la seguridad de las personas.

A continuación se indican algunas de las transformaciones que se tienen que llevar a cabo en FCAYs.

- Debe existir un responsable de la seguridad e higiene en el trabajo.
- Llevar un control de los accidentes ocurridos
- Hacer inspecciones de las instalaciones
- Reubicar los puntos de reunión
- Eliminar todas las condiciones inseguras de las instalaciones
- Instalar adecuadamente los extintores

Bibliografía

Anaya V., A. (2006). "Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana". *E-Gnosis*. Vol. 4. Redalyc. Pág. 4. Consultado el 30 de agosto de 2012 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/730/73000403.pdf>

Arellano Díaz, Javier (2008). *Seguridad industrial y salud en el trabajo a bajo costo: un enfoque práctico*. Instituto politécnico nacional (IPN). Págs. 13-15, 21-23.

Ley del Seguro Social (LSS) 2012. Artículos 41, 42, 43. Última reforma DOF 28-05-2012. Pág. 17 y 18. Consultado el 27 de julio de 2012 en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

Rodríguez, R. Y., y Guevara-Velasco, C. (2011). "Empleo de los métodos ERIN y RULA en la evaluación ergonómica de estaciones de trabajo". *Ingeniería Industrial*. 32(1), 19-27.

Salgado Benítez, Josué (2002). *Higiene y seguridad industrial*. Instituto politécnico nacional. Págs. 75-77.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) 2005. *Trabajo seguro*. Boletín electrónico. Consultado el 20 de mayo de 2012 en: trabajoseguro.stps.gob.mx/trabajoseguro/boletines%20anteriores/2005/bol003/vinculos/2005-0034.htm

Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud (SPPS) S.F.. *Normas Oficiales vigentes*. Consultado el 1 de septiembre de 2012 en: <http://www.spps.gob.mx/normas-oficiales.html>

Páginas electrónicas:

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas/Nacional%202002-011.pdf>, (20/06/2013).

<http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/ConsultaNoms.aspx>, (6/06/2012)

Nuevo sentido y prácticas del académico en un ambiente laboral digitalizado

 Anahí Gallardo Velázquez¹

 Salvador de León Jiménez²

Resumen

El mundo red, como señalara Manuel Castells, no sólo estrecha dos dimensiones esenciales del ser humano: el tiempo y el espacio, sino que resignifica la vida misma al solicitar comportamientos sui generis de las personas, que les implican rapidez, eficiencia y excelencia en sus quehaceres, así como eficacia y mejoramiento continuo en sus resultados. Esta situación permea a toda la sociedad, en el caso de las universidades la situación es aun más demandante, pues la exigencia estriba en que además de formar cuadros de profesionales altamente calificados y con una visión crítica, reflexiva y propositiva para atender los graves problemas de la sociedad contemporánea: desigualdad económica, deprecación del hábitat y grave incremento de la violencia social; exige hacerlo en forma pronta y diversificada. Por lo cual, las demandas (exigencias laborales), sustentadas en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son cada vez mayores para el académico y no necesariamente reciben una compensación por ello.

Luego como lo han documentado Sennett (2000) y Aubert y de Gaulejac, (1993), las mayores demandas del mundo global y digitalizado transforman el ethos y resignifican el sentido de sus actores, además de impactar su salud física y psicológica. En el caso del trabajador académico de la universidad pública resulta importante estudiar los cambios que se han dado en su sentido y prácticas al desarrollar las tareas de docencia, investigación y difusión.

El trabajador académico parece adecuarse a las nuevas condiciones laborales y de vida del mundo global y digitalizado, combinando su vida personal, con la laboral; está en el trabajo y/o escuela y, simultáneamente, en contacto con la familia y amigos. Pero no todos logran esta adaptación, subiendo la rotación de parejas, la negación a procrear, el incremento de las enfermedades crónico degenerativas, etc.

Precisamente el objetivo de esta ponencia es comprender los cambios en la identidad y prácticas del académico que para realizar sus actividades hace un uso constante de estas tecnologías y con ello entra a una vorágine de productivismo para alcanzar de manera acelerada los estándares solicitados, transformando su ethos.

Para el efecto se toman en cuenta trabajos teóricos relevantes, se utiliza una metodología mixta, que implica por la parte cuantitativa, el análisis de datos estadísticos sobre la trayectoria de la universidad pública, y el perfil y desempeño de los académicos con el uso de las TIC; por lo que respecta a lo cualitativo se hicieron entrevistas y se solicitaron algunas historias de vida, que luego fueron interpretadas para las reflexiones finales.

Palabras clave: TIC, ambiente laboral digitalizado, ethos académico.

¹ Candidata a doctora en Ciencias Administrativas; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco; Profesora-Investigadora; Flexibilidad y estrés laboral, Cambio Organizacional; astro53@prodigy.net.mx

² Mtro. Ciencias de la Computación; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco; Profesor-Investigador; Estrés Laboral, TIC; salvador.leonj@gmail.com

Introducción

Comprender los cambios sufridos en la identidad, prácticas y comportamiento de los trabajadores en un mundo no sólo globalizado, sino también digitalizado, con el apoyo del uso de las tecnologías de la información y comunicación contemporáneas (TIC), es una tarea no solo necesaria, sino ineludible, para encarar de mejor manera los retos a los que se enfrenta el ser humano; entender su sentido y prospectiva, en un mundo en que la estrechez del tiempo y del espacio le exigen el desempeño de sus actividades laborales de manera expedita, eficiente, diversificada enmarcadas por una vorágine de productivismo e incertidumbre creciente, que le implican la resignificación continua de sus parámetros como trabajador, es decir, la utilización intensiva de su fuerza física, psíquica-cognitiva y espiritual para alcanzar la metas exigidas.

El caso del trabajador académico universitario de México no es diferente, si bien sus actividades en las tres vertientes: la docencia ligada a la formación de recursos humanos de alto nivel, la investigación de punta, generadora de nuevos conocimientos, y la publicación y difusión de estos resultados al servicio de la sociedad, ha reportado en su devenir una gran satisfacción para los profesores/investigadores del sector educativo del país por su impacto social, las condiciones laborales (salariales y de clima organizacional) en las que se ve inmersa su labor desde hace tres décadas, les ha implicado también, un sobre esfuerzo singular y efectos anómalos, enmarcados por una serie de políticas gubernamentales neoliberales que ligan el presupuesto (regular y recursos adicionales) otorgado a las instituciones de educación superior (IES) a la mayor productividad de sus funciones: como la eficiencia terminal, el incremento de publicaciones y patentes.

En ese contexto, el pago por mérito para el académico, esto es, la obtención del sobresueldo (becas, estímulos, premios, reconocimientos, etc.) se convierte en la meta a alcanzar y también en su principal fuente de ingreso, dado el deterioro continuo que ha sufrido el sueldo base. Ello implica una serie de requerimientos singulares para los académicos como: la obtención de especialidades, maestrías y doctorados, y la continua actualización de sus conocimientos para el manejo de los sistemas informáticos, pero lo más relevante ha sido la ampliación del tiempo real dedicado a sus actividades laborales, es decir, la extensión de la jornada de trabajo más allá de la oficial, para poder cumplir con las metas de productividad solicitadas.

En efecto, hay un buen número de estudios respecto a que la lógica productivista ha generado una resignificación de la tarea académica (su razón de ser), deteriorando la calidad de los resultados y el ambiente de trabajo entre los pares por la competencia para alcanzar los estímulos, además de la simulación de su rendimiento, así como la dedicación exclusiva a las actividades mejor valoradas en los tabuladores ligados al sobresueldo (Gil, 1994; 2005)

También se observan investigaciones interesadas en saber el impacto de las políticas productivistas sobre la salud de los trabajadores académicos (Noriega 1995, Martínez y Vázquez, 2001; Kinman, 2001; OIT, 2001). Destacando estudios sobre el estrés laboral crónico (Gil-Monte, 2007; Guerrero, 2002; Magaña y Sánchez, 2007; Ponce et. al, 2005; etc.)

Desde esa perspectiva esta investigación tiene como objetivo el comprender como las políticas productivistas, apoyadas por el uso de las TIC en el ambiente laboral de las IES, afectan el sentido y prácticas del académico universitario, su ethos.

Se toman en cuenta investigaciones de teóricos relevantes que abordan el tema del poder, como base para nuestra conceptualización del poder/digital en el trabajo, se utiliza para el estudio empírico una metodología mixta, que implica por la parte cuantitativa, el análisis de datos estadísticos sobre la trayectoria de la universidad pública, el perfil y el desempeño de los académicos con el uso de las TIC, en lo que respecta al análisis cualitativo se hicieron entrevistas y se solicitaron algunas historias de vida, que luego fueron interpretadas para las reflexiones finales.

1. Marco teórico

1.1 Poder digitalizado

El poder se manifiesta en un proceso de interacción social, o relación social. Por tanto, el dispositivo disciplinar; el sistema jerárquico o consensual, material y/o simbólico; no es sólo un dispositivo para garantizar la eficiencia en el empleo de los recursos, la calidad en la ejecución de los procesos o la eficacia en la obtención de resultados, sino que es sobre todo un medio para legitimar el proceso. Weber (1996, pp.25-26),

Lo anterior es importante para aludir a dos aspectos de la relación social en el ámbito laboral: el lograr acuerdo al mandato organizacional, al discurso empresarial (posibilitar su dominio, legitimarlo) para garantizar los resultados productivos esperados y, el apoyarse en diferentes dispositivos de control: sistemas jerárquicos o consensuales, materiales y/o simbólicos.

De igual manera es importante considerar que todo actor de una organización (trabajadores, autoridades, etc) es un agente y “deja de ser tal, si pierde la aptitud de «producir una diferencia», o sea de ejercer alguna clase de poder”. (Giddens 2011, p.51). En otras palabras, si no logra objetivar sus intereses en el espacio laboral, considerando el concepto de Bourdieu de campo de poder, quien lo define:

“el espacio de las relaciones de fuerza entre los diferentes tipos de capital o, con mayor precisión, entre los agentes que están suficientemente provistos de uno de los diferentes tipos de capital para estar en disposición de dominar el campo correspondiente y cuyas luchas se intensifican todas las veces que se pone en tela de juicio el valor relativo de los diferentes tipos de capital (capital cultural, capital económico); es decir, en particular, cuando están amenazados los equilibrios establecidos en el seno del campo de las instancias específicamente encargadas de la reproducción del campo del poder” (Bourdieu, 2007, pp.50-51).

En efecto, su teoría de los campos revela la importancia del contexto en la construcción del sentido y sugiere que los actores participantes en un campo realizan su producción simbólica no sólo respetando un código, sino también de acuerdo con la posición que ocupan en el campo.

Expresado de otra forma, donde se ejerce el poder -el discurso/poder- donde los individuos son capaces de gobernar y dirigir las conductas de otros, habrá un proceso de negociación de sentidos, habrá un proceso de control y resistencia.

Siguiendo a Foucault (1979, p.187)

“cada sociedad tiene su régimen de verdad [macrodiscurso], su «política general de la verdad»: es decir, los tipos de discursos que ella acoge y hace funcionar como verdaderos; los mecanismos y las instancias que permiten distinguir los enunciados verdaderos o falsos, la manera de sancionar unos y otros; las técnicas y los procedimientos que son valorizados para la obtención de la verdad; el estatuto de aquellos encargados de decir qué es lo que funciona como verdadero”

Desde esa conceptualización se observa, que la sociedad capitalista contemporánea ha sostenido un discurso fundamental, el alcanzar la “excelencia” en las actividades humanas (Aubert y de Gaulejac, 1993) privilegiar el productivismo en su afán por atender la hipercompetencia y ganar espacios en el mercado globalizado, y no la búsqueda del mejoramiento de la vida social, aunque en su retórica lo señale. Para ello se sirve de nuevos instrumentos de operación; de producción y control, resultado de los avances científicos-tecnológicos como lo son las tecnologías de información y comunicación (TIC), llámense *Internet, intranet, tablets, smartphones, sistemas automatizados de información, etc.*

Ahora bien, en esta investigación se entenderá por poder digitalizado, al poder que ejerce el empleador (dominación, legitimación): sea empresario, gerente, supervisor, funcionario público etc, mediante el auxilio de los dispositivos digitalizados, para el control de los quehaceres y resultados del trabajador.

2. Las TIC y su impacto social

2.1 Penetración de las TIC en la sociedad.

Durante la década de los noventa, el uso extensivo primero y luego intensivo de las computadoras personales, aunque con poca paquetería utilizada de manera sustancial en las Ciencias Sociales, se arraigó el uso del *office* donde: Procesador de Palabra (Microsoft Word) y Generador de Presentaciones (Microsoft Power Point) fundamentalmente y en menor medida el Excel. De manera especializada –por área disciplinar- se utilizaron programas y paquetes propios de la profesión como bases de datos, econométricos, de diseño electrónico, arquitectónico, etc.

Para fines de los 90 y lo que va del siglo XXI, se desarrolla y consolida el uso del Internet y herramientas asociadas a la comunicación como el correo electrónico, la búsqueda electrónica, las publicaciones digitales, etc. Siendo aproximadamente desde fines del año 2000 a la fecha, que se observa el desarrollo y consolidación del uso de comunidades virtuales, redes sociales, y sobre todo la penetración de la tecnología educativa.

En términos de modalidades de comunicación, se constituye la virtualidad (no presencialidad) asíncronas y síncronas; y con ello el desarrollo de las redes laborales, sociales y familiares a distancia en un tiempo diferido o simultáneo.

Muestra de lo anterior son las cifras que, en general, INEGI y COFETEL dan sobre la penetración de las tecnologías e internet en la vida social y laboral, siendo la académica una de ellas.

Tabla 1. Número de horas de uso de Internet por Lugar

	Promedio Semanal			
	2009	2010	2011	2012
Hogar	8.2	15.2	18.8	18.8
Trabajo	12.6	18.8	23.4	25.6
Escuela	5	10.9	7.7	7.4
Café Internet, Amigos	5.3	6.4	5	3.6
Celular		5.7	7.2	22.4

Fuente: World Internet Project México y Tecnológico de Monterrey: www.wip.mx

En la actualidad, destaca el crecimiento del uso del celular en el lugar del trabajo, como medio de acceso a Internet. Lo anterior lo podemos complementar identificando el uso que se hace del internet. Destaca en el cuadro siguiente el peso que tiene la búsqueda de información en paralelo con la comunicación. Es de este conjunto de datos de donde deducimos que hay un cambio en el patrón de investigación: de la forma presencial y documental a la virtual y digital.

En este mismo sentido vemos la importante participación que tiene el uso de Internet para apoyar la educación y/o capacitación, ya que en el año 2005, la participación era del 26%. y para 2010 se incrementa hasta 35.71%

Tabla 2. Usuarios de Internet por tipo de uso

Tipo de uso	2010 a 2012		
	2010 ^a %	2011 ^b %	2012 ^c %
Usuarios de Internet	100.00	100.00	100.00
Para obtener información	58.44	61.94	59.75
Para comunicarse	57.42	60.86	59.75
Para apoyar la educación/capacitación	35.71	31.63	31.14
Para entretenimiento	28.06	28.32	28.77
Para operaciones bancarias en línea	2.60	2.43	2.68
Para interactuar con el gobierno	1.17	1.27	1.12
Otros usos	1.16	1.21	1.11
No especificado	0.12	0.11	0.10

Nota: Se refiere a la población de seis o más años. La suma de los parciales no corresponde con el total por ser una pregunta de opción múltiple.

^a Cifras correspondientes al mes de mayo.

^b Cifras preliminares al mes de abril.

^c Cifras preliminares al mes de abril.

Fuente: INEGI. *Módulo sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares*.
Fecha de actualización: Jueves 29 de noviembre de 2012

2.2 Las TIC en la Educación Superior.

En México la incorporación de las TIC a la Educación Superior, ha sido evidente desde las declaraciones de la UNESCO, que ha hecho suyas la ANUIES, y con ella muchas de las Instituciones de Educación Superior (IES). Dentro del análisis de fines del siglo XX de la ANUIES, consagrados en el documento *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*, se consigna lo siguiente:

“Un ámbito que particularmente incide en el desarrollo de la educación superior es el relativo a la revolución científica y tecnológica que se vive en el planeta. La progresión geométrica de los acervos de conocimientos científicos y tecnológicos y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, presentan múltiples oportunidades para el desarrollo de la educación superior (Internet, acceso a bases de datos, enseñanza a distancia, redes virtuales de intercambio, flexibilidad en el proceso de formación, etcétera). El fácil acceso a la información y a su distribución por medios electrónicos multiplica el impacto formativo de las IES.” (ANUIES, 2000: 15).

Se visualiza así el importante crecimiento y penetración que está teniendo la Tecnología de la Información y la Computación (TIC) en la Educación Superior en México. En cuanto al ámbito de la docencia, en el mismo documento la ANUIES reconoce el papel que han jugado aquellas en el desarrollo y consolidación de los programas educativos a distancia utilizando las nuevas tecnologías, pero sin dejar de lado el que la cultura informática se ha incorporado a los procesos de enseñanza-aprendizaje. (ANUIES, 2000)

Luego en los postulados de la ANUIES, que son base para establecer la visión de la educación superior hacia el año 2020, se lee lo siguiente: La capacidad de innovación incluirá importantes cambios en las formas de concebir el aprendizaje, en la utilización de métodos pedagógicos y tecnolo

gías educativas y en la definición de los roles de los actores fundamentales de la educación superior: los profesores deberán ser mucho más facilitadores del aprendizaje y tutores; los directivos más académicos y profesionales; y los alumnos (cada vez más adultos en cursos de posgrado, educación continua y formación permanente) serán más activos y más responsables de su proceso formativo. (ANUIES, 2000: 147)

Es así que para el 2020, la ANUIES visualiza que en las IES “Se han estructurado nuevas experiencias de aprendizaje y enseñanza basadas en el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación” (ANUIES, 2000: 154).

De esta manera se observa la correlación entre TIC y desarrollo académico, esto es, la tecnología contribuye de manera importante al desarrollo y consolidación de las actividades docentes, de investigación, difusión y preservación de la cultura.

Tomando como referente el avance tecnológico -la Innovación Educativa - respecto al proceso de enseñanza aprendizaje, en la Unidad Azcapotzalco de la UAM se establece lo que debería ser el perfil docente, el cual promueve el cambio de orientación de éste; de profesor a tutor, de responsable del proceso de enseñanza a orientador y facilitador, apoyado por las TIC. En dicho perfil se lee lo siguiente: “El modelo centrado en el alumno reconoce la relevancia del profesor en la formación del mismo, pero también requiere que el docente cuente con habilidades, características y actitudes específicas para mejorar el aprendizaje, una mayor formación pedagógica, una interacción colaborativa con los alumnos y un manejo adecuado de herramientas tecnológicas. En nuestra Unidad es indispensable, además, que los docentes sean capaces de realizar su labor académica de manera colegiada y que mantengan un alto compromiso institucional.” (UAM, Perfil Docente: 2).

De esta manera se pretende incidir sobre la formación de nuevas habilidades del docente al buscar cambiar su rol a tutor-facilitador y al desarrollar sus habilidades en el manejo de las TIC, a pesar de que el perfil del profesor se mantiene fundamentalmente como lo estipuló en 2000 la ANUIES en el documento ya citado: “El perfil predominante del profesor es de corte tradicional, centrado en la figura del docente frente a grupo. La expansión de la matrícula en las próximas décadas difícilmente podrá darse sobre la base del modelo de enseñanza-aprendizaje hoy vigente. Con los actuales indicadores profesor/alumno, el número de profesores que se necesitarían en las próximas décadas para atender más alumnos pareciera difícil de alcanzar.” (ANUIES, 2000: 104).

En este sentido, la educación a distancia apoyada en las TIC, llegó ser una política mundial de inclusión y ampliación de la demanda no cubierta. En ese sentido en 1998, la UNESCO veía en la introducción de lo que le llamó la virtualidad la veta a explotar en las IES.

“La virtualización de la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior constituye una esperanza y una promesa, si se conduce adecuadamente y con una visión clara de sus posibilidades y limitaciones... En cuanto a sus posibilidades mencionaremos las siguientes: reducción de costos operativos de los programas de enseñanza y aprendizaje, mayor control del aprendizaje por

parte del educando, mayor interactividad entre educandos y entre educandos y educadores en ambientes de comunicación electrónica, aprendizaje individualizado al ritmo de cada estudiante, cambio del rol del profesor de transmisor a facilitador. Todo ello parece una oferta tentadora para la educación superior, sometida a tantas presiones por una fuerte demanda social.” (Silvo, 1998: 43)

En cuanto a la investigación, los sistemas de estímulos implantados en los 80 y 90, contribuyó a que los investigadores-docentes hicieran carrera académica en las instituciones públicas y se conformaran cuerpos y redes de investigación. “La deshomologación de los ingresos de los profesores e investigadores ocurrida a lo largo de la presente década [90] mediante el otorgamiento de estímulos al desempeño ha representado un avance en el proceso de consolidación de los cuerpos académicos y su permanencia en las instituciones públicas.” (ANUIES, 2000:104). Sin embargo, como lo apuntaba ya la ANUIES, en el mismo documento, trajo también consigo problemas que a la fecha no se han resuelto y cabe indicar, que no solo prevalecen, sino con los sistemas de CONACYT se profundizan: “Cabe señalar que la instrumentación de los programas de estímulos en las IES públicas ha tenido que superar varios problemas como el relativo a la definición de los criterios para la evaluación del trabajo académico en las diversas disciplinas. Este tipo de programas ha fomentado el trabajo individual privilegiando los indicadores cuantitativos sobre los cualitativos.” (ANUIES, 2000:104).

Nuestra contribución a esta problemática es que la aparición y penetración de las TIC en el orbe y particularmente en las IES, ha contribuido en la docencia, al fenómeno de la industrialización de la enseñanza, al desarrollar contenidos multimedia que llegan a una gran parte de la población como educación superior y educación continua; en la investigación, al incremento de la productividad y a medir la misma a través de indicadores de consulta nacional e internacional de artículos y publicaciones, lo que INEGI llama desarrollo de la Ciencia y la Tecnología.

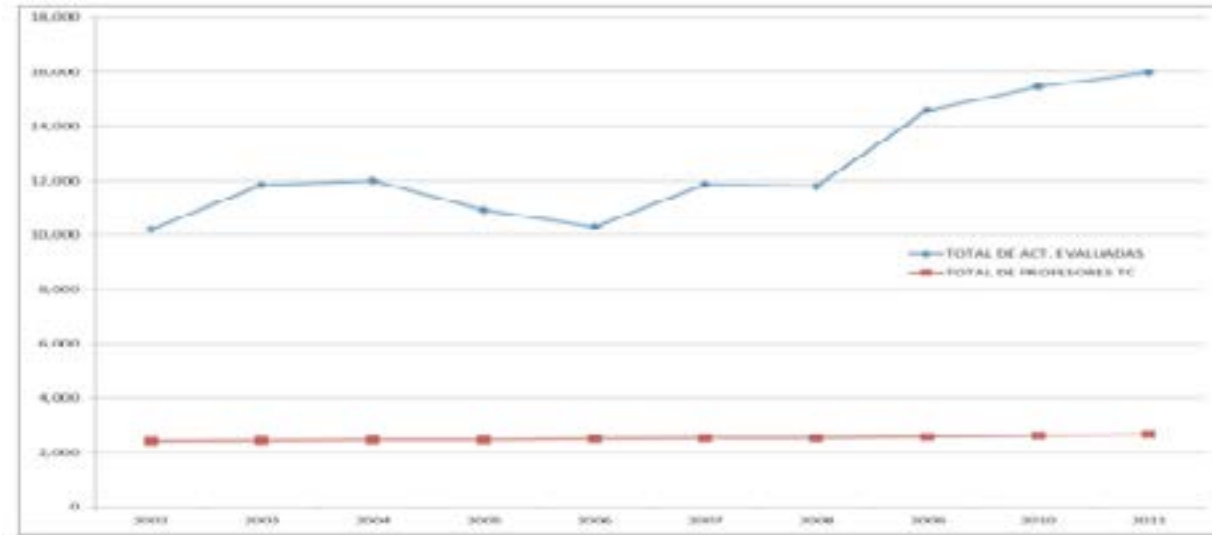
3. Caso de estudio la Universidad Autónoma Metropolitana.

En la UAM, la penetración de las TIC inicia hacia fines de los 80 e inicios de los 90, con la instalación de equipos de cómputo personales. Si bien ya existían minicomputadoras, estas eran utilizadas fundamentalmente por las ingenierías.

La introducción del correo electrónico y del internet se desarrolla hacia fines de los 90 y se consolida a lo largo de la primera década del presente siglo. En esta investigación tomamos los datos de la planta académica, de su producción de investigación y del equipamiento del profesorado a partir del año 2000.

Por lo que respecta a la planta académica, no se han creado nuevas plazas y la renovación de personal está estancada, por la falta de una política de retiro digna para los académicos. Pues bien, vemos en la gráfica siguiente, como manteniéndose prácticamente la misma planta académica, hay un significativo incremento en los productos de trabajo, medido a través del número de actividades evaluadas por las Comisiones de Área.

Gráfico 1. Número de Actividades y Número de Profesores

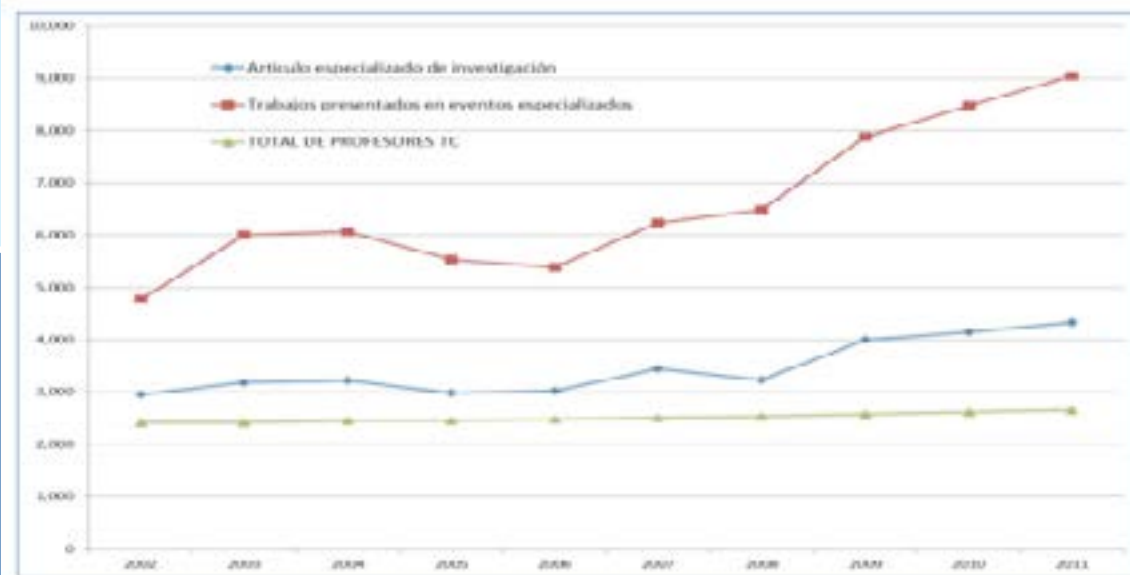


Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico. UAM

Del año 2002 al 2012, las actividades reportadas tuvieron un crecimiento del 42%, mientras que el incremento de profesores fue de apenas el 10%: la productividad se ha elevado.

En un análisis más específico vemos que las actividades, artículo especializado y trabajos

Gráfico 2. Número de Artículos, Trabajos y Total de Profesores



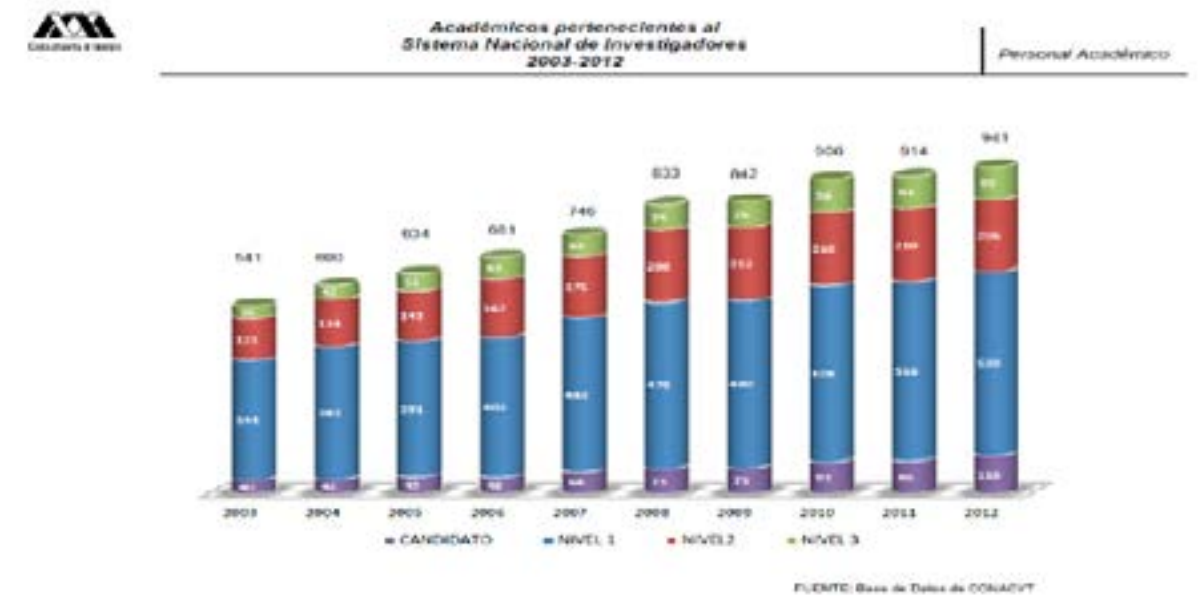
Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Ingreso y Promoción de Personal Académico. UAM

Estas cifras muestran que la producción académica de la Universidad se mantiene muy alta. Sin embargo, comparando esta producción con el "Factor de impacto de los artículos publicados por país en Latinoamérica¹, el INEGI señala que México está muy por debajo del nivel mundial, aunque a nivel regional, se mantiene en la media de los países que participan en el indicador. De esta manera podemos señalar que la alta producción no se ha visto reflejado de manera importante en el factor de impacto de la producción de artículos (INEGI, 2011).

En ese tenor, el ser citado internacionalmente es primordial en los requerimientos del CONACYT y dada la fuerte demanda de acceso al Sistema Nacional de Investigación (SNI), ha llevado a que se eleve la productividad del profesorado a partir de mediados de la primera década del 2000.

Para el caso específico de la UAM, el crecimiento del personal académico perteneciente al SNI y su productividad han sido sostenidos, como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfico 3. Miembros del SNI



¹ El factor de impacto se refiere al cociente entre el número de citas y el número de artículos en un tiempo determinado. Este cociente no es más que el número de citas *promedio* que recibe cada artículo en un periodo de tiempo determinado (un año, cinco años). El factor de impacto pertenece a la familia de indicadores de la Bibliometría, método usado para medir la producción científica y tecnológica, mediante el uso de parámetros, tales como, el número de artículos, reportes, resúmenes de congresos y patentes, así como las citas hechas a éstos. Los indicadores bibliométricos miden la cantidad de investigaciones de calidad y permiten hacer comparaciones nacionales e internacionales

En cuanto a los indicadores de producción científica y tecnológica a nivel nacional e internacional, existe un indicador denominado SCImago Institutions Rankings (SIR)¹ en el que se considera la actividad académica con tres indicadores: Producción Científica (Producción); Colaboraciones Internacionales (CI); Calidad Científica Promedio (CCP) y Publicaciones en 1er Cuartil (1Q). En el indicador iberoamericano del año 2012, la Universidad de Sao Paulo ocupa el primer lugar con 44,610 publicaciones, seguido de la UNAM con 18,350, es decir entre el primer y segundo lugar hay una diferencia de 26,260 publicaciones científicas. Sin embargo, la UNAM tiene una CI mucho mayor que la de su predecesor, esto es 38.26 contra 23.82². En esa misma relación el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN ocupa el lugar 26; el IPN el 36 y la UAM el 58. (SIR, 2013)

A nivel Nacional los indicadores del SIR están como se muestra a continuación:

Tabla 3. Indicadores del SIR

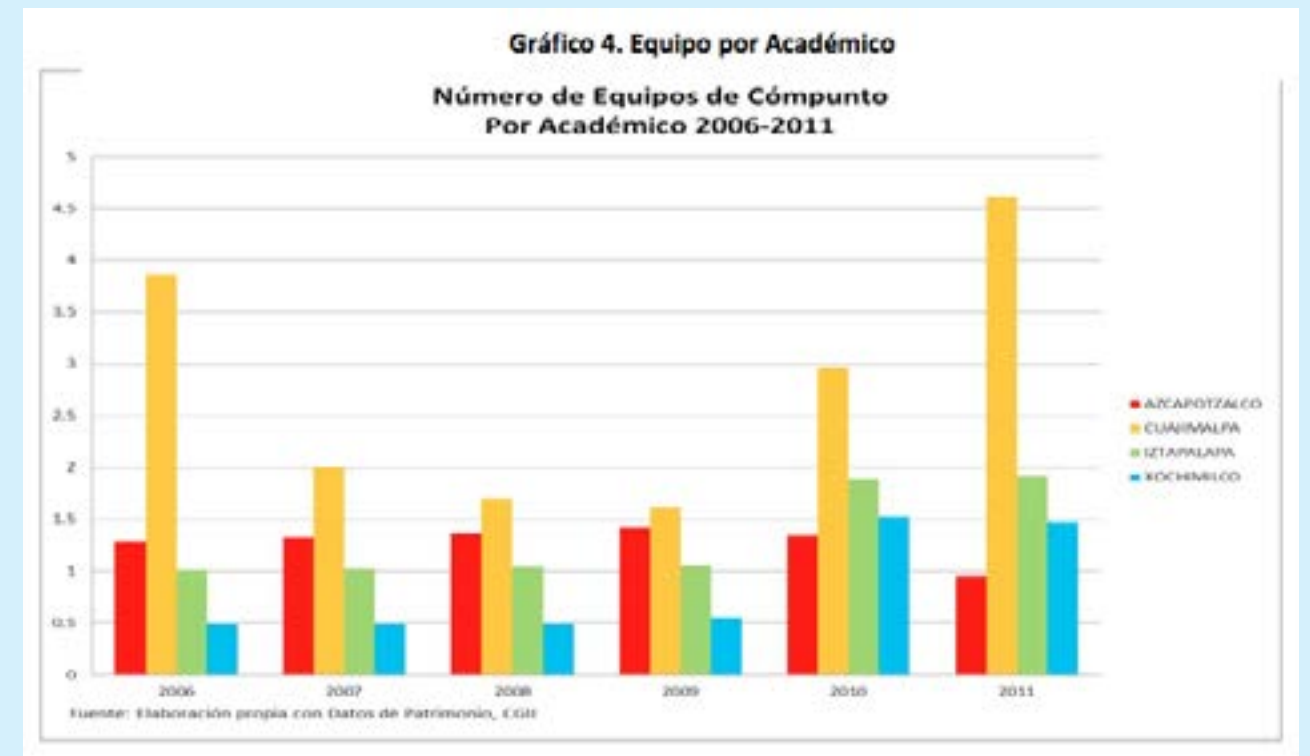
	Universidad	Producción	%CI	%CCP	%1Q
1	Universidad Nacional Autónoma de México	18350	38.26	0.78	44.94
2	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN	6632	36.44	0.89	42.49
3	Instituto Politécnico Nacional	4979	27.37	0.62	31.81
4	Universidad Autónoma Metropolitana	3682	25.15	0.65	36.45

Fuente: SCImago Institutions Rankings (SIR) 2103

Pero volviendo a la relación equipamiento de cómputo y el desempeño del académico, ésta ha incidido de manera positiva en la productividad. Por ejemplo, cuando visualizamos el número de equipos por profesor (si bien hay inequidades entre las Unidades Universitarias), podemos apreciar, en lo general, que se tiene más de un equipo por profesor de tiempo completo y más resultados académicos (artículos, ponencias, etcétera).

1 "Estos informes ayudan a los usuarios a evaluar el tamaño de la producción, el impacto científico, la especialización temática o las redes de colaboración internacional entre instituciones... Considera a todas las instituciones de educación superior de los países que componen Iberoamérica con al menos 1 documento en el último año del quinquenio. El SIR Global se publica en julio y tiene en cuenta aquellas organizaciones de cualquier país, que han publicado al menos 100 documentos en el último año del quinquenio. En 2013 se presenta una nueva serie de informes SCImago Institutions Rankings (SIR) que muestran una batería de indicadores bibliométricos que desvelan algunas de las principales dimensiones del rendimiento de la investigación de las instituciones de investigación con el objetivo de convertirse en un marco de evaluación de la actividad investigadora de las mismas." Ver Documento de metodología: <http://www.scimagoir.com/pdf/SCImago%20Institutions%20Rankings%20IBER%20es.pdf>

2 Porcentaje de la producción de la institución publicada en colaboración con instituciones de fuera del país. Ver Documento de metodología: <http://www.scimagoir.com/pdf/SCImago%20Institutions%20Rankings%20IBER%20es.pdf>



Además de estos resultados de corte cuantitativo a continuación presentamos un estudio exploratorio, de orden cualitativo, para comprender el sentido y prácticas de trabajo de algunos profesores investigadores de tiempo completo, contratados de manera definitiva y que detentan distintos niveles del SNI.

4. Explorando el sentido y las prácticas de los académicos

Se realizó un ejercicio de entrevistas a un grupo de profesores de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM, con el propósito hacer una exploración que permitiera el abordaje del sentido (razón de ser) y las prácticas de los académicos universitarios con relación al empleo de las TIC en su desempeño laboral. Los resultados del estudio aun siendo limitados y con carácter preliminar, permiten observar algunos aspectos interesantes, que resumimos a continuación:

El primer aspecto a destacar es el tiempo de trabajo que los profesores dedican a la atención de las labores académicas. Se observa que en promedio dedican 56 horas a la semana, incluyendo sábados y domingos. El trabajo se realiza en las instalaciones universitarias y también en sus domicilios. En este tiempo no se incluyen traslados, ni el tiempo destinado a la compra de publicaciones o de materiales relacionados con las actividades académicas.

Durante el periodo vacacional más próximo a la fecha de la consulta, los investigadores mencionan que dedicaron en promedio el 42% del tiempo de vacaciones para realizar su trabajo académico.

Respecto a los factores que pueden tener un mayor efecto en el reconocimiento de la institución universitaria se destaca, en la opinión de los académicos entrevistados, que lo más relevante son los productos de los trabajos de investigación (artículos, libros, etc), ya sean editados con el sello de la institución o bien en alguna de las revistas de prestigio en el campo; en un segundo

nivel aparecerían los egresados o al servicio de la institución, que por su trayectoria tengan un reconocimiento público; y en una tercera posición se ubicarían la formación de los egresados y la proporción de los académicos con postgrados.

Por lo que se refiere al reconocimiento del trabajo individual del académico, las opiniones son diversas y se han agrupado por su importancia en dos niveles. En el primero estaría el reconocimiento de los alumnos, la participación como conferencista, las publicaciones y la incorporación al Sistema Nacional de Investigadores. En el segundo nivel se ubicarían la obtención de becas y estímulos y la obtención de grados académicos. Es importante señalar que estas opiniones corresponden a profesores con contrato definitivo y de tiempo completo.

En cuanto a las prácticas de las tareas ligadas al empleo de las TIC, se observa una amplia diversidad de usos de estas tecnologías con la actividad académica, que por su relevancia se han agrupado en tres niveles de frecuencia de empleo. En el primer nivel de frecuencia de uso, estaría la búsqueda de información en internet y la búsqueda de información en bases de datos especializadas; en un segundo nivel estarían el empleo de materiales y recursos digitalizados en la exposición de cursos y conferencias; y en un tercer nivel, estaría el intercambio de información vía correo electrónico y teléfono móvil y el empleo de software especializado. Respecto del tiempo total en que el académico emplea las TIC, el promedio sería de un 60%, aproximadamente.

También se reconoce la existencia de una sobrecarga laboral en la actividad académica, que para el caso implica, la intensificación de ella por la prolongación de la jornada oficial, al seguir trabajando fuera de los horarios establecidos por la institución educativa (labor en casa).

Además esta prolongación del trabajo, socava el tiempo de reposo y de convivencia familiar, impide en muchas ocasiones las horas de sueño y por tanto, implica una recuperación insuficiente, que da paso a la aparición del estrés, de la fatiga, a la presencia de trastornos de distinta naturaleza, entre los que sobresalen la hipoacusia, la disfonía, los trastornos músculo-esqueléticos, del sueño, el burnout, la ansiedad, la depresión y trastornos psicosomáticos de distinta naturaleza (Martínez y Vázquez 2001; Magaña y Sánchez 2007, etc.) O inclusive puede implicar la corrosión del carácter, como lo demostrara Richard Senett (2000).

Conclusiones

Si bien hay una correlación entre el incremento de la productividad y el uso intensivo de las TIC por los académicos, el fenómeno de la intensificación de la jornada de trabajo académica es multifactorial y como se ha señalado, otro de los factores importantes ha sido el paquete económico involucrado en la política de estímulos y becas adicionales al salario base de los académicos, desde la década de los 90.

Hemos destacado que la producción académica alcanzada en la UAM, con la misma planta docente, fue posible gracias al uso de tecnologías digitales y virtuales, mismas que han penetrado tanto las actividades educativas, como las sociales. Dicha penetración, en la vida académica se ve reforzada por el incremento en el número de equipos asignados por profesor y que en la presente década ha crecido sensiblemente, de suerte tal que la dependencia de las actividades de investigación y docencia al equipamiento es evidente.

Esto ha generado también una extensión de la jornada de trabajo hacia el tiempo de descanso, que en apariencia es cómoda por ser en el hogar, pero que ha llevado a un empalme de la vida laboral con la familiar.

Situación que identificamos como la resignificación del académico en un mundo digitalizado, por la intensificación de su labor usando los sistemas digitalizados, esto es, el incremento del procesamiento de textos y de datos; las continuas comunicaciones invadiendo el espacio privado; el trabajo colaborativo en redes académicas sin off line (sin tiempo fuera); conjuntamente con un crecimiento de la penetración de la tecnología educativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje (virtualización), todo lo cual lleva a un nuevo ethos en la vida académica

Bibliografía.

ANUIES (2000) *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Primera edición, marzo del 2000

Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993) *El coste de la excelencia* Buenos Aires, Paidós

Bourdieu, P. (2007) *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona, Editorial Anagrama

Foucault, M. (1979) *Microfísica del poder*, Ed. La Piqueta, Madrid.

Giddens, A. (2011) *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires. Amorrortu.

Gil-Monte y Peiró (2007) *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis.

Gil, M. et. al. (1994). *Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos*. UAM-A. México, D.F.

Gil, M. et. al. (2005). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*, UAM, México.

Guerrero, E. (2002). "Modos de afrontamiento del estrés laboral en una muestra de docentes universitarios". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, No. 43: 93-112.

INEGI (2011) *Datos recuperados de CONACYT. Informe General del Estado de la Ciencia y la Tecnología*. México. 2004-2008 y CONACYT. *Informe General del Estado de la Ciencia y la Tecnología*. México. 2003-2011.

Kinman, G. (2001). "Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics". *Educational Psychology*, 21(4): 473-492.

Magaña, D., y Sánchez, P. (2007, Noviembre) *Síndrome de desgaste emocional en el Sistema Nacional de Investigadores*. Conferencia presentada en el IX Congreso Nacional de investigación Educativa, de la Universidad de Yucatán

Martínez, S. y Vázquez, I. (2001). "Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado". *Salud de los Trabajadores*. 9 (1); 5-20.

Noriega, M. (1995) "La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral" *Salud de los Trabajadores*. 3(1); 14-20

Organización Internacional del Trabajo. (2001). "Factores individuales" y "Efectos crónicos en la salud". *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Capítulo 34 pp. 34.49-34.87. www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm.

Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. Huertas, R. (2005). "El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios". Revista IIPSI, Facultad de Psicología, 8 (2); 87-112.

Sennett, R. (2000). La Corrosión del Carácter. Las consecuencias personales del nuevo capitalismo. Barcelona, Editorial Anagrama.

SIR (2013). SCImago Institutions Rankings. <http://www.scimagoir.com/pdf/SCImago%20Institutions%20Rankings%20IBER%20es.pdf>

Silvo, J. (1998) "La virtualización de la educación superior: alcances, posibilidades y limitaciones". Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IE-SALC); en Educación Superior y Sociedad 9(1); 27-50. UAM Perfil Docente. http://www.azc.uam.mx/coord_general/docencia/PerfilDocente.pdf. UAM

Weber M. (1996) Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva. México, FCE.

Riesgos asociados al uso de computadora y daños a la salud en académicos universitarios de la ciudad de México

 Martínez Alcántara Susana*
 Sánchez López Claudia **
 Martínez López Carlos Raymundo**

Resumen

La dinámica de trabajo impuesta a los docentes universitarios como consecuencia de su participación en un programa de becas y estímulos que les permita mejorar sus ingresos salariales, ha llevado al incremento de exigencias laborales como lo son la prolongación de la jornada laboral alcanzando los días de descanso, con la finalidad de concluir en tiempo y forma los diversos productos que den cuenta de su calidad de sujetos productivos. Esta prolongación de la jornada de trabajo incluye el pasar varias horas frente a una computadora personal (CP), expuestos a diversos riesgos asociados a su uso, con el consecuente deterioro en la salud.

Objetivo: Conocer el peso específico que diversos riesgos visuales y posturales asociados al uso de la CP, pueden tener sobre la salud de los trabajadores.

Metodología: Investigación transversal, descriptiva y observacional. Se seleccionó una muestra aleatoria mediante un muestreo estratificado. Participaron 199 (68%) de 294 calculados. Se aplicó una encuesta de uso epidemiológico y se recabó información demográfica, laboral, sobre riesgos que representa el uso de la computadora y daños a la salud. Se controlaron variables confusoras. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$. El análisis de datos se realizó con el JMP8.

Palabras clave: Seguridad e higiene, riesgos de trabajo, extintores, iluminación, ruido.

I *Dra. En Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-X). División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Departamento de Atención a la Salud. Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Profesora-investigadora. Línea Salud mental en el trabajo. **email** : smartin@correo.xoc.uam.mx
** Lic. En Psicología, estudiantes de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. UAM-Xochimilco, adscritos a la misma línea de investigación.

Resultados: Del total de participantes 58% fueron hombres Y 42% mujeres. El promedio de edad fue de 54.5 años. Alcanzar los estímulos atraviesa por el desarrollo de jornadas laborales mayores a las 48 horas a la semana para la mitad de la población y/o el realizar trabajos pendientes en días de descanso (87%). 4 de cada 10 presentaron distrés, disfonía y trastornos músculo esqueléticos. 30% presentó trastornos del sueño, ansiedad y fatiga.

Conclusiones: El tiempo en horas y días de uso de la computadora como parte del trabajo cotidiano está asociándose fuertemente con distintos trastornos en la salud. Se perfila como relevante regular la jornada y la cantidad de trabajo, ya que estas manifestaciones tempranas de daños a la salud pueden perfilarse como detonantes de daños irreversibles.

Palabras clave: computadora personal, docentes universitarios, daños a la salud

Introducción

En este trabajo se presentan resultados de una investigación llevada a cabo en la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco y que tuvo como uno de sus objetivos analizar la relación entre uso de computadora personal (CP) y daños a la salud. El interés deriva de que la CP se ha constituido en la herramienta primordial para el desarrollo de las actividades tanto de docencia como de investigación. Sin embargo, el problema no es el uso sino el sobreuso de este equipo de trabajo. Sobreuso que se encuentra asociado de manera estrecha con la dinámica de trabajo impuesta a los docentes universitarios, la cual ha implicado un incremento de exigencias laborales derivadas de la participación en un programa de becas y estímulos, que les permita mejorar sus ingresos salariales. Entre las exigencias más relevantes se encuentra la prolongación de la jornada laboral, que alcanza los días de descanso, con la finalidad de concluir en tiempo y forma los diversos productos que den cuenta de su calidad de sujetos productivos. Esta prolongación de la jornada de trabajo incluye el pasar varias horas frente a la CP, expuestos a diversos riesgos y exigencias, con el consecuente deterioro en la salud.

De tal suerte, interesa conocer en una población de académicos universitarios, el perfil de daño asociado con diversos riesgos y exigencias laborales, haciendo hincapie en aquellos relacionados con el uso de la CP. Sin embargo, en este trabajo se parte de un planteamiento central: no es suficiente con estudiar los problemas de la salud en el trabajo al interior del centro laboral, con todo y que ahí sea uno de los lugares prioritarios para identificar a éstos y a las causas específicas que les subyacen. Acercarse a una explicación más certera sobre el incremento de los trastornos físicos y mentales en la población trabajadora en general (OIT, 2001) y particularmente de este centro universitario, tiene que atravesar necesariamente por conocer los determinantes de carácter más general que privan en determinado momento histórico y que delinear formas particulares de organización de la sociedad en sus aspectos económicos, políticos, culturales e ideológicos, que a su vez definen formas específicas de enfermar y morir de los colectivos humanos.

Los trabajadores del sector industrial han sido de alguna manera “privilegiados”, en tanto muchos de los estudios que se han realizado en el campo de la salud laboral han sido en las empresas, industrias, corporaciones, etc., que tienen como finalidad la elaboración de diversos productos que satisfacen necesidades de distinta naturaleza. Se podría decir que muchas de las aportaciones realizadas en este sector, han dado pie para explorar los efectos que el trabajo tiene en el sector terciario o de servicios. Sin embargo, éstos tienen sus especificidades.

En el sector industrial, el análisis histórico del desarrollo de la base técnica y de la organización y división del trabajo han permitido entender la manera en que el capital logró intensificar la actividad laboral y “recompensarla” con base en el nivel de productividad, estimulada principalmente por el pago a destajo. Esta condición guarda una correspondencia muy estrecha con la manera en que se consume y se desgasta la fuerza laboral. Marx refiere, a propósito de la intensificación del trabajo, como una de las formas de garantizar la plusvalía relativa, lo siguiente:

“...la reducción coercitiva de la jornada laboral, con el impulso enorme que imprime al desarrollo de la fuerza productiva y a la economización de las condiciones de producción, impone a la vez un mayor gasto de trabajo en el mismo tiempo, una tensión acrecentada de la fuerza de trabajo, un taponamiento más denso de los poros que se producen en el tiempo de trabajo, esto es, impone al obrero una condensación del trabajo en un grado que es sólo alcanzable dentro de la jornada laboral reducida. Esta comprensión de una masa mayor de trabajo en un periodo dado, cuenta ahora como lo que es, como una mayor cantidad de trabajo” (Marx, 1981, p. 499) (las cursivas se corresponde con el texto original).

Quien jugó un papel fundamental en la división del trabajo y por tanto en la intensificación del mismo fue Taylor, quien de acuerdo con Coriat (1982) impulsó la Organización Científica del Tra



bajo y fue responsable por tanto de sustraerle al obrero su saber-hacer, mediante la racionalización o parcialización de las actividades y su transferencia, como fenómeno obligado, a los medios de producción y su modernización permanente. Posteriormente Ford introduce la cadena de montaje, que permite optimizar el proceso al definir el ritmo de trabajo ajeno al control de los trabajadores. Someterse a este ritmo e intensificarlo a través de “mecanismos de recompensa”, vía el pago a destajo, fue una modalidad que permitió el incremento de la productividad y que tuvo su auge durante un periodo prolongado y que en la actualidad, con todos los cambios que se han sucedido en el mundo del trabajo, incluidas las modernas formas de organización laboral como puede ser el justo a tiempo, los círculos de calidad, la polivalencia, etc., se ha traducido en lo que se ha dado en llamar la flexibilización laboral. A través de esta modalidad que asume la organización del trabajo, es posible lograr una mayor productividad, ya sea en la industria o en el sector servicios, dado que se dispone del sujeto como mejor conviene al capital.

Es decir, una de las formas en las que el capital maximiza su plusvalía, es con base en la intensificación de la jornada de trabajo vía el desarrollo tecnológico y adicionalmente el pago a destajo, tal como lo planteo Marx. Sin embargo, en los tiempos modernos, la flexibilización de los procesos de trabajo que caracterizan muchas de las actividades productivas o de servicios tiene implicaciones muy profundas. Por ejemplo, uno de los requisitos para ingresar a laborar en los *call centers* es la disponibilidad de tiempo -alargar o reducir la jornada de acuerdo con las necesidades del servicio-, es decir además de intensificar el ritmo en horas pico, se requiere la disposición de tiempo total, tal como lo ilustra Del Bono (2006):

“Una de las condiciones más fuertes que reciben por parte de las empresas tercerizadoras quienes aspiran a trabajar en un call center es la de tener ‘disponibilidad’, un margen amplio de tiempo para poder ajustarse a las exigencias planteadas por la organización de los turnos de trabajo, para trabajar algún día del fin de semana, y flexibilidad para ajustar la jornada laboral a las ‘necesidades del servicio’. La variable ‘disponibilidad’ se revela, entonces, como requisito fundamental para la contratación” (p. 21).

Por supuesto, la disponibilidad de tiempo alcanza al salario, ya que la distancia entre lo que se gana en Estados Unidos (entre 10 y 12 dólares la hora) y Argentina (entre 2 y 3 dólares la hora para los teleoperadores bilingües) es de considerarse. (p. 13)

Los efectos a la salud del trabajo realizado bajo estas condiciones han sido conocidos a través de los años, por ejemplo, Basaglia (1974) desde la década de los setenta, que se correspondió con una efervescencia política y social que alcanzó prácticamente a toda Italia, reseña en su compilación clásica diversos efectos que sobre la salud de los trabajadores tenían las formas de organización del trabajo basadas en el destajo. Más recientemente se ha podido corroborar a través de diversos estudios, cómo al interior del ámbito laboral se dan dos procesos paralelos: de explotación de la fuerza de trabajo que lleva a un desgaste físico y que compromete incluso la vida y un proceso de alienación que sienta las bases para la aparición de trastornos en la subjetividad de los trabajadores, donde el distrés y la fatiga aparecen como indicadores tempranos.

Este interés relacionado con la salud en el trabajo en la industria, no se había dado con la misma intensidad en el caso específico del sector de los servicios, y menos aún en el campo correspondiente a la educación superior, pero en años recientes esta tendencia se ha venido modificando, con aportaciones tanto teóricas como estudios empíricos en el mundo del trabajo, que abordan fenómenos que se perfilan como emergentes, tales como el *burnout* (síndrome del trabajador quemado), el *mobbing* (o acoso psicológico en el trabajo) o perfiles de daño que dan cuenta de la frecuencia y magnitud de diversos trastornos en la población académica. (Martínez, Méndez y Murata, 2011).

La participación en los programas de estímulos como una vía para mejorar el salario, ha llevado al desarrollo de actividades que emulan la cuota de producción fabril y este hecho ha llevado a que la población académica destine largas jornadas de trabajo para concretar esos productos requeridos. Sin embargo, además de la prolongación de la jornada se ha dado una intensificación del trabajo que puede ser evidenciado a través del tiempo que se pasa laborando delante de una CP. Uno de los problemas más recurrentes en esta población y en todo aquel trabajador que tiene la CP como su herramienta de trabajo, es la aparición de trastornos músculo-esqueléticos de miembros superiores (cuello, manos, brazos), así como la dorsalgia y la lumbalgia. Esta problemática alcanza ya a constituirse en el principal problema de salud en la Comunidad Europea, seguida del estrés (Martínez Plaza, 2007).

El sector de los servicios, particularmente las instituciones de educación superior, han venido adecuándose a los nuevos requerimientos que las sociedades globalizadas plantean. Uno de estos requerimientos es el incremento de la productividad, bajo la lógica de hacer más con menos recursos. Los recursos financieros generalmente “no alcanzan” y se desarrollan formas novedosas de estimular la productividad con recursos limitados. En este sector la productividad adquiere características específicas: desarrollo de la investigación, mayor número de publicaciones, conferencias, alumnos formados, participación en la gestión universitaria, impartición de docencia, preparación de material didáctico, etc.

El Estado mexicano, desde hace dos décadas, ha asignado recursos diferenciales a las instituciones de educación superior tomando en consideración una serie de parámetros que tienen que cubrir para hacerse acreedoras de los mismos. La obtención de estos recursos atraviesa por demostrar a través de la evaluación, el cumplimiento de diversos criterios de calidad pero sobre todo de productividad de la planta docente.

Particularmente interesa identificar la relación que existe entre el programa de estímulos económicos y las exigencias laborales asociadas a éste, con los trastornos en la salud física y mental de los docentes que laboran en dicha universidad. Los trastornos en estudio conformaron el perfil de daño caracterizado por: distrés, fatiga, fatiga neurovisual, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos músculo-esqueléticos, lumbalgia, trastornos psicosomáticos (digestivos, cardiocirculatorios, cefalea, migraña) y disfonía.

Metodología

Se llevó a cabo un diseño de tipo transversal, descriptivo y observacional. Se seleccionó una muestra aleatoria mediante un muestreo estratificado. Participaron 199 (68%) de 294 calculados. Se aplicó una encuesta de uso epidemiológico y se recabó información demográfica, laboral, sobre riesgos y exigencias laborales y aquellos relacionados con el uso de la computadora, tales como horas de uso diario, semanal, reflejos y contrastes en el monitor, uso de mouse, hombros tensos y diversos daños a la salud que pueden guardar relación con el trabajo académico. Se controlaron variables confusoras como género, edad y antigüedad. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$, con un intervalo de confianza al 95%. El análisis de datos se realizó con el JMP8.

Resultados

La información relacionada con las variables demográficas (cuadro 1) muestra una participación mayoritaria de hombres 58% vs. 42% de las mujeres. El promedio de edad fue de 54.5 años con una desviación estándar de 8.5, el participante más joven tuvo 30 años de edad y el mayor 76. Respecto al estado civil, la mayor parte de la población está casada (55%) y el 16% es soltera. En relación con el nivel de formación profesional, el 44% de la población tiene estudios de doctorado y un 39% de maestría, lo que en conjunto constituye el 83% de los académicos participantes, porcentaje no menor si tomamos en consideración que un requisito para laborar en las universidades es tener mínimamente el grado de licenciatura (Cuadro 2).

Cuadro 1. Características demográficas y laborales de la población académica. UAM-X. 2009.

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		N (199)	%
Sexo	Hombres	115	58
	Mujeres	84	42
	Total	199	100
Edad: Media 54.4 D. S. 8.48 Amplitud 30-76	Hasta 44 años	25	13
	De 45 a 54	71	36
	De 55 a 64	79	40
	Más de 65	22	11
	Total	197	100
Estado Civil	Casado	109	55
	Soltero	32	16
	Divorciado	30	15
	Unión libre	24	12
	Viudo	4	2
	Total	199	100
Nivel educativo	Doctorado	88	44
	Maestría	78	39
	Licenciatura	21	11
	Especialidad	12	6
	Total	199	100

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Sobre las condiciones generales de trabajo

La participación de los académicos por División académica (cuadro 2) muestra a las divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud con el mayor número de participantes (80). Mientras que en Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) se registró la no respuesta más alta, como ya se mencionó en el apartado metodológico.

Existe también una gran experiencia en términos de la docencia que los académicos han desarrollado en esta y otras instituciones, ya que el 59% acumula más de 23 años ejerciendo esta actividad, (cuadro 3). Por supuesto esta experiencia laboral guarda correspondencia con la edad que presenta esta población en estudio y también da cuenta del nivel alcanzado por este sector, ya que el 91% tiene el nivel de Titular, que es el más alto y al interior de éste, el 85% posee la categoría "C", también la más alta.

Siguiendo en este orden de experiencia acumulada y de reconocimiento al trabajo académico, nos encontramos con un 54% de académicos que tienen algún nivel de ETAS (Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente) que refleja el trabajo y la experiencia académica de esta población trabajadora.

En relación con la antigüedad hay un promedio de 22.5 años, con una desviación estándar de 8.36 y una mediana de 25 años. La amplitud va de 1 a 35 años de antigüedad. Como se puede observar en el cuadro de referencia.

En cuanto a la tasa de sindicalización encontramos que más de la mitad de ellos (54%) se encuentra sindicalizado y sólo un 9% de los participantes tienen categoría de confianza. El 19% del total de la población contaba al momento del estudio con un puesto de dirección, coordinación o jefatura.

Sobre la participación de esta población trabajadora en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) tenemos a 46 profesores (23%) como miembros de éste. El 74% tiene el nivel I y el 52% tiene más de 6 años de antigüedad en el SNI. Respecto a la participación en la Beca de Docencia, hay un porcentaje mayor de académicos que cuenta con la misma: el 91% la tiene y de éstos el 52% tiene más de 12 años con ella. El 63% tiene el nivel "D", el cual es el más alto. Una situación un poco diferente sucede con la Beca a la Permanencia ya que dos terceras partes cuentan con la beca (66%) y la mitad de esta población tiene más de 11 años disfrutando de la misma.

El 56% de quienes tienen la beca de investigación contó con el estímulo anual en el último año. Finalmente de los 166 profesores que potencialmente pueden tener el estímulo a los grados académicos dado el grado de maestría o doctorado que poseen, sólo 134 (81%) señaló que disfrutó del mismo.

Cuadro 2: Distribución porcentual de acuerdos con variables laborales de los académicos de la UAM-X. 2009.

División Académica	N	%
Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	80	40
Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	71	36
Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD)	48	24
Total	199	100
Antigüedad en la docencia en la UAM	N	%
Hasta 14 años	38	19
De 15 a 22	43	22
De 23 a 28	64	32
Más de 28	53	27
Total	198	100
Actualmente es Trabajador	N	%
Sindicalizado	107	54
Sin Sindicalizar	72	37
Confianza	18	9
Total	197	100
Posee Puesto de dirección	N	%
No	161	81
Sí	37	19
Total	198	100

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Sobre la exposición a riesgos y exigencias laborales

Se llevó a cabo una exploración sobre la exposición a algunos riesgos y exigencias laborales que se perfilan como inherentes a las actividades que cotidianamente realizan los docentes. (Cuadro 3).

Cuadro 3. Riesgos y exigencias laborales que presenta el personal académico durante el desarrollo de su jornada de trabajo. UAM-X. 2009.

Puesto de trabajo lo obliga a:	N	Sí	%
Realizar trabajos pendientes en día de descanso	197	172	87
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	198	167	84
Realizar una tarea demasiado minuciosa	195	121	62
Una jornada semanal mayor de 48 hrs.	197	101	51
Exposición excesiva a ruido	193	55	28
El trabajo le puede ocasionar un daño a la salud	197	42	21
Adoptar posiciones incómodas	198	38	19
No poder desatender su tarea por más de 5 min.	195	24	12
Soportar una supervisión estricta	194	20	10
Recibir órdenes confusas de su jefe	199	18	9

Fuente: Encuesta individual, 2009.

En el cuadro 3 se muestran diversas exigencias laborales a las que se someten los trabajadores en

sus tareas diarias y la presencia del ruido en el 28% de los participantes. Como se puede observar, los académicos se manifestaron principalmente por aquellas actividades que implican la sobrecarga de trabajo: realizar trabajos pendientes en días de descanso, laborar más de 48 horas a la semana, realizar tareas muy minuciosas y cubrir una cuota de productos terminados, los cuales se "materializan" a través de dar clases, elaborar artículos, dictar conferencias, etc. No obstante que éstas últimas forman parte de las tareas sustantivas de la docencia y la investigación inherentes a la actividad laboral, la prolongación de la jornada habla de la necesidad de dar cumplimiento a estas tareas para, entre otras razones, evitar que se pierda la posibilidad de acceder a las becas y estímulos.

Hay una quinta parte de la población que percibe la posibilidad de que el trabajo le pueda ocasionar un daño en su salud. La falta de claridad en el trabajo valorada a través de la impartición de órdenes confusas, las refieren un porcentaje pequeño de trabajadores.

En el cuadro 4, podemos observar la tasa de morbilidad general para esta población, la cual muestra la presencia de poco más de 3 padecimientos por cada trabajador. El análisis específico del tipo de padecimientos presentado, muestra al distrés, la disfonía y los trastornos músculo-esqueléticos, presentes en 4 de cada 10 docentes. Particularmente la disfonía se asoció con el tiempo en que se usa la voz de manera cotidiana y el riesgo fue de dos veces más alto en quienes usan la voz de manera continua más de 7 horas al día, en relación con aquellos que la usan hasta tres horas al día. El valor de p fue <0.04 . El 30% señaló que ha percibido alteraciones en el timbre de su voz y el 94% no ha tenido entrenamiento en el uso de la voz.

Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga están presentes en un tercio de la población y es muy probable que guarden correspondencia con el distrés referido por un porcentaje alto de estos trabajadores.

Cuadro 4. Perfil de daño de los trabajadores académicos de la UAM-X. 2009.

Trastornos padecidos durante el último año	N	Sí	Tasa*
Distrés	192	79	41
Disfonía	198	76	38
Músculo esquelético	198	75	38
Trastornos del sueño	198	63	32
Ansiedad	195	62	32
Fatiga	198	57	29
Lumbalgia	197	52	26
Fatiga neurovisual	195	48	25
Cefalea tensional	196	47	24
Migraña	177	40	23
Depresión	192	36	19
Psicosomáticos digestivo	198	19	10
Psicosomáticos cardiocirculatorios	194	8	4
TOTAL	199	662	332.6

*Por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Por otro lado, la lumbalgia (tasa de 26 por cada 100) al igual que los músculo-esqueléticos (38 por cada 100) guardan relación con el trabajo sedentario y con el tiempo que pasan trabajando delante de una CP, rasgos característicos de esta población, los cuales se mostrarán en el apartado correspondiente.

Alrededor de una cuarta parte de la población presentó fatiga neurovisual, cefalea tensional y migraña.

Análisis específico de algunos riesgos y daños en la salud. El caso de la Computadora Personal (CP) como herramienta de trabajo por excelencia.

Con la finalidad de conocer el peso específico que puede tener la CP sobre la salud de los trabajadores, es que se exploró su uso en horas, en días y en años.

El 96% de los docentes señaló hacer uso de la misma como parte de su trabajo cotidiano y de ellos el 48% la utiliza más de 4 horas al día. Hay también un 57% que señaló utilizarla más de 5 días a la semana. En relación con el total de años acumulados de uso, tenemos que un 45% tiene más de 15 años haciendo uso de esta herramienta en su trabajo diario.

Se analizó el perfil de daño en su relación con el uso de la CP, tomando en consideración el tiempo que se utiliza día con día (Véase Cuadro 5).

Los resultados muestran la presencia de tres trastornos asociados de manera estrecha con el tiempo en que se usa la misma (véase cuadro 5). La fatiga aparece sin asociación estadística significativa pero con un riesgo casi cinco veces mayor de presentarse en quienes hacen uso de este instrumento de trabajo por más de seis horas al día.

Cuadro 5. Horas al día de uso de computadora y su asociación con distintos trastornos en la salud de docentes universitarios. UAM-X. 2009.

Trastornos	N	Hasta 2 hrs. (1)*	3-4 hrs. (2)	5-6 hrs. (3)	Más de 6 hrs. (4)	RP**	Ji***
Fatiga	188	9	30	26	44	4.88	0.125
Lumbalgia	187	13	22	24	55	4.23	0.004
Fatiga neurovisual	185	10	27	23	38	3.8	0.258
Trastornos del sueño	188	13	39	33	38	2.92	0.04
Músculo Esqueléticos	188	28	33	34	62	2.21	0.04

*Tasa por 100 trabajadores.

**Razón de Prevalencia.

*** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual UAM-X 2009.

Una situación similar sucede con la fatiga neurovisual cuyo riesgo de presentarse es también casi 4 veces mayor. La lumbalgia, los trastornos del sueño y los músculo-esqueléticos se asocian de manera estrecha con el tiempo de uso y presentan también riesgos que van del doble a casi 4 veces más. En todos estos casos se controló por género y edad.

En otros estudios realizados con trabajadores que usan la CP como parte de su trabajo cotidiano, se encontró asociación con el uso actual de dicho instrumento con los trastornos músculo-

esqueléticos (trastornos por esfuerzo repetido en mano y en extremidades superiores). (Tamez y Martínez, 1993; Tamez, Ortiz, Martínez y Méndez, 2003).

Sin embargo, los trastornos músculos esqueléticos están presentándose con una frecuencia que llama la atención, ya que se ubicó en segundo lugar de importancia y afecta a 3 de cada 10 docentes. En España un tercio de las ausencias en el trabajo con diagnóstico médico se deben a dolencias dorsolumbares. Nueve de cada diez enfermedades profesionales declaradas comportan daños musculoesqueléticos. La VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señala que el 74% de los empleados sienten molestias imputables al trabajo y el 57% de los trabajadores presentan dolor en la espalda. (Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 2007).

En el cuadro 6, se muestra igualmente riesgos mayores de tensión en hombros, de trabajo sedentario, jornadas prolongadas en tiempo y en días. Esas exigencias presentes durante las horas en que se utiliza la computadora se encuentran asociadas la mayor parte de ellas en términos estadísticos.

Cuadro 6. Horas al día de uso de computadora personal y su asociación con exigencias laborales en el trabajo docente. UAM-X. 2009.

Exigencia	N	Hasta 2 hrs. (1)*	3-4 hrs. (2)	5-6 hrs. (3)	Más de 6 hrs. (4)	RP**	Ji***
Jornada mayor 48 hrs.	187	35	48	58	74	2.11	0.016
Hombros tensos	186	28	33	42	58	2.07	0.118
Posición incómoda o forzada	182	41	61	64	73	1.78	0.066
Trabajos pendientes en días de descanso	187	75	91	88	97	1.89	0.161
Tarea muy minuciosa	185	52	68	56	82	1.57	0.036

*Tasa por 100 trabajadores.

**RP. Razón de Prevalencia.

*** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual UAM-X 2009.

Finalmente, habrá que señalar que en el caso específico de la fatiga neurovisual, se identificaron algunos riesgos relacionados con la computadora personal. Estas condiciones ergonómicas se están asociando estadísticamente con riesgos muy altos en la presencia de la fatiga neurovisual (Cuadro 7).

Cuadro 7. Prevalencia de fatiga neurovisual asociada a riesgo visual que representa la pantalla de cómputo en docentes universitarios. UAM-X. 2009

Riesgo Visual	Sí	No	RP*	Ji***
Titilan las letras de la computadora	18	4	4.5	0.003
Contraste inadecuado entre letras y fondo de pantalla	25	10	2.4	0.036
Contraste luminoso de las letras en documentos es inadecuado	27	9	3.0	0.019

*RP. Razón de Prevalencia.

*** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Conclusiones:

La búsqueda de incremento del salario por parte de la población académica a través de su participación en un programa de becas y estímulos ha llevado a la asunción de múltiples tareas relacionadas con la impartición de docencia y el desarrollo de investigación. Los productos de ésta son difundidos en diversos medios. Este conjunto de actividades determinada una prolongación de la jornada laboral y al interior de esta un incremento en el tiempo en horas y días de uso de la computadora, el cual se está asociando fuertemente con distintos trastornos en la salud. Se perfila como relevante regular la jornada y la cantidad de trabajo, ya que estas manifestaciones tempranas de daños a la salud pueden perfilarse como detonantes de daños irreversibles.

Bibliografía:

Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2007). <http://ew2007.osha.europa.eu>

Basaglia, F. (1981). *La Salud de los Trabajadores*, Ed. Nueva Imagen, México, pp. 251

Coriat, B. (1982) *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Siglo XXI Ed. 1ª- Ed., México, pp 204.*

Del Bono, A. (2006). *Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo. Sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Nueva época, 56: pp. 3-32*

Martínez Plaza, A. (2007). *Riesgos psicosociales, la repercusión neurológica del estrés. Neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/drplaza_2007.pdf. Consultado 3 de julio, 2013.*

Martínez, S. Méndez, I., Murata, Ch. (2011). *Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. Revista Reencuentro. Análisis de problemas universitarios. UAM-Xochimilco. 61. Agosto- Año 22.*

Marx, C. (1981). *El Capital. 2. México: Ed. Siglo XXI.*

Organización Internacional del Trabajo. (2001). "Factores individuales" y "Efectos crónicos en la salud". *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 34 pp. 34.49-34.87. www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm*

Tamez, S. y Martínez, S. (1993) *Uso de computadoras personales y daños a la salud en trabajadores de un diario informativo. Salud Pública de México. 35 (177-185).*

Tamez, S., Ortiz, L., Martínez, S. y Méndez, I. (2003) *Riesgos y daños a la salud derivados del uso de videoterminal. Salud Pública de México. 45(3): 171-180.*

Vigilancia, disciplina, nuevos ritmos de trabajo y malestar psicoemocional en un grupo de operadoras telefónicas.

Josefina Ramírez Velázquez¹

Resumen

Desde hace poco más de 3 décadas los interesados en la salud laboral han advertido la importancia de las transformaciones macrosociales, el cambio tecnológico, la automatización de los procesos de trabajo dado que son advertidos como causantes de problemas de salud físicos y psicoemocionales que derivan en nuevas modalidades de enfermar y de morir de diversos grupos de trabajadores. Sin embargo, en México, poco se han estudiado los efectos de la supervisión, vigilancia, disciplina y control de los cuerpos en el ejercicio del trabajo. En este artículo me propongo describir y analizar un aspecto que, derivado del estudio sobre estrés con un grupo de 12 operadoras telefónicas de la empresa más importante del país, destaca como elemento constitutivo de dicho cambio tecnológico que, es la supervisión estricta, la disciplina y los nuevos ritmos de trabajo, lo que más molesta a las operadoras, ya que desde su punto de vista, eso ha contribuido al deterioro de su salud, a través de lo que ellas denominaron estrés. Desde una narrativa vigorosa y detallada, el grupo en cuestión, explicó las razones del estrés mostrando un antes y un después del cambio tecnológico. En ese tránsito se relató cómo los sistemas de vigilancia se fueron haciendo más eficientes al incorporar paquetes de cómputo que registran todas sus acciones. Esta cuestión generó como respuesta diversas sensaciones y emocio-

nes negativas que van dando forma a la insatisfacción laboral, al incremento de la conflictividad entre pares y al resquebrajamiento de las redes sociales de apoyo. La investigación tuvo una orientación etnográfica a través de la cual se observó la dinámica del trabajo durante casi un año en un departamento de tráfico de la empresa y fue el lugar de encuentro y entrevistas diversas al grupo de participantes. Algunos ejes analíticos, orientados desde la antropología interpretativa, y soportados por los datos etnográficos, muestran que es en el cuerpo de las operadoras donde se inscriben las transformaciones del mundo laboral conducidas por una ideología productivista. Dicha ideología utiliza el poder, el control y el disciplinamiento de los cuerpos a través de una vigilancia excesiva que se incorpora, es decir, se hace cuerpo en las operadoras hasta volverse una rutina que parece orientarse por ellas mismas y cuyo resultado es la transformación de cada operadora en vigilante de las otras. Al mismo tiempo, todo ello, da pie a pequeñas respuestas de resistencia que matizadas por la ansiedad gestada cotidianamente, son expresadas como coraje al ser insultadas por el cliente o ser tratadas como máquinas por la empresa, la cual en busca de calidad y satisfacción del cliente les impide mostrar emociones que no sean favorables a la empresa.

PALABRAS CLAVE: Operadoras Telefónicas, Cambio Tecnológico, Vigilancia, Narrativas, Malestar psicoemocional.

¹ Doctora en Antropología con especialización en antropología Médica. Investigadora de tiempo completo del posgrado en Antropología Física de la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Coordinadora de la Línea de investigación *Cuerpo y Poder*. Temas que trabaja: análisis del cuerpo (cuerpo experiencia- cuerpo agencia) inmerso en campos de poder, particularmente referidos al ámbito laboral. Estudio de la enfermedad como una expresión sociocultural, analizada desde la experiencia corporal y de vida de diversos grupos de trabajadores/as en su calidad de enfermos. El estrés desde el proceso de metaforización. Recientemente estudia los trastornos psicogénicos que sufren niñas y adolescentes en situaciones de encierro, explotación laboral encubierta y abuso de poder, tratando de explicar dicha problemática desde una perspectiva interpretativa, que sugiere dicho trastorno como lenguaje del cuerpo.
E mail josefinaram@prodigy.net.mx

Introducción

El presente trabajo deriva de una investigación más amplia cuyo objetivo fue explicar el estrés desde el punto de vista de un grupo de operadoras telefónicas, toda vez que en los albores del año dos mil, un movimiento político encabezado por la red de mujeres sindicalistas impulsó la necesidad de que el estrés se reconociera como enfermedad laboral de varios grupos de trabajadoras incluidas las operadoras.

Tomando esto como punto de partida y trazando las coordenadas de un estudio sociocultural del estrés (Ramírez, 2008a), avancé teóricamente asumiendo en principio que el estrés es una construcción social¹. Es decir, que su constitución es producto de la relación generada por los actores sociales. En este sentido, si bien asumí que la noción de estrés es una elaboración del saber profesional de la biomedicina y psicología que describe, a través de diversos indicadores, la reacción neurohormonal y psicológica de un individuo a una variedad amplia de estímulos medioambientales, constituye simultáneamente una metáfora que los conjuntos sociales manejan y aplican para explicar síntomas físicos, así como situaciones y relaciones en las cuales se encuentran inmersos (Ramírez, 2010a:41).

Algunos elementos teóricos a destacar de la perspectiva sociocultural de estrés apuntarían a reconocer que: para explicar el estrés es necesario esclarecer los factores implicados en su aparición; reconocer a los trabajadores como actores sociales diferenciados por el género, la generación, la estratificación social, la etnia y que luchan constantemente con múltiples demandas que surgen tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral; poner atención en el significado sociocultural que cada persona le otorga al estrés y en general a su propia experiencia, suponiendo que la experiencia humana se caracteriza fundamentalmente por la producción de sentido y significado; que el estrés debe analizarse no como evento estático sino como proceso y además desde una perspectiva que trascienda el ámbito laboral para pensar en un continuum entre éste y el ámbito familiar. (Ramírez, 2013).²

En síntesis asumí que el estrés es una reacción neurohormonal a una variedad de estímulos internos y externos, generada cuando éstos exceden la capacidad de respuesta del sujeto y cuya cronicidad puede perfilar alteraciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Tales respuestas pueden variar en diferentes momentos de la vida dependiendo del significado sociocultural que el sujeto le otorgue al estrés, al trabajo, a la familia, etc., y, de los recursos con los que cuenta para sortear, afrontar, manejar y resolver tanto el estrés como los estresores (Ramírez, 2010a:45). Lo anterior demandó, metodológicamente, poner atención a la experiencia y narrativa de las operadoras toda vez que a través de éstas es posible captar su mundo, en la evocación de imágenes sensorias que permanecen, cambian, o se viven en contradicción y que en su carácter individual se fundamentan en la cultura, pero también se transforman y crean conocimiento compartido. Consideré en el orden inicial que develar este proceso permitiría no solo describir y analizar la enfermedad y la causalidad inmediata de procesos patológicos relacionados al trabajo, sino también destacar el dato profundo que posibilitaría construir una causalidad estructural al incorporar al análisis la propia voz de los sujetos contribuyendo así a la construcción de una epidemiología sociocultural (Ramírez, 2010b).

¹ Es preciso señalar que desde las ciencias médicas y psicológicas existe una tendencia mayoritaria a estudiar el estrés desde una perspectiva objetiva y circunscrita al mundo laboral, si de estrés laboral se trata. No obstante en la última década del siglo pasado se generaron tendencias analíticas de vanguardia que aunque reconocen la idea original de Selye, al concebir al estrés como la respuesta que da el cuerpo ante estímulos internos o externos, en su intento por adaptarse, han ido más allá construyendo diversas formulaciones que ponen atención tanto en los procesos como en las causas de estrés.

² Los anteriores postulados se erigen como miradas críticas hacia la convencional manera de abordar el estrés. Si bien en la literatura anglosajona se aprecia un interés por la integración crítica de tales propuestas y, numerosos estudios han enfocado el proceso de evaluación subjetiva de los aspectos organizacionales, se observa que la tendencia mayoritaria se ha dado hacia la estimación de aspectos organizacionales objetivos, en consecuencia la investigación se ha generado básicamente a partir del interés de medir los resultados, y muy poco se ha inclinado a explicar las causas (Ramírez, 2008b).

Cuerpo disciplinado, cuerpo vigilado, como categorías explicativas de lo que produce las nuevas fórmulas del trabajo

El objetivo central de la investigación en cuestión fue develar los significados que subyacen al estrés, toda vez que admití que las relaciones sociales, la cultura y la ideología se manifiestan y se reproducen en representaciones de padecimientos y enfermedad. En este sentido suponía que la noción de estrés mostraría toda una riqueza semántica con la que a menudo se expresan los malestares, tanto del cuerpo como de la mente, así como, experiencias distintas que referirían a contextos específicos o estresores con lo cual estaríamos atendiendo a mostrar ambas cuestiones que producen el malestar.

Develar la riqueza semántica y contextual fue una de las principales inquietudes con lo cual la mirada se empezó a posicionar en la articulación de las sensaciones físicas y estados emocionales como categorías analíticas, pero también en el cuerpo de las operadoras, no sólo como campo de experiencia perceptual de interacciones afectivas y sensibles, sino como el terreno más inmediato donde se expresan el poder, el sufrimiento y las contradicciones sociales, así como el sitio de dominación y resistencia personal y social (Ramírez, 2010b). Esta noción expresaba la necesidad de visibilizar un cuerpo en su triple dimensión (biológico, social y político) como lo han mencionado (Scheper-Hughes y Lock, 1987) particularmente poniendo atención en el cuerpo político, toda vez que, en la era de las transformaciones socioeconómicas conducidas por la implementación de nuevas tecnologías, el cuerpo se ha transformado, ha devenido en cuerpo productivo y dócil. Noción que requirió revitalizar la perspectiva marxista, la cual ha subrayado que en el capitalismo, despojados de toda individualidad particular, los cuerpos productivos se convierten en cuerpos sometidos, disciplinados, vigilados, explotados, dado que la conquista de éste sistema productivo requiere que, los efectos de la subordinación técnica y de la disciplina laboral, se asienten en el cuerpo con el único fin de producir. El tránsito en las transformaciones tecnológicas, también delinea nuevas modalidades aplicadas para garantizar un cuerpo disciplinado y dócil. Así surge, como diría Marx, la jerarquización obrera, la división entre trabajador-manual y capataz supervisor y pronto aparece "la libreta de castigos que en manos del capataz reemplazará al látigo del negrero" (Marx, 1975:518).

Hoy en día si bien estamos lejos de esas formas de dominación, nos enfrentamos a otras que aun teniendo el disciplinamiento y la vigilancia, como el tejido conector que garantiza regularizar las actividades productivas en tiempo y espacio, se insertan de manera más sutil en el cuerpo y en la mente de los trabajadores, logrando así cuerpos disciplinados y dóciles. La creación de estos cuerpos es un requisito esencial del control del trabajo y la implementación de una ideología que precisa ir contra la insubordinación y la indisciplina de los trabajadores. Aquí la lectura foucaultiana permitió advertir una economía política de dominación del cuerpo en tanto objeto y blanco de poder disciplinado hacia un tipo de acumulación (Foucault, 1976).

La era informacional y el control y regularización de los cuerpos que produce

De manera reciente algunos estudiosos se han dado a la tarea de explicar, en esta era informacional³, las complejas transformaciones del trabajo y las formas en que éstas afectan su dinámica más allá del orden macrosocial, analizando el proceso de dominación sobre los cuerpos y la regulación de los sentidos y las emociones. Algunos focalizan el locus de la dimensión corporal, como espacio en el que se inscriben las marcas de la dominación pero también se expresa la resistencia al interior de un espacio fabril (Soich, 2010), otros en el análisis de los llamados "Call Centers" (Roitman, et al, 2010), enfocan al cuerpo atravesado por procedimientos de dominación y explotación de éste y sus sentidos, exponiendo de manera original y provocadora que los modernas técnicas de dominación pasan por un proceso de colonización de los sentidos, es decir

³ Concebida por algunos como la característica principal del capitalismo moderno, la era informacional, se configura a partir de advertir que, hoy, aparte de generar valor, el trabajo produce información y conocimiento.

de ocupación y expropiación del cuerpo, de sus energías y del poder de decidir sobre sus vidas (Espoz, 2010)¹. Otros han develado el trabajo de la telefonía como un “trabajo emocional” en el que se puede comprender según Miguel (2011) que en la dimensión microsocial del capitalismo moderno los teleoperadores que realizan contacto constante con el público han transitado también en su identidad constituyéndose en nuevos proletarios informatizados². Por otro lado Ramírez (2011) advierte que el mundo emocional se desplegó, en la búsqueda de las explicaciones de estrés, cuya presencia resulta trascendente por las respuestas que provoca en los cuerpos de las operadoras al verse sometidas a la regulación y control de sus emociones para una aceptación y satisfacción del cliente, cuestión que pone en evidencia un mundo en convulsión que deriva incluso en violencia psicológica en varias direcciones, al interior del trabajo.

Desde otro punto de vista la vigilancia de los cuerpos ha sido tema de reciente interés en trabajos que enfocan el panóptico como técnica efectiva disciplinaria. Por ejemplo, Contreras (2009) ha puesto atención a este enfoque del panóptico aplicado al análisis de las experiencias de los migrantes laborales mexicanos en Estados Unidos. En su estudio devela que en un estado de cuasiconfinamiento en el que viven principalmente los migrantes “irregulares”, el dispositivo de control de organizaciones totales, es una técnica del uso del cuerpo en el trabajo que se agudizó a través de una política migratoria más estricta y agresiva, hacia los migrantes después del ataque el 11 de septiembre.

Desde una reflexión sobre los regímenes que sustentan la manufactura Justo-a-Tiempo (JAT) y el Control Total de Calidad (CTC)³, y a partir de una lectura foucaultiana que destaca el tema del panóptico como sistema de control y disciplinamiento de los cuerpos, Sewell y Wilkinson (1992), argumentan que tales regímenes requieren de sistemas de vigilancia superiores a los anteriores regímenes, subrayando que, el binomio disciplina y vigilancia, es más eficaz en el tema del control central que operan en el lugar de trabajo contemporáneo.

De esta lectura se recupera de manera significativa que el panóptico analizado por Foucault, (1978) da pistas para lograr el éxito del escrutinio de los cuerpos ya no sólo en cualquier institución de sometimiento y encierro como “las penitenciarías, prisiones, casas de industria, casas de trabajo, casas pobres, fábricas, manicomios, lazaretos, hospitales y colegios” (Sewell y Wilkinson, 1992:273), sino también en los espacios de trabajo contemporáneos en donde se da servicio al cliente⁴. Los autores citados analizando el concepto de panóptico como una superestructura física de control basada en la visibilidad de aquellos a quienes hay que disciplinar para producir, argumentan que el panóptico facilita la recolección y el almacenaje de información útil, proporciona un medio de supervisión y monitorea el comportamiento y el cumplimiento de las instrucciones, de ahí su efectividad, por lo que para los regímenes contemporáneos es preciso pensar en el panóptico electrónico. Así lo explican:

“Nuestro argumento, basado en las observaciones recopiladas durante nuestra investigación, es que el desarrollo y el refinamiento continuo de los sistemas de vigilancia electrónica que emplean tecnología computarizada, proporciona los medios por los cuales la administración pueda lograr los beneficios que se derivan de la delegación de responsabilidad a los equipos mientras que, a la vez, retienen la autoridad y el control disciplinario mediante el dominio de la superestructura de vigilancia y de la información que éste recopila, retiene y disemina. Ahora existe la posibilidad de crear lo que Zuboff (1988) ha llamado panóptico de información, pero que nosotros preferimos

1 Excelente reseña de un libro por demás sugerente que habla de percepciones, sentimientos y emociones que se entrelazan en estas nuevas modalidades de trabajo donde la presencia (real o virtual) del otro es una cosa, una mercancía consumible o como objeto (métrica) véase (Roitman, Lisdero y Marengo, 2010).

2 Incluso por ahí ya existe un blog que llama la atención de estos trabajadores a los que parece definir el trabajo esclavo en la era posmoderna con gran y acelerado deterioro de su salud y escasa o nula atención hacia la recuperación. <http://mira-quien-habla.blogspot.mx/2010/03/la-esclavitud-posmoderna-ensayo-de-otro.html>

3 De manera sintética diré que ambos regímenes toman en cuenta tanto la oferta y demanda y el tiempo de entrega y satisfacción del producto y del cliente

4 Por ello me interesa destacar una lectura del panóptico.

llamar panóptico electrónico⁵, donde el ojo puede sobreponerse a las restricciones de la arquitectura y el espacio para poner su mirada disciplinaria en el corazón del proceso laboral. (Sewell y Wilkinson, 1992:278)

Considero que la idea de panóptico es aplicable al mundo de la telefonía pues aunque hay diferencias con lo planteado por Foucault cuando se refiere al panóptico como torre de observación para vigilar y controlar, éste puede ser una metáfora aplicada que transparenta los mecanismos a través del cual las relaciones de poder pueden ser establecidas; proporciona un medio por el cual se puede emprender una vigilancia directa con propósitos de supervisión para reforzar la asimetría del poder entre la supervisora y la operadora, ya que de acuerdo con la historia de la telefonía, el trabajo de la operadora telefónica siempre ha estado supervisado. Antes de la implementación tecnológica por una supervisora colocada atrás de las operadoras, quien vigilante mantenía el orden y el control de los cuerpos en el trabajo; y posterior al cambio tecnológico, por medios electrónicos cada vez más sofisticados que controlan el trabajo (a través de software y hardware) garantizando con ello la vigilancia de manera puntual de los tiempos y las actividades productivas de las operadoras⁶.

Los estudios específicos con operadoras telefónicas, aunque escasos aún⁷, muestran que es posible pensar en la tecnología como causante de estrés. Por ejemplo, Balka (1994) tras una revisión bibliográfica y un esfuerzo teórico por entender las conexiones entre las tecnologías complejas y determinantes psicológicos de estrés ocupacional, muestra cómo varios estudios se inclinan por ejemplificar la manera en que la aplicación de tecnología incide en la salud de las mujeres, suponiendo además que hasta por lo menos la década de los ochenta del siglo pasado, éstas parecían inadvertidas en las problemáticas de salud psicosocial (Messing y Dumais, 1995).

La revisión de Balka expone que uno de los elementos que más han afectado a las operadoras telefónicas en Canadá, ha sido la aplicación de tecnología para la supervisión (Ditteco, 1987; Coutts, 1989; Zureik, et al 1989), relacionándolo específicamente con estrés y ataques de nervios,(Yassi et al., 1989) y destacando de manera importante que la supervisión del rendimiento de manera electrónica, definida como “compilación computarizada, almacenamiento, análisis y reporte de información sobre las actividades productivas de los empleados en una base continua” se considera un verdadero problema que atenta contra la satisfacción en el trabajo (Carayon, 1993, citado en Balka, 1994:83)⁸.

Los estudios dirigidos a mostrar los efectos del uso de tecnología en la telefonía sugieren, como lo han expuesto Turner y Karasek (1984), que a pesar de la evidencia inequívoca de problemas de fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos, se advierte que la tecnología puede afectar la experiencia subjetiva de las operadoras.

En México un estudio temprano entre operadoras de Telmex (Tamez, 1992) ⁹ que partió del supuesto de que el uso de computadoras personales PC podía generar, entre otras afecciones,

5 La diferencia según (Sewell y Wilkinson, 1992) es que, en un sentido básico, a pesar de que los panópticos arquitectónicos y electrónicos son mecanismos para la generación y transferencia de información, los primeros operan empleando un medio visual mientras que los últimos emplean un medio electrónico. En un mecanismo de poder/conocimiento, la relación entre la información y el conocimiento se centra en cómo se transforma la información en conocimiento mediante la interpretación tanto de la administración como de los miembros de la fábrica.

6 Otros medios de control serían los sistemas de percepción remota y sensores electrónicos o cámaras de video, las que según Contreras (2009:20) “se han generalizado como dispositivos, porque entre otras cosas registran, evita las mediaciones de ciertos “límites de la subjetividad”, pueden ver varios ojos los mismos objetos y secuencias, pueden vigilar de manera visible u oculta, directa o diferida, en secuencia continua o intermitente, en paneo o en acercamiento; con luz o en oscuridad, etcétera”.

7 Sobre todo en nuestro país, ya que el Canadá, Francia, estados Unidos y Argentina por citar algunos se han desarrollado con gran interés

8 Un dato sobresaliente del estudio de Coutts, (1989) apuntado por Balka (1994) es que la empresa Bell Canada quitó la supervisión electrónica en algunas áreas después que se evidenció que la vigilancia era una de las mayores causas de estrés ente los trabajadores. El estudio fue impulsado entre empresa y sindicato y realizado en colaboración con el Instituto de Salud y Seguridad de Québec. Sin duda un dato que puede estimularnos a realizar acciones similares.

9 Tamez, apoyada por el sindicato, se realizó la investigación con dos grupos de operadoras a unos cuantos años de iniciado el cambio tecnológico. En los resultados que obtiene se observa que no pudo constatar el patrón de deterioro a la salud observado para otros países, ya que subraya que los daños a la salud detectados, corresponden a una expresión incipiente de lo que puede ser en el futuro la patología de estos trabajadores. Es muy probable que el escaso “tiempo de exposición” al riesgo no permita todavía la expresión abierta y florida de patología crónica como la que se refiere a problemas en la vida reproductiva, enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés o enfermedades visuales o musculoesquelético en un estado de mayor avance. Véase Ramírez,2010:120)

estrés y efectos psicológicos y psicosomáticos, presenta como resultados problemas gastrointestinales, posturales y cefaleas, sin demostrar la existencia del estrés ni de otras alteraciones ubicadas, como destacaron los autores arriba citados, en la experiencia subjetiva de las operadoras. Es posible que ello se deba a los instrumentos aplicados y a la búsqueda realizada que no pusieron precisamente la atención en la experiencia subjetiva de las operadoras. Esto es interesante ya que más de una década después, Ramírez (2010a), en su intento por explicar el estrés desde el punto de vista de las operadoras telefónicas y teniendo como hilo conductor la historia del padecimiento, pone en evidencia que el cambio tecnológico generó respuestas en los estados de ánimo y comportamientos de las operadoras que, ellas mismas, recordaron como ataques de nervios e histerias colectivas ocultadas de alguna manera por empresa y sindicato a fin de evitar respuestas generalizadas. 1

Todos los estudios mencionados ponen en evidencia que el cambio tecnológico, genera respuestas en los comportamientos de las operadoras (de otros países y de México) ya que éste al principio de su aplicación está relacionado al rechazo natural por falta de conocimiento por parte de las operadoras; a la pérdida de control de su trabajo; al control de sus tareas por tiempos y movimientos y a la supervisión electrónica. Todo ello está revelando insatisfacción y ansiedad como respuestas de las operadoras, que como en el caso de cualquier malestar, es posible concebir como precursores de enfermedad. Por ello mismo es preciso poner atención en tales respuestas. La insatisfacción y la ansiedad, como bien ha expuesto Dejours (2009) desde la psicopatología del trabajo, son respuestas de sufrimiento porque son claramente de naturaleza mental. Sin embargo, este autor al hacer un análisis del sufrimiento en el trabajo, nos ofrece la comprensión de dicho sufrimiento como un estado intermedio entre la salud y la enfermedad mental, (Dejours, s/f) que hasta donde es posible comprender tiene la enorme importancia porque ilustra la manera en que, los nuevos métodos de gestión, de evaluación individualizada de los rendimientos y el dispositivo para implementar la calidad total, actúan sobre los cuerpos de los trabajadores. Desde la perspectiva de Dejours el sufrimiento designa la vivencia particular resultante de una situación específica, de un contexto, entonces “no es constitutivo de la persona”.

A través de diversos estudios clínicos y de campo Dejours, expone contundentemente que las nuevas formas de organización del trabajo, de las que se alimentan los sistemas de gobierno neoliberal tienen efectos devastadores sobre nuestra sociedad (Dejours, 2009) como el sufrimiento como efecto psicosocial ineludible.

Algunos estudiosos interesados en tales efectos, de manera crítica, abordan el trabajo como maquinaria de exterminio, caracterizada por la precarización, vulnerabilización de los trabajadores, el progresivo desmonte del marco jurídico-legal que les proteja, el desahucio creciente de la fuerza de trabajo sobrante y el abandono a situaciones de pauperización progresiva. (Pradas, 2013). Aunado a ello se encuentran las más sofisticadas formas de captación total de la fuerza de trabajo bajo la formación del “capital humano” y “yo-empresa” que apuntan a la reducción de los individuos a mero substrato de los flujos de valorización del capital con efectos psicosociales cada vez más relevantes (Zamora, 2013). He ahí la importancia de volver a la experiencia subjetiva de los trabajadores.

Desde la perspectiva antropológica, diría que el sufrimiento, tiene que verse en su carácter social, como sufrimiento social. Una categoría que Kleiman desde la antropología médica utiliza para hacer comprensible la realidad intersubjetiva que hoy más que nunca está mediada por la

1 Numerosos relatos de las operadoras que participaron en el estudio pusieron en evidencia que el cambio tecnológico generó rechazo, incertidumbre, llanto, ganas de huir, miedo a nuevas situaciones, (a no realizar bien el trabajo o al despido) relatando ataques de nervios que, colectivizados, se reconocieron como histerias colectivas. Incluso informaron que fue el único momento en que se revirtió el escalafón para que las más jóvenes pudieran capacitarse para el uso de las PC. “cabe destacar que la mayoría de ellas se hizo a la idea que aquellas compañeras que expresaron abiertamente su rechazo a las máquinas, ya fuera por ataques de nervios o por otras actitudes extrañas, (golpear o escupir en el teclado) fueron catalogadas por ellas mismas como personas que no supieron mantener el equilibrio o el control sobre su persona” por ello de alguna manera tales expresiones se ocultaron. (Ramírez 2010a:102).

adversidad y la pérdida. Este autor destaca que “usará el término tomando en cuenta lo individual, pero lo trasciende para enfocar la representación cultural, la experiencia transpersonal y la encarnación de la memoria colectiva (1997:316). En este sentido, hay que precisar que el sufrimiento refiere a la imbricación de problemas humanos cuyos orígenes y consecuencias están en las heridas devastadoras que las fuerzas sociales infligen a la experiencia humana.

En virtud de que un mundo de respuestas de aflicción afloraron al estudiar el estrés de las operadoras telefónicas y en este mundo de aflicción aparecieron los sistemas de vigilancia, me pareció pertinente mostrar el dato etnográfico que develó su importancia.

La ruta metodológica

Desde un trabajo etnográfico guiado en primer lugar por entrevistas a profundidad se captó la narrativa de las operadoras, lo que permitió entender la lógica expresada en la forma en que ellas experimentan y evocan su padecimiento vinculado a su historia laboral y familiar y, además, la manera en que emergen diferentes contextos advirtiendo las transformaciones que operan en las diversas esferas de su vida. Se abordaron tres espacios importantes de análisis: el individual, laboral y familiar.2

Lugar y participantes de la investigación

A través del sindicato de telefonistas se obtuvo el acceso a la empresa Telmex. Se realizó el trabajo etnográfico entre el 2001-2002, que duró más de 8 meses de labor continua en uno de los centros de tráfico caracterizado por no cumplir con los estándares de productividad. Se efectuaron sucesivas entrevistas semiestructuradas3 aplicadas a un grupo de 25 operadoras seleccionadas bajo criterios específicos que tenían relación con los objetivos de investigación4. Aunque toda la investigación da cuenta de 25 participantes, las que tuvieron una participación decisiva por sus complejas narrativas y por el tiempo otorgado a la investigación fueron 12.

De este grupo de 12, todas tuvieron, al momento de la investigación, la categoría de operadora telefónica y sus funciones variaron de acuerdo con el departamento al que pertenecían, por ejemplo: departamento de tráfico lada internacional (090), lada nacional (020), departamento de información (040). Quizá una diferencia importante a destacar en términos de experiencia laboral y de conocimientos sobre cómo lidiar en el mundo del trabajo no lo hace precisamente el departamento sino la participación sindical. En este sentido, se advierte que quienes han participado de diversos cargos sindicales, mantienen una diferencia permanente en la manera en que se explican, elaboran y manejan las problemáticas emanadas del trabajo y las asociadas al estrés. Esta cuestión es importante ya que matiza las expresiones del grupo en cuestión.

El análisis de la información se realizó ponderado de manera importante el punto de vista del actor y se efectuó a partir de categorías creadas en concordancia con los objetivos del estudio. El presente trabajo se orienta a través de mi voz narrativa, a fin de ordenar y exponer en un marco de referencias teórico y conceptual la propia voz narrativa de las participantes, las que cobran centralidad por mostrar desde su experiencia diversos cambios en su ser operadora.

2 La investigación se realizó básicamente en el ámbito laboral, pero se extendió hasta los hogares de las participantes con la intención de comprender las relaciones en tensión y las múltiples demandas generadas por los diversos roles sociales y, dio cuenta de la manera en que tales contextos influyen en la aparición de estrés en diversas modalidades y de manera muy compleja, así mismo, cabe aclarar, que aunque se analizó con detalle el trabajo de la operadora antes y después del cambio tecnológico, encontrando diversos y complejos factores laborales y extralaborales comprendidos en su explicación.

3 Se realizaron entre 3 y 4 entrevistas con cada participante que variaron en extensión, ya que la primera se efectuó durante la jornada laboral y contó con 30 minutos, mientras que las siguientes pudieron extenderse hasta 2 horas y a lo largo de varios meses. Es importante señalar que la que suscribe realizó personalmente toda la labor de obtención de información y su respectiva codificación y análisis.

4 Los criterios de selección fueron: presentar síntomas de estrés o diagnóstico de estrés; y para tener una gama diversa de expresión se tomó en cuenta lugar de trabajo, antigüedad, edad, estado civil y paridad.

Las transformaciones en el mundo de la telefonía y su repercusión en los cuerpos de las operadoras

Las transformaciones en el mundo de la telefonía se originaron partir de tres fenómenos imbricados: la implementación de innovaciones tecnológicas; la privatización de Teléfonos de México; el proceso de democratización del sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM1). De acuerdo a las investigaciones de De la Garza (1984), De la Garza y Melgoza (1984) los cambios en el proceso de comunicación telefónica transitaron de un sistema mecánico manual, -en funcionamiento desde la segunda década del siglo pasado hasta los años 1950-, a un sistema electromecánico automático -desarrollado en los años 1950 y 1960-, hasta el sistema digital, que significó la integración plena de la conmutación y las telecomunicaciones en una central digital². Los cambios propuestos por la empresa iban dirigidos a diversificar sus ingresos, al proporcionar servicios no sólo telefónicos sino también de transmisión de datos y video, redes privadas, videoconferencias, radiolocalización, multimedia e internet, entre muchos otros. Paralelamente sucedían otros en los procesos de trabajo, derivados de la implantación de la fibra óptica, que permitieron alcanzar una productividad mayor, proporcionar mejores servicios y ponerse en condiciones de enfrentar la competencia con otras empresas de telefonía como Avantel (MCI-Banamex) y Alestra (AT&T), situación que no habría sido posible si la empresa hubiese seguido trabajando con equipo analógico o manual.

Con la privatización se dio paso a un nuevo concepto de servicio que tenía como principal objetivo perfeccionar en todos los sentidos la atención telefónica para entrar a un nivel competitivo, mejorando la imagen inmediata de la empresa y tratando de alcanzar un mayor volumen de tráfico de larga distancia y la capacidad de competir a nivel internacional. Para ello empresa y sindicato empezaron una nueva era de negociaciones sobre eficiencia, calidad del servicio e incremento del rendimiento del trabajo. En este marco de las reestructuraciones, hacia finales de los años 80 se entra en un proceso de flexibilidad laboral. De acuerdo a De la Garza (2000), las principales formas que la flexibilidad ha adoptado son las reformas a la legislación del trabajo, los nuevos términos de negociación en los contratos colectivos y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas³.

Más adelante el tema de la productividad propuesto por la empresa, genera nuevas reflexiones al considerar que la nueva tecnología significaría para los trabajadores un cambio total en el desempeño de su trabajo, frente a lo cual los viejos instrumentos de defensa obrera serían inservibles. La digitalización fue mostrando su lado negativo, cuando se analizó junto con el asunto de la productividad, perfilando la pérdida de control sobre el proceso de trabajo, la descalificación y recalificación de las diversas categorías la simplificación de las tareas.

Por lo anterior quedaba claro que para realizar un estudio sobre estrés, era preciso asociarlo al vertiginoso proceso de cambio en el que se inscribió TELMEX, hace algunas décadas, para obser-

¹ En adelante me referiré a éste tan sólo como sindicato.

² Un análisis comparativo de movimientos y funciones de cada uno de los sistemas, escapa a los propósitos de la presente investigación, dada la naturaleza tan compleja y detallada que requiere para comprender tales cambios. No obstante, en la revisión de literatura específica sobre el tema encontramos autores que tienen como punto nodal la explicación de las transformaciones que trajo la utilización de tales sistemas. Este aspecto fue detallado en Ramírez (2010a).

³ El tema de la flexibilidad laboral es central para entender los cambios en las relaciones laborales, sin embargo resulta muy complejo en virtud de referir a diferentes sistemas de relaciones industriales que han sido abordados desde distintas posturas analíticas. En el terreno conceptual De la Garza (2000) observa algunas dificultades dada la polisemia del significado de flexibilidad y apunta los aspectos que algunos estudiosos relacionan a ello. Por ejemplo señala que algunos la han vinculado con la tecnología reprogramable; otros con las nuevas formas de organización del trabajo que deberían superar al taylorismo-fordismo; también se la ha relacionado con precariedad en los empleos; se la ha hecho extensiva a las reformas de los sistemas de seguridad social, de la contratación colectiva y de las leyes laborales, e incluso se la ha visto asociada con la ruptura de los pactos corporativos de nivel estatal.

Señalamos este fenómeno económico, político y social como parte del marco en el que tanto empresa como sindicato adquieren una importancia para entender los efectos, también diversos, que ocurren a los trabajadores. Dado que la explicación de éste fenómeno va más allá de las intenciones de nuestro trabajo, nuevamente remitimos a Solís, (1992), Sánchez (1998) y De la Garza (1989, 2000).

var cómo cada transformación implementada, generaría respuestas y virajes de las telefonistas en sus formas de pensar, de vivir y asumir sus cuerpos, y sus condiciones corporales como la salud/enfermedad/atención. Al mismo tiempo, fue posible ver cómo se transforma lo que ellas piensan de sí mismas. El trabajo visto como un mundo de significado y experiencia permitió vislumbrar cómo se construye ese tránsito en el que el cuerpo, el yo, y la vida misma se van reconfigurando a través de ciertas pérdidas y ganancias.

El propósito del presente texto es resaltar, a partir de una narrativa del grupo de operadoras, las razones del estrés mostrando un antes y un después del cambio tecnológico. En ese tránsito se relató cómo los sistemas de vigilancia se fueron haciendo más eficientes al incorporar paquetes de cómputo que registran todas sus acciones. Esta cuestión generó como respuesta diversas sensaciones y emociones negativas que van dando forma a la insatisfacción laboral, al incremento de la conflictividad entre pares y al resquebrajamiento de las redes sociales de apoyo.

El cambio tecnológico desde la experiencia de las operadoras

Sin realmente proponerme indagar sobre el cambio tecnológico que sufrió la empresa, las diversas narrativas de las operadoras delinearon sus efectos con añoranza del antes, con expectativa y molestia del momento en el que se realizaba la entrevista, y con ansiedad hacia el futuro. Yo simplemente les había pedido que hablaran de su historia del estrés. Que recordaran cuando había oído por primera vez la palabra y cómo sentían un cuerpo estresado.

Es indiscutible que aun cuando todas las operadoras experimentaron tales cambios, algunas tuvieron una capacidad recordatoria a partir de la cual, sin proponérselo, lograron describir las transformaciones de casi dos décadas. En este sentido es que apareció siempre un antes y un después del cambio tecnológico que fue preciso enfocar para develar que fueron los nuevos ritmos laborales, la vigilancia y la disciplina laboral perfeccionadas gracias a la automatización, las que fueron descritas como principales causas de estrés.

El trabajo antes de la modernización se realizaba ante un gran conmutador al que se conectaba una fila de 12 operadoras que daban servicio a través de conectar cables. Su trabajo siempre era vigilado por una supervisora que parada atrás de ellas apuntaba en una libreta ciertas observaciones, pero sobre todo el orden en el que dejaría salir a cada operadora cuando ésta levantara la mano para ir al baño. Este tipo de trabajo se caracterizaba por ser cansado, riesgoso y generaba sensaciones de angustia, que fueron tempranamente codificadas por Elsa y Carla, como estrés. Se consideró que las formas de trabajo eran cansadas, ya que se requería de habilidades manuales para manejar los cordones, tomar nota sobre el suscriptor⁴ (nombre, tipo de llamada, lugar a donde desea hablar) y, además, ejecutar el trabajo en una posición erguida sobre una silla incómoda y con la pesada diadema con audífonos que dejaba su típica marca en el pelo. Todas sufrimos lo mismo -expresó con decisión Carla- el cansancio de los brazos por manejar tantos cables, conectando y desconectando las clavijas, haciendo varias cosas a la vez. Escribías lo más rápido para anotar todo lo concerniente a la llamada, y a veces las manos dolían. Dolía la cabeza por los audífonos tan pesados y, los oídos, por los rezumbidos. El espacio de trabajo era pequeño y lo único que veíamos por varias horas era ese tablero lleno de lucecitas, que eran llamadas que teníamos que atender. Lo único bueno es que antes estábamos juntas, aunque el espacio fuera chico, podíamos platicar entre nosotras al mismo tiempo que atendíamos al cliente. Claro que había mucha vigilancia pues al final de la fila en donde estábamos 12 operadoras, se ponía la supervisora para vigilarnos. O a veces estaba atrás de nosotras como queriendo oír nuestras conversaciones.

⁴ Se le denomina también abonado y recientemente cliente.

El trabajo como riesgoso fue configurado a partir de la relación con el equipo, principalmente con los audífonos a los que se les conocía como ‘aparato’ o ‘marido’ pues nunca se separaban de él. La noción de riesgo expresó una disputa entre autoridades y operadoras, pues mientras para las primeras el trabajo era tan sólo una actividad ‘sin chiste’, como mencionó Santa al enfatizar la manera en que las autoridades se empeñaban en calificarla como sencilla y sin riesgos, para las segundas, dicha actividad tenía cierta calificación, ya que, requería de agilidad, destreza, conocimiento de claves para registrar los datos y, manejo de información que las más de las veces las operadoras tenían que almacenar en su memoria o en apuntes en los que se apoyaban¹. En tanto esto se subrayó como respuesta a la noción de trabajo ‘sin chiste’, se insistió en que el mayor riesgo laboral al que estaban sometidas era a ‘los repiques’² reconocidos en la vida cotidiana, pero no en la ley federal del trabajo.

‘La grabación’ poder ideológico del control

En ese ambiente de poco desarrollo tecnológico el sistema de control y vigilancia descansó en buena medida en las supervisoras. Ellas se paseaban a lo largo de la fila de 12 sillas para observar que las operadoras estuvieran derechitas, bien sentadas y, para escuchar que se realizara bien el trabajo en poco tiempo y sin intimar con el cliente.

Tradicionalmente se sabía que una de las actitudes más penadas por la empresa era el uso de la posición para llamadas personales, por ello existía un mecanismo de control interno denominado “grabación”³, que todas las operadoras recordaron con gran temor ya que suponían que si eran sorprendidas por las autoridades corrían el peligro de un castigo e incluso del despido.

La grabación fue recordada y asociada a las primeras y más profundas sensaciones de angustia y nerviosismo de las operadoras, por tanto aunque abiertamente no se aceptó por parte de ellas que hicieran uso de la posición para hacer llamadas personales, sus descripciones sobre esas circunstancias son elocuentes.

Con la grabación, se sentían permanentemente vigiladas, acosadas, ya que se decía que eran grabadas sin saberlo, no sabías cuándo, cómo, a qué hora, nada... porque –explicaron casi todas- obviamente a la primera oportunidad se hacían llamadas personales. Unas para los hijos, llamaban para ver cómo estaban, si ya comieron, si ya llegaron de la escuela... y lo hacían desde la posición ya que no tenían permiso de levantarse sino hasta que la supervisora lo indicara.

En ese tiempo los permisos para moverse de la posición (salir al baño o hablar por teléfono)⁴ dependían de la supervisora quien anotaba en una hoja aquella que había levantado la mano primero y así sucesivamente.

No nos dejaban parar para nada -comentó Isabel- de ahí la angustia por los hijos, sobre todo cuando se enfermaban o tenían problemas con las personas con quien los dejaban. Cuando tuve mi primer hijo, entendí lo que era la angustia que observaba en mis compañeras por no saber de los hijos, si estarían bien, o si estarían enfermos y eso te lleva a que no pasaba una hora de tu

1 A pesar que con el tiempo las operadoras se dan cuenta que su trabajo no es tan difícil, recuperan la idea de que en ese ‘antes’ ellas imprimían sus capacidades, ingenio, memoria y actitud corporal disciplinada para el desempeño óptimo que la empresa les exigía y, que sólo ellas en tanto mujeres podían dar.

2 Los repiques fueron descritos como descargas de decibeles superiores a los que el oído puede recibir y a los que todas estuvieron expuestas cuando trabajaban con el sistema analógico.

3 La idea de la “grabación” se circuló para que cada operadora tuviera cuidado de no ser motivo de “un control”. Esto es se decía, que la grabación era una forma de revisar la manera en que las operadoras realizaban su trabajo, era “un control” como ellas lo llamaron al referirse a una repentina visita de las autoridades a su línea para escuchar tono de voz, tipo de atención al cliente, fraseología, tiempo de atención, etc. Esto es, efectivamente un control, que al cabo del tiempo cada una de las operadoras asumió como ese rumor desplegado tal vez por las autoridades para atemorizar, pero que al fin y al cabo supuso como respuesta el acato de las normas y la disciplina o como ellas señalaron, supuso “un buen comportamiento”.

4 Según apuntan las operadoras, los permisos para pararse de la posición eran restringidos por las autoridades para quienes sólo eran considerados aquellos que tienen que ver con necesidades fisiológicas o con llamadas de emergencia a la familia. Esta cuestión dejaba inexistente la posibilidad de un tiempo simplemente para ‘el descanso’

jornada sin intentar saber cómo están. Supongo que todas pasan por lo mismo y se volaban las llamadas. Había mucha angustia por eso. Por un lado por no estar con los hijos en esos momentos y, por otro, por la grabación, ¿te acuerdas que te dije lo de la grabación...? eso si te mantenía en unos nervios espantosos pues si te cachaban haciendo llamadas, te podía costar hasta el empleo. Ese tipo de control se había interiorizado en las operadoras a través del miedo, convertido en un delirio de persecución pues al primer sonido extraño que suponía la presencia de la grabación, se expresaban los nervios y en consecuencia una actitud de autocontrol de las operadoras. Jazmín afirmó que siempre estaba muy quietecita haciendo su trabajo, procurando el tono de voz, la fraseología, tratar con amabilidad al cliente, pero si escuchaba algún ruido extraño en la línea se ponía nerviosa y procuraba no equivocarse.

Una mirada diferente, de lo que era la grabación y sus efectos, fue expresada por Elsa, para quien, aquello era más imaginario que real, pero surtía muy buen efecto, pues lo que lograba era la sensación de persecución y en consecuencia de autocontrol por parte de las operadoras. Ella manifestó que las supervisoras, quienes eran las encargadas de recordar el poder de “la grabación”, exageraban la nota respecto de las formas de control de la empresa y, lo hacían precisamente para amedrentar y lograr buenos comportamientos. Observando el tipo de trabajo que realizaban las supervisoras, Elsa consideró que lo que hacían era echarle el ojo a las más indisciplinadas y, a ellas, sí buscaban la manera de sorprenderlas para verificar la calidad de su trabajo. Aun considerando esta posibilidad, en la que se piensa el control de una forma más selectiva, la existencia de la grabación, bajo la representación de control quedó interiorizada por todas las operadoras, de tal manera que, es el elemento que asocian a los nervios y la angustia y que, algunas de ellas ha definido como categorías precursoras del estrés.

A la petición de tratar de entender cómo ese tipo de control generaba nervios y angustias y eran reconocidos por Elsa y Carla como los precursores del estrés, se argumentó lo siguiente.

Carla señaló -todas las que teníamos hijos, ‘cojeábamos de la misma pata’ pues sufríamos lo mismo por dejar a los hijos, o solos, o en la guardería o, con familiares. Eran unas angustias y unas carreras por estar pendiente tanto de tu trabajo como de los hijos y el marido.. Pero entonces la cosa era distinta, digamos que vivíamos con mucha angustia, porque es más bien una preocupación doble. Por un lado por querer que tus hijos estén bien y, por el otro, porque no te cachen o te reprendan por no hacer bien el trabajo, ya que eso podría costarte el despido. Ahora eso es lo mismo porque esa preocupación nunca se quita, pero es diferente porque le agregas un trabajo fastidioso, que no es creativo y los ritmos con los que se quiere que se haga, por eso ahora si se habla de estrés.

Elsa comentó -Quizá en ese momento no se hablaba de estrés aunque te podría decir que sí se vivía un estrés tremendísimo porque esa vigilancia y disciplina en el trabajo nos impedía mucho el contacto con la familia, por eso las pláticas de las compañeras con hijos no eran otras que estar con el Jesús en la boca y los nervios de punta por tratar de cumplir con todo lo que se tenía que hacer. Yo pienso que lo que nos producía ese tipo de control eran muchos nervios y angustia y que el estrés ya viene a ser otra cosa⁵.

La transición

Los años subsecuentes a la modernización, se describen como un proceso en constante ajuste hacia las nuevas formas laborales y advierte entonces sus primeros efectos.

La mayoría de las entrevistadas aceptan que hubo efectos de todo tipo. Uno de ellos, el más temible desde luego fue el despido. Pero para todas ellas se supone que una vez que pasaron el

5 Más adelante abordaré la diferencia que Elsa encuentra entre estas categorías. Por el momento se trató de ilustrar la manera en que en una relación causa-efecto las operadoras configuran la noción de nervios y angustia para mostrar los efectos de la disciplina y control ejercido sobre el cuerpo, toda vez que la vigilancia pasa por la postura corporal, el uso correcto de la voz y de las emociones que refieren al ámbito individual (las emociones relativas a sus relaciones familiares y las que emanan en la relación con el cliente) y al ámbito colectivo es decir a las que emanan en las relaciones laborales entre operadoras y también con las supervisoras.

umbral hacia las nuevas formas de trabajo, los efectos se encontraron en otro sitio.

Se esperaba mucho de la modernización, desde un equipo de trabajo cuyo diseño brindara beneficios y comodidades, hasta un ascenso escalafonario y mejor salario. Todo esto junto generaba la expectativa en las operadoras de adquirir un nuevo estatus. Ya privatizada la empresa estaba ávida de crear la nueva imagen de un personal que brindaría un nuevo trato y servicio de calidad bajo el lema “el cliente es primero”.

Los principales cambios más evidentes fueron los correspondientes al equipo. Sillas, mesas y pantallas ergonómicas que se pueden ajustar a cada cuerpo y a cada necesidad. Cambiaron las disposiciones y en lugar de estar alineadas en fila, hoy están en una isla de cuatro posiciones personales separadas por mamparas.

Aunque el espacio laboral de las operadoras es similar al de una oficina, ninguna operadora tiene su escritorio y computadora propios. Cada posición, tanto antes como ahora, es impersonal, no hay un detalle que advierta la propiedad de alguien. No obstante, algunas de ellas manifestaron la necesidad de hacerse de un espacio propio aunque sea tan sólo por el tiempo en el que están laborando, de manera tal que, por ejemplo Rocío se hace acompañar de una imagen religiosa y, Socorro y Jazmín de algún muñequito y de fotos de sus hijos que les devuelve su mundo afectivo. Lo único que en efecto es de uso personal y está siempre con ellas es la diadema que se conecta a cualquier computadora para iniciar su trabajo.

Se considera también que con los cambios tecnológicos, la disciplina y el control, se reforzaron en un doble orden, apoyándose en la tecnología y desde luego en la supervisión humana.

Pese a que las entrevistadas en este proceso de cambio, admiten haber tenido mejoras en lo que le llaman “permisos cortos”, que son nada menos que los 10 minutos de descanso antes de terminar una hora laboral, muestran inconformidades referidas a la rigidez en la disciplina laboral. En este sentido las quejas van por la mirada vigilante de las supervisoras que está observando que estén bien sentadas, con la pantalla en orden, los audífonos bien puestos, la mesa a la altura, desprovista de cualquier elemento ajeno al instrumental de trabajo.

El pleito con las computadoras

Para hablar de los efectos de la modernización la mayoría de las operadoras hicieron mención en primer lugar en los diseños nuevos, la remodelación de las salas y tenían “emoción de estrenar”, de “usar las nuevas máquinas”, en definitiva era algo así como el entusiasmo de la novedad. No obstante, en sus descripciones aparecen de nuevo la relación cuerpo-equipo y causa-efecto que conduce su discurso hacia la problemática del bienestar y la salud.

Elsa, quien de manera constante hacía referencia a lo mucho que le ha enseñado su participación sindical, expuso de entrada más elaboraciones sobre la importancia de la relación entre el equipo de trabajo y el

deterioro a la salud. Ella consideró que esas asociaciones directas hicieron que, una vez entrado el sistema digital, todo mundo se olvidara de los repiques como riesgo laboral, suponiendo que con las nuevas formas de trabajo, dicho riesgo desaparecería¹.

De alguna manera esto se corrobora dado que ninguna de sus compañeras hizo mención al problema de los repiques más que como una evocación de anteriores formas de trabajo, que eso sí, a todas les dejó como recuerdo entre dos y tres experiencias que les alteró auditivamente. Sin embargo, se advierte que no tienen mayor importancia para ellas, pues pese a considerar que tienen problemas para oír bien, ninguna buscó en su momento y, aún ahora, atención médica al respecto. Por el contrario, en este momento, adquirió mayor importancia el hecho de saber que las pantallas generaban una radiación que daña. De manera tal que, alrededor de éstas se elaboran ideas que han tenido como base el propio momento de su llegada.

Ese momento aparece reelaborado cada vez que se evoca, así encontramos en las descripciones de Elsa, Santa y Carla imágenes e ideas que están presentes y que se usan para señalar que cuando se modernizó su área de trabajo se decían muchas cosas, pero las que más destacaban era que las computadoras generaban problemas de salud². Nadie sabía bien a bien qué tipo de problemas, sin embargo se sintetizaban en la noción que en algún momento circuló, primero en un boletín del sindicato y posteriormente de boca en boca³. Se decía que las computadoras generaban problemas por la luz que irradiaban, por ello las compañeras embarazadas no debían estar en contacto con ellas, además, se les asoció a la noción de estrés⁴.

De esta manera la imagen de las computadoras como nocivas a la salud se fue generando al cabo del tiempo y, en esa relación de cercanía cotidiana entre operadora/computadora se observa cómo la primera le otorga entidad a la segunda, se establece una relación de animadversión y competencia que se va regulando con el tiempo, ya que, al principio todas las operadoras suponían que las computadoras eran más “inteligentes” que ellas, además, esas máquinas tenían el control, les exigían toda su atención para cumplir con el trabajo.

¹ En todos los casos los repiques fueron considerados como riesgos laborales generados por el sistema analógico. Aunque Elsa sostiene que es posible que con el sistema digital también exista exposición a ese tipo de descarga, no encontré información que avalara tal idea.

² Debido a que ellas muestran interés y participación sindical por lo menos más continua que la de sus otras compañeras, poseen mayor información que les permite mostrar una actitud contestataria y crítica de sus circunstancias.

³ Elsa, Santa y Carla recuerdan lo que se mencionó en otras épocas, pero sobre todo hicieron alusión a un estudio impulsado por el sindicato sobre el uso de las pantallas y sus efectos sobre la salud. Recordaron también los comentarios basados en una propaganda que sacaba la oposición al comité sindical en la cual se explicaba cómo se enfermaba y moría una telefonista. Más adelante en la búsqueda de información escrita con tales referentes encontré que la propaganda a la que hacían alusión era un boletín editado por Línea Democrática, que contenía un pequeño artículo denominado *Cómo muere Cuca la telefonista*. 22 de abril de 1984

⁴ Esta asociación fue más clara después de los resultados del primer estudio realizado por Taméy (1984). Aunque un reducido círculo de trabajadoras lo conoció, dado que parece que sólo se distribuyó entre las delegadas sindicales, sus efectos se encontraron en el plano coloquial, así que de boca en boca muchas compañeras comentaron sobre la presencia de los investigadores médicos y su interés por el estudio de los problemas de salud entre los que destacaban la fatiga y el estrés.

No obstante, al cabo del tiempo, comentó Carla, uno se va dando cuenta cómo poder manejarla, siempre se encuentran maneras y nos las vamos pasando entre las compañeras. Les decimos - mira hazle así, apriétale esta tecla y puedes hacer llamadas, y ganarle el tiempo... finalmente te das cuenta que las máquinas también se equivocan y ahora ya muchas lo sabemos, pero al principio siempre empiezas con miedo, porque te dicen muchas cosas. Te dicen que la posición registra todo y es como cuando lo de la grabación, aparte pues como no sabes exactamente como trabajan las máquinas, es un misterio que lo llenas con las ideas que quieras.

Socorro y Rocío, indicaron que el no saber cómo opera la máquina para registrar si el trabajo lo hacen bien o no, les produce inseguridad, pero lo mismo les produce no saber cómo es posible que éstas dañen la salud, así que ellas se manejaban dentro de las normas. Si se les indica que deben de poner de tal manera la posición, lo hacen.

También afirmaron desconocer las habilidades que sus compañeras ponen en práctica para “ganarle a la máquina”. Sus respuestas mostraron esa actitud formal, del deber ser, ya que, al afirmar el desconocimiento de tales acciones, hacen suponer que ellas no lo llevan a cabo. Sin embargo, describieron por otra parte, que habían visto cómo muchas compañeras manifestaban una actitud violenta con la pantalla, la maldicen y casi la golpean.

Una vez -dijo Rocío muy asombrada- vi a una compañera escupir en el teclado y, me hice que no había visto, porque me espanté y pensé que tal vez era como una reacción de enojo por lo que de alguna manera uno piensa que hace la máquina...

Como estas reacciones existen otras, por cierto descritas como actos que observan en las otras compañeras y se enunciaron a partir de las frases “me contaron que en una época...”, o bien, “dicen que fulanita se comporta de esta extraña manera...” Estas referencias llevan a tomar en cuenta reacciones distintas que se dan en diferentes momentos. Por ejemplo, Carla comentó aún incrédula, que a la llegada de las nuevas posiciones, muchas compañeras tuvieron crisis de nervios y algunas incluso se habían vomitado en la posición. Ante esta circunstancia, la empresa pidió discreción para que eso no generara otras reacciones. Después nadie supo sobre otras circunstancias similares.

Por su parte Elsa, también recuerda esos hechos, pero ahora le llama la atención que existan operadoras que ensucian el teclado. Concretamente señaló a una de sus compañeras describiéndola como una persona de “raro comportamiento” pues para Elsa es inadmisibles que ésta pegue mocos en el teclado o, que otra, dedique varios minutos limpiando la posición con alcohol, restándole tiempo al trabajo.

Con la anterior descripción lo que Elsa hace es explicar su propia respuesta de enojo para con sus compañeras pues por una parte le parece repugnante el hecho de pegar mocos en el teclado y, por otra, que haya compañeras que dediquen tiempo a limpiar la posición, pues con eso lo único que hacen es trabajar menos, mientras el resto sí está trabajando.

En esas dos reacciones, aparentemente separadas en el tiempo, intenté una explicación que puso en relevancia lo que las máquinas representan para las operadoras. Así, las primeras reacciones narradas por Carla, podrían ser comprendidas como respuestas dirigidas a la máquina, dado que alteran el orden anterior y someten a un control más estricto a las operadoras. Mientras que las más recientes, aparecen como reacciones con diversos significados. Elsa subraya en su intento de explicación que esas respuestas puede ser para dañar las máquinas, molestar a las compañeras o robarle tiempo a la jornada. Como quiera que sea – insiste - son comportamientos que están generando reacciones en las demás, como la limpieza de la posición antes de empezar a trabajar, como si las computadoras contagiaran algo.

El tiempo, ese incontenible

Es sólo hasta que lo nuevo se convierte en cotidiano y el miedo desaparece porque ya se ha logrado manejar la situación y al nuevo equipo, cuando las operadoras en conjunto empezaron a sentir los efectos de la nueva tecnología.

Hay una apreciación distinta del tiempo señalada por todas como el principal elemento que las coloca en otra dimensión.

Pese haber logrado, tras numerosas negociaciones sindicales, los llamados permisos cortos, que consisten en disfrutar de 10 minutos cada hora trabajada, el tiempo se apreció como enemigo. Se apreció distinto sobre todo porque ahora es la máquina la que decide cuantas llamadas y en cuanto tiempo se tienen que contestar. No hay opción para las operadoras, ya no pueden elegir el tipo de llamadas según su procedencia, no pueden ir más allá de la fraseología establecida, ni prolongar la conversación con el cliente, toda vez que, aunque anteriormente tampoco se permitía, los mecanismos de la digitalización lograron un control más rígido con base en el tiempo. El tiempo se transformó en tiempo de trabajo, diría Santa, al comentar que lo único que le quedaba claro con la nueva organización laboral era que el tiempo -medido para todo- era el nuevo amo que indicaba los ritmos de trabajo.

El tiempo concebido apresuradamente es el referente que resaltan todas para hablar de los ritmos de trabajo, apuntando que antes se atendían en una jornada aproximadamente 60 llamadas y al momento de la entrevista eran hasta 600 llamadas. Ahora ya no regulan su ritmo ni controlan su trabajo, ya que todo se logra automáticamente dejando de lado su poder de decisión. El tiempo es un tormento y el reloj checador se vuelve la principal angustia. Es una barrera que separa la vida familiar y la del trabajo, es la metáfora del martirio y el descanso. Nora lo describe como su peor malestar:

“Es llegar a ese maldito reloj, es eso ¡llegar y checar!, ya no me importa lo que venga después... pero, ese llegar implica todo lo anterior de tu jornada, la casa, los hijos, la comida, las compras, los pagos, ¡todo, tooodo!. De tal suerte que todo aparece como una película revolucionada, rápido, todo tienes que hacer rápido para llegar ahí. Una vez pasando eso es como si te desinflaras”.

La experiencia de la modernización

El nuevo ritmo de trabajo exigió el cumplimiento de tareas en el menor tiempo, requirió cambiar el estilo ‘relajado’ de trabajo¹, por uno automatizado dictado por el sistema digital monótono y repetitivo que les limitó en su expresividad y se convirtió en el vigilante permanente de sus acciones. Cambiaron las relaciones entre compañeras y también entre operadora y cliente. Nora quien expuso siempre de manera ordenada y reflexiva su punto de vista, capitalizando su experiencia como comisionada, resultó elocuente y sintética al hablar de lo que trajo el cambio tecnológico:

El cambio fue muy impactante porque todo era nuevo, y además el equipo era el adecuado para que ya no tuviéramos problemas de ningún tipo. Se supone que ya no nos cansaríamos por estar tanto tiempo sentadas, dado que la mesa y las sillas se podrían ajustar a tu cuerpo, a tu gusto. La diadema también se iba a mejorar, iba a ser ergonómica, porque se supone que ya no iba a ser pesada y que además con este nuevo sistema ya no se iban a dar los repiques. Siento que con todo ese equipo nuevo nos mantuvimos muy contentas un tiempo, pues después de tantos movimientos luchando por mejores condiciones de trabajo, creíamos haber ganado algo beneficioso a nuestra salud. Con el equipo nuevo, todas estábamos animadas y había mucha expectativa. La primera vez que entré a una sala de trabajo modernizada me impactó sobremanera. Todo tenía

¹ Así refirieron todas al tipo de trabajo en el que ellas imponían su propio ritmo,

otro orden, luz, limpieza de ..cómo decirte, del ruido, no...del barullo, mejor dicho. Eso fue lo primero que extrañé, porque cuando estábamos con los cordoncitos, se escuchaba mucho la voz de las compañeras trabajando, era un murmullo general, que hacía como mucho barullo. Con la nueva tecnología me impactó, por lo menos a mí, el silencio. Y lo que persiste hasta nuestros días. Yo voy a estar a gusto si mi compañera se sienta junto, y si logro reunir en la isla a mis cuatro mejores amigas, pues mejor para mí, la jornada se hace súper agradable. Y cuando no puedo, estoy viendo que se desocupe un lugar para pasarme junto con ella. Esto no le parece a la empresa, porque cree que estamos jugando, que sirve para la distracción. Nos dimos cuenta que con esta nueva organización laboral lo que hizo fue separarnos. Es una lucha constante a la individualización, es para que estés sola y hagas lo único que tienes que hacer, ¡trabajar!

Si siempre el trabajo de la operadora se ha caracterizado por el control por parte de los jefes, ahora eso se hace con medidas más drásticas, todo está medido, tiene tiempos muy precisos, no es posible ni pestañear. Además con el programa de productividad estamos todavía más controladas pues esto se generó por parte de la empresa y luego lo aceptó el sindicato con la idea de que ganaríamos más y era beneficio para nosotras. Pero en realidad es como correr tras la zanahoria... y ahí nos tienen todo el tiempo con unas angustias por llegar a la meta.

Para lo de productividad se pone una cantidad promedio de llamadas que debemos contestar. Por ejemplo, el 95.26 % mensual. Esto quiere decir que del 100% de llamadas que yo reciba, un 95.26% debo contestar antes de 10 seg. En este caso esto no es negociable, la empresa dijo que esto debe de cumplirse. La empresa dijo: "Si yo no cumplo me van a multar y ustedes sindicato tendrían que por lo menos intentarlo". Y no hubo para donde moverse.

Esta meta significa que tengo que estar pendiente de mis llamadas, no perder tiempo, además que ya no controlo cuántas llamadas me caigan. A veces no me doy cuenta, estoy comentando con mi compañera y de pronto me aparece en la pantalla un cliente, entonces tengo que entrar inmediatamente diciendo "Gracias por llamar a lada, le atiende Nora, ¿en qué le puedo servir?" Empiezo a teclear la información que me da y la corroboro, todo esto rápido, para cumplir. Pero si resulta que es una llamada que se me empieza a complicar porque me pide información del Congo, y el cliente no tiene bien los datos, o que es de Afganistán, uy, no, ya empiezo a pensar que el tiempo se me está viniendo encima, llamo a la operadora y no me contesta, entonces empieza la angustia, la prisa y a pensar "ya quiero que se vaya para que entre la otra llamada". Luego, si me tardo con un cliente, o tenemos poco personal para atender el número de llamadas que está llegando en ese momento, aparece en la pantalla las siglas CE (cola en espera) que esto es una llamada de atención de que nos estamos tardando más de los 10 seg.

Resulta que también ahora a la empresa le importa la calidad del servicio que damos. Yo no digo que eso esté mal, lo que pasa es que de nuevo los mecanismos que usa son para controlarnos, es nuevamente sentirnos vigiladas en todo lo que decimos y en los tiempos en los que lo hacemos. Lo que a mi realmente me llama mucho la atención es la manera en que quieren controlar todo... hasta tus emociones, ¡eso es increíble!

Que sonrías, pero que no te rías ni entables mucho trato con el cliente. Que tu voz sea suave y bajita, que proporcione toda la atención y siempre le des la razón. O sea, es un esfuerzo constante por demostrar que lo que hacemos lo hacemos bien. Esto, tarde que temprano trae repercusiones serias a tu salud... Yo lo he experimentado... me aturdo. Pero sobre todo he visto cómo les ha afectado a muchas compañeras. Yo veo que estas presiones de los tiempos, de la vigilancia de la supervisora se vuelven en, ¿cómo decirte?... elementos psicológicos que están afectando muchísimo.

Y son muchas cosas porque, por ejemplo, las compañeras del departamento de quejas, de 050, no tienen la presión de los tiempos de tramitación y supongo que no se les impondrán porque lo que a la empresa le interesa, que es la buena atención y la resolución de sus problemas (los de los clientes) haga que nos sigan prefiriendo. Pero de todas formas se ve que ellas enfrentan muchos problemas que están afectando su salud. ¿Como cuáles? ... Simplemente hay uno que no se quiere ver y que es el trato con el cliente, pues ellas, más que ninguna de nosotras, se enfrentan a la ira del cliente, a sus exigencias y desplantes, tratándolas como si fueran unas sirvientas, y ante esas agresiones ellas no pueden decir nada más que repetir que "el cliente es primero", como nos han recalcado todo el tiempo.

Exigencias, ritmos y vigilancia como generadores de violencia

Las exigencias por cumplir con las metas de productividad y los ritmos para atender las llamadas volvieron hostiles y agresivas a las operadoras¹. No a todas, pero parece rescatarse de los relatos que esa fue una respuesta generalizada con el cambio tecnológico y recrudescida a medida que pasaban los años. Se destacó entonces que ello se reflejó en sus comportamientos, mismos que algunas como Elsa, Nora, Santa, Carla catalogaron como "comportamientos extraños". Bajo esta categoría ellas describían actitudes irascibles, violencias, conflictos, angustias, ansiedades generadas por las nuevas formas laborales.

Algunas operadoras reconocían en otras tales comportamientos y simplemente las esquivaban. Regina mencionó por ejemplo, que reconocía quienes eran agresivas con el cliente, y eran altas. Ella rechazaba o se aislaba de esas personas, reconocidas como "indeseables". Dijo: "Simplemente las evito, me alejo para no adquirir sus malas vibras, aunque tal vez con esto ellas se sientan más mal y por eso se vuelven más agresivas".

Al advertir varios comportamientos Nora es más precisa y tras su propia observación cotidiana clasifica los comportamientos de sus compañeras advirtiendo sobre todo, irritación, enojo, injusticia, que producen –desde su perspectiva- tres tipos de operadoras: las agresivas, las ensimismadas y las que se aíslan. "Pero las que más me impresionan, son aquellas compañeras que tienen un comportamiento de aislamiento. No se comunican, no hablan. Las compañeras llegan y se sientan y están en su posición sin comunicarse, es como si tuvieran miedo a las demás y esa forma de encapsularse...es como también una especie de resignación, de que aquí no hay nada que hacer, aquí me aguanto y me aguanto yo sola mis rollos".

La figura de la supervisora

Las relaciones de trabajo entre operadoras y supervisoras fueron las que se expusieron rápidamente para explicar las principales sensaciones de reclamo y malestar que derivaron prontamente en la configuración de un personaje dotado de poder injustificado. Es la figura de la supervisora, otrora operadora igual que el resto, sindicalista que de igual manera conoce lo que significa estar del lado del 'no poder', pero que en un momento dado, gracias a las prebendas del sindicato, logró un puesto que implica nada menos que el control de sus compañeras. De ahí esa idea de poder injustificado, asentada en la noción expresada por Carla, ¡cómo una como yo, ahora está de supervisora!, o en el reclamo de Santa – un día te enteras de que fulanita es ya la supervisora y te preguntas ¿cómo le hizo si es bien floja?-

Todas mostraron la gran molestia que genera el hecho de que una compañera sindicalizada ahora sea supervisora, pero saben que deben acatar este otro sentido del juego. Saben que hay reglas y normas que deben cumplir, sin embargo, manifiestan su malestar que se exagera sobre todo cuando, desde la perspectiva de las entrevistadas, las supervisoras despliegan su poder de manera autoritaria e injustificadamente. Al referirse concretamente a lo que molesta de las

¹ Incluso se veía que muchas operadoras se afectaban emocionalmente cuando recibían llamadas obscenas. Algunas rompían en llanto, otras se enojaban y respondía mal al cliente.

supervisoras, empezaron por describir a mujeres déspotas, duras, exigentes y groseras, quienes imbuidas en las exigencias de 'la nueva cultura laboral' que destaca que el cliente es primero y, se debe de atender con rapidez y buen servicio, exigen de las operadoras respuestas automatizadas. Cuestión que logran apoyándose en la tecnología pero también de su propia presencia vigilante ya que colocándose atrás de las operadoras para observar sus acciones de cerca, hacen más efectiva su presión. Ser déspotas y groseras son adjetivos que se ganan por tratar a las operadoras no como personas sino como máquinas que tienen que responder siempre igual y de buen modo. Están siempre pendientes de que la atención que brindan las operadoras sea la 'precisa', ni demasiadas atenciones, ni risitas, ni actitudes demasiado secas ya que tienen que responder con toda una fraseología y una actitud amable y servicial.

Santa precisó tal es el control que quieren de uno, que no te dejan reír, pero también, te llaman la atención porque estuviste demasiado atenta con el cliente.

Igualmente para Carla, las jefas déspotas y groseras son aquellas a las que no les importas como persona, es más, subraya, no eres una persona para ellas, eres un número, una máquina que no debe cometer errores, porque no son válidos.

La actitud de duras y exigentes se explica por no acceder a dar permisos fácilmente, o no atender con sensibilidad las situaciones imprevistas que eventualmente les ocurre a las operadoras en su vida familiar que requiere de un apoyo en el trabajo ya bien para poder faltar, con o, sin goce de sueldo. Al respecto, cada una de las entrevistadas a lo largo de su vida laboral experimentaron diversos sucesos de enfrentamiento en este sentido y también advirtieron "favoritismos", una práctica muy criticada porque supone que las operadoras deben mostrar cierto comportamiento y trato para con las supervisoras "haciéndoles la barba", esto es, manteniendo una actitud servicial y positiva para todo, con lo cual, se logran ciertos favores o, por lo menos un trato menos rígido de parte de las supervisoras. Sin embargo, justo este tipo de acuerdos es el que más incomoda a las entrevistadas ya que supone arreglos ("hacerles la barba") que fueron criticados por todas, porque, en el fondo se vislumbra un uso del poder que provoca una sensación de injusticia e insatisfacción¹.

Las numerosas descripciones sobre las relaciones hostiles entre operadoras y supervisoras se pueden sintetizar destacando el objetivo de control que tiene encomendado la supervisora y que se potencia, como se ha señalado anteriormente, con el apoyo de la tecnología para el control individual. Aunado a ello estará su recorrido personal, su mirada y enérgico llamado de atención para controlar los cuerpos y las emociones de las operadoras.

Al respecto conviene subrayar que esta actitud de supervisión y control no es configurada como nueva a partir del cambio tecnológico, pues ya hemos visto cómo anteriormente las supervisoras eran pensadas como "capataces". Más bien, por el señalamiento que hacen las entrevistadas, se aprecia que

¹ Es importante notar que si bien esta práctica fue muy criticada por todas, a partir de juicios de valor, existen también algunas descripciones en las cuales se advierte como ellas mismas en algún momento de sus vidas laborales caen en la práctica que critican. Lo importante a destacar es quizá el hecho de que aquella crítica tenaz lo que muestra es la rigidez de las relaciones y el uso de poder.

siguen haciendo lo mismo pero quizá de una manera más sofisticada, apoyadas en la tecnología que aunque está hecha para controlar los tiempos de operación, le provee a la supervisora de un "poder ideológico" que usa de manera discrecional. Es el efecto de la "grabación" que ahora toma una dimensión real en la computadora, pues ahí aparecen todas las terminales de las operadoras en acción. Desde esa pantalla la supervisora puede ver cómo están trabajando todas en general, pero además puede entrar a una línea para monitorear el trabajo individual. Con la información que se obtiene en esa indagación y la que se logra en el trato cotidiano, las supervisoras "catalogan" a las operadoras y así las tratan.

Teniendo en cuenta el tiempo como factor esencial en las nuevas modalidades de trabajo he advertido algunas diferencias en las funciones de la supervisora que he de rescatar de las diferentes narrativas.

Jazmín describió que antes del cambio tecnológico, la supervisora se colocaba atrás de ellas viendo lo que escribían en la teleboleta y en una ocasión ésta le llamó la atención, regañándola de fea manera y exponiéndola con las demás, ya que había tratado mal al abonado y además en lugar de anotar en la teleboleta 5 min., de llamada, había puesto 3 min. Más allá de exponer cual fue el fin del desencuentro, queremos resaltar el interés que en ese momento tenía la supervisora de acuerdo a su función. Suponemos que aquí su interés está en el cobro al abonado, por el tiempo de su llamada y, no así, en el tiempo que se tarda en tramitarla, pues no existía esa medición con lo cual las operadoras tenían un trato más fluido con el abonado.

En la actualidad, dado que existen los parámetros ya señalados anteriormente, la mirada de la supervisora está puesta en lograr una respuesta de las operadoras eficaz y amable, exigiendo que apliquen la fraseología, se ajusten a los tiempos y controlen sus emociones, tanto las personales provocadas por sus circunstancias individuales, como las que se generan con el cliente, sean buenas o malas.

Santa explicó que constantemente le llaman la atención porque se ríe. Esto no le parece mal al cliente, incluso, éste mismo puede alabarle que este de buen humor, pero si la monitorean y la escuchan que se estuvo riendo le llaman la atención y le dicen que está mal, como también está mal que muestre tristeza o, brinde un mal trato al cliente sólo porque ha dejado aflorar sus situaciones personales que le provocan cierta emotividad.

... si estoy contestando bien, estoy contestando contenta y viene alguien y me dice "estas mal eh" eso no debe de ser, ¡por qué contestas así! y lo dicen de mala gana, pues te saca de onda ¿verdad? O si en otro momento que no estoy de humor, tengo alguna cosa que me produce tristeza, también hay regañones porque uno no contesta con la sonrisa en la boca. Todo eso te prende, por más ecuánime que estés, te prende. Dices bueno -el abonado me dice que estoy bien y, la jefa me dice que estoy mal-, son situaciones que si te molestan, muchas veces te estresa pero mientras la sepas llevar tranquilo ahí la llevamos ¿no?

Esta discordancia genera conflicto interpersonal y a su vez una respuesta de enojo que ya es catalogada por la mayoría como estrés. Así como se observa el control de las emociones de las operadoras también se muestra el control a través de la disciplina corporal. Aún con los nuevos equipos ergonómicos,

no se les quitó a las supervisoras la observancia de la disciplina corporal. La relación hegemonía/subalternidad tal como se ha descrito muestra un trato exigente, hostil e inflexible que provoca como respuestas, enojo, coraje e impotencia. Todas lo sintieron y lo expresaron para la definición de esta relación, sólo que en términos de manejo se observa diferentes respuestas.

Elsa, Carla y Santa son capaces de debatir sus propias posturas cuando sienten que hay injusticia en el trato que reciben. No obstante, son moderadas en sus respuestas, no han llegado a enfrentamientos mayores ni a hostilidades profundas. Son moderadas, aunque su capacidad de respuesta hace que las supervisoras no enfrenten con ellas pues saben que no se dejan.

Carla explicaba que una de las cosas que más le pone nerviosa o de mal humor es que la supervisora se ponga atrás de ella cruzada de brazos, sin decir nada, sin preguntar, sólo presionándola con su presencia. Para ella este hecho es un hostigamiento en sí mismo y como respuesta sólo podía sonar los dedos en la mesa, porque sentía que no debería hacer algo más fuerte. Ella considera que hay compañeras que responden de manera violenta, pero ella se mide, porque sabe que una respuesta así trae problemas, ya que ha visto como, a partir de ello, las catalogan de 'problemáticas' 'conflictivas' y las tienen muy en la mira. Después de una respuesta así de enojo o de inconformidad, Carla enfatiza, es como quedarse marcada, por eso muchas veces lo piensas antes de generarte un problema, es mejor llevar la fiesta en paz. Aunque también reconozco que a veces respondes sin darte cuenta.

Para sintetizar

En general la tecnología trajo consigo la experiencia de un trabajo monótono, tedioso poco creativo y exigente de su atención que fue asociado por las entrevistadas a reacciones como aturdimiento, cansancio de la vista, molestia, por la necesidad de no perder de vista la pantalla. Estas reacciones a su vez se relacionaron con sensaciones de ansiedad y preocupación, por no poder realizar bien el trabajo y, sobre todo, por el temor de ser sorprendidas por la supervisora quien las observaba y escuchaba constantemente, con la intención darse cuenta si lo hacían mal. El aturdimiento como sensación más comentada se refirió a la sensación después de las primeras cinco horas de trabajo, como decía Elsa, repitiendo la famosa fraseología: "Buenos días, está usted hablando a la empresa lada internacional, mi nombre es Elsa, ¿en qué le puedo servir?", quedamos exhaustas, pero sobre todo como aletargadas de mirar la pantalla como una pequeña caja hipnotizadora, señalaba Elsa al poner ejemplos de cómo muchas de sus compañeras respondían ante lo tedioso del trabajo:

En una ocasión una compañera, que por cierto es abogada, se paró de la posición y gritó: "¡Este trabajo apendeja!", y furiosa se salió de la sala diciendo entre dientes un montón de majaderías. También he visto aquellas que se duermen en la posición, las que se ven muy cansadas y con los ojos rojos; las que contestan de mala gana al cliente e incluso irritables, que a veces se oye su conversación y te das cuenta y eso hace un momento de tensión en la sala, porque de alguna manera todas sentimos lo mismo. Sólo que aquella fue la que se atrevió a mencionarlo así.

El antes y después de la modernización tecnológica lleva implícito el tránsito en las formas de control y las respuestas de los cuerpos de las operadoras. Cuando hablan de "antes", se refieren al trabajo en el conmutador, llamado "analógico" y a las formas de control que representaban a la supervisora y la famosa "grabación" El "después" era todavía el ahora, de ese momento, la forma actual de trabajo que tiene en comparación, como mencionó Elsa, dos tipos de respuesta de acuerdo a la forma en que se trabajaba:

Cuando teníamos el analógico muchas compañeras, cansadas de tanto escribir y de tanto repetir lo mismo, aventaban el equipo y se paraban. Sí, era un acto de rebeldía, porque se supone que no podíamos pararnos hasta que la supervisora o la auxiliar nos dieran permiso. Pero para que veas

cómo el tipo de trabajo nos hace reaccionar de esa manera. Ahora lo que es distinto, es, como te decía de esta compañera que gritó: "¡Este trabajo apendeja!". Yo percibo que hay diferencia entre las dos reacciones. Porque la del analógico lo que hace es responder ante el cansancio. Seguramente la compañera ya tenía cansados e hinchados sus dedos de tanto escribir y marcar. La diferencia con la de la posición digital, que es la que tenemos ahora es precisamente la enajenación que te produce el tipo de trabajo, por lo monótono, lo rápido que quieren que se haga, con las mismas palabras, los mismos movimientos.

Hay diferencia, o por lo menos yo así lo percibo, porque la que avienta el aparato, que es la del analógico, lo hace por puro cansancio. La que grita es la del digital, y para mí, gritar "¡Este trabajo apendeja!", y salirse sin importarle un reporte o las consecuencias de ello, habla de mucho estrés. Cuando estábamos en el analógico, el estrés no era tanto porque a pesar de que era mucho trabajo y tenías que estar hablar y hablar, tú controlabas los tiempos de operación, y podías no contestar a los públicos que a veces son muy groseros. Decidías a quién le contestabas, y podías elegir según tu estado de ánimo. Por ejemplo, decir: "Hoy vengo muy relajada, voy a contestar a pura provincia".. o "Voy a dedicarme a los hoteles"... según cómo te sentías tú. Esa era otra cosa y ahí sí yo siento que uno tenía más control del trabajo. Con el digital, ¡para nada!, la posición es la que te controla, tú has perdido control y los ritmos y las exigencias te agobian. ¡Eso sí que es estrés!

Desde una narrativa vigorosa y detallada, el grupo en cuestión, explicó las razones del estrés mostrando un antes y un después del cambio tecnológico. En ese tránsito se relató cómo los sistemas de vigilancia se fueron haciendo más eficientes al incorporar paquetes de cómputo que registran todas sus acciones. Esta cuestión generó como respuesta diversas sensaciones y emociones negativas que van dando forma a la insatisfacción laboral, al incremento de la conflictividad entre pares y al resquebrajamiento de las redes sociales de apoyo.

Esta es una de las cuestiones más relevantes en las narrativas de las operadoras que subrayaron que, la implementación de nueva tecnología, aparte de generar experiencias estresantes, alteró la naturaleza de los sistemas de apoyo sociales tradicionales que se mantenían sobre todo entre pares. Se habló de una sensación de ruptura en dichas relaciones por las nuevas posiciones ergonómicas, que impedían la comunicación entre ellas y se subrayó que la disciplina y control laboral acentuó las diferencias entre operadoras y supervisoras, generando relaciones hostiles y un clima de competencia, envidia y animadversión activado por el programa de productividad.

La mayoría de las operadoras cuando narraron el momento del cambio detallaron que hubo llanto, ganas de huir, incluso histeria colectiva que se contenía y ocultaba por la propia empresa. El miedo a nuevas situaciones, desde el despido hasta a las propias máquinas, era externado de diferentes maneras. Unas lo hablaron como nervios, otras lo especificaron como estrés. Pero lo más importante de ello fue lo que cada una hacía para controlar su propia situación emotiva. Algunas escupían y golpeaban las máquinas, otras se apresuraron a aprender a manejarlas y pudieron sobrevivir al rito de paso considerado por el cambio tecnológico.

Pero el conflicto cotidiano que legó dicho cambio se complejizó a través del tiempo. Así lo demostraron las operadoras al hablar del control ideológico, dirigido claramente a los cuerpos sometidos al trabajo, destacando sobre todo que la intensificación, la pérdida de control sobre las tareas y la vigilancia las han convertido en máquinas y ese es otro elemento conflictivo del cambio.

Quizá la respuesta más interesante que las operadoras relataron ante el sentirse tratadas como máquinas, se encuentre en la manifestación de diversas emociones como el llanto y el coraje al ser maltratadas ya por la supervisora que quiere una respuesta automatizada o por el cliente y las llamadas obscenas que dicen recibir y que por ello no llegan a la meta de productividad. Fue el reclamo constante de Carla, Santa y Jazmín, Irma de no querer ser tratadas como máquinas. Y sus respuestas emotivas fueron quizá las metáforas de resistencia utilizadas para enunciar a las autoridades que ellas son mujeres que sienten y se vieron afectadas por el trato que reciben.

Algunos ejes analíticos, orientados desde la antropología interpretativa, y soportados por los datos etnográficos, manifiestan que es en el cuerpo de las operadoras donde se inscriben las transformaciones del mundo laboral conducidas por una ideología productivista. Dicha ideología utiliza el poder, el control y el disciplinamiento de los cuerpos a través de una vigilancia excesiva que se incorpora, es decir, se hace cuerpo en las operadoras hasta volverse una rutina que parece orientarse por ellas mismas y cuyo resultado es la transformación de cada operadora en vigilante de las otras. Al mismo tiempo, todo ello, dio pie a pequeñas respuestas de resistencia que matizadas por la ansiedad gestada cotidianamente, son expresadas como coraje al ser insultadas por el cliente o ser tratadas como máquinas por la empresa, la cual en busca de calidad y satisfacción del cliente les impide mostrar emociones que no sean favorables a la empresa.

Descrito de manera sucinta este mundo en convulsión, devela el trayecto del sufrimiento, que tal como lo expresé para el estrés, puede aparecer cíclico y procesual y constituye un ejemplo más del devastador deterioro psíquico y moral al que hicieron alusión Kleinman (1997) y Dejours (2009).

Bibliografía

(2008a) "Estrés laboral desde la perspectiva sociocultural". Revista Salud Problema. Segunda época, año 1, núm 3, enero-junio, pp 9-20 ISSN-0187-3148

(2008b) "Una Mirada Antropológica sobre el Estudio del Estrés Laboral desde Diferentes Áreas Temáticas y Tendencias Analíticas". Cap. 10 en Jesús Felipe Uribe Prado, [Edit]. Psicología de la Salud Ocupacional en México. Pp 325-354 Editorial UNAM, ISBN 978-607-2-00152-7

(2010a) "El estrés como metáfora. Estudio antropológico con un grupo de operadoras telefónicas". 454 pp. México, Colección Científica. CONACULTA-INAH. Versión corta disponible en

(2010b) "Relevancia de la epidemiología sociocultural en el ámbito laboral. Una reflexión a partir del estudio del estrés entre un grupo de operadoras telefónicas", En Jesús Armando Haro Editor. Epidemiología sociocultural. Un diálogo en torno a su sentido, métodos y alcances. Lugar Editorial, 2010: 307-347. Buenos Aires, Argentina. ISBN: 978-607-7775-10-2

(2010c) El desarrollo de una antropología física crítica y la generación de antropólogos físicos situados. Ponencia publicada en memorias del Primer Congreso Nacional de Antropología Social y Etnología de México, Rectoría de la UAM, México, D.F.

(2011) Estrés y emoción entre un grupo de operadoras telefónicas. RIVISTA DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI ANTROPOLOGIA MEDICA. PERUGIA ITALIA. Pag: 343-364 ISSN: 1593-2737

(2012) "Género, Trabajo y Estrés. Apuntes para una agenda de discusión sobre factores psicosociales". En Memorias del 1er. Congreso Internacional y 4to. Foro de las Américas sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud en el Trabajo. Octubre. Bogotá Colombia, 12 p

(2013) El estrés desde el punto de vista de un grupo de operadoras telefónicas. El trabajo y la familia como principal causalidad. en Brigidí, Serena & Josep M. Comelles, Locuras, culturas e Historia, Tarragona: Publicacions URV. COLECCIÓN DE ANTROPOLOGÍA MÉDICA PUBLICACIONS

(S/F) Nota de trabajo sobre la noción de sufrimiento. Universidad de Buenos Aires, Facultad de ciencias sociales. Equipo de Cátedras del Prof. Ferrarós. Artículo incluido en la obra colectiva "Plaisir et Souffrance dans le travail". Tomo 1 Ed. 1 de l'AOCIP. 1988. Traducción. Lic. María José acevedo.

<http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96282007000100006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-9628.

2000. Flexibilidad del trabajo en América Latina. En Enrique de la Garza (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. 148-178. México.

Balka, E. (1994). Technology as a Factor in Women's Occupational Stress. The case of Telephone Operators. En Messing, K, Neis, B y Dumais L. Invisible. Issues in Women's Occupational Health, Gynergy books. 401. Canada.

Carayon, P. (1993) "Effect of Electronic Performance Monitoring on Job Design and Worker Stress". En: Review of me Literature and Conceptual Model Human Factors, Vol. 35: 3 pp. 385-95.

Castells, Manuel y Pekka, Himanen, (2002) El estado del bienestar y la sociedad de la información, Alianza, Madrid. 215 pp.

Contreras, R (2009). "Dispositivos de control: vigilancia y disciplina" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Nº 116, Texto completo en

Coutts, J. 1989 (14 september). Bell Stops Snooping on its Operators. The Globe and Mail. A16. De la Garza, E y Melgoza, J. (1984). Reestructuración tecnológica y recomposición de clase en Telmex, Mimeo. México.

De la Garza, E. (1984) (Sep-Nov). Requisa en Telmex. ¿Bueno?. ...¿Bueno?... ¿el digital? ¡No se oye nada! En El Cotidiano No. 2. México.

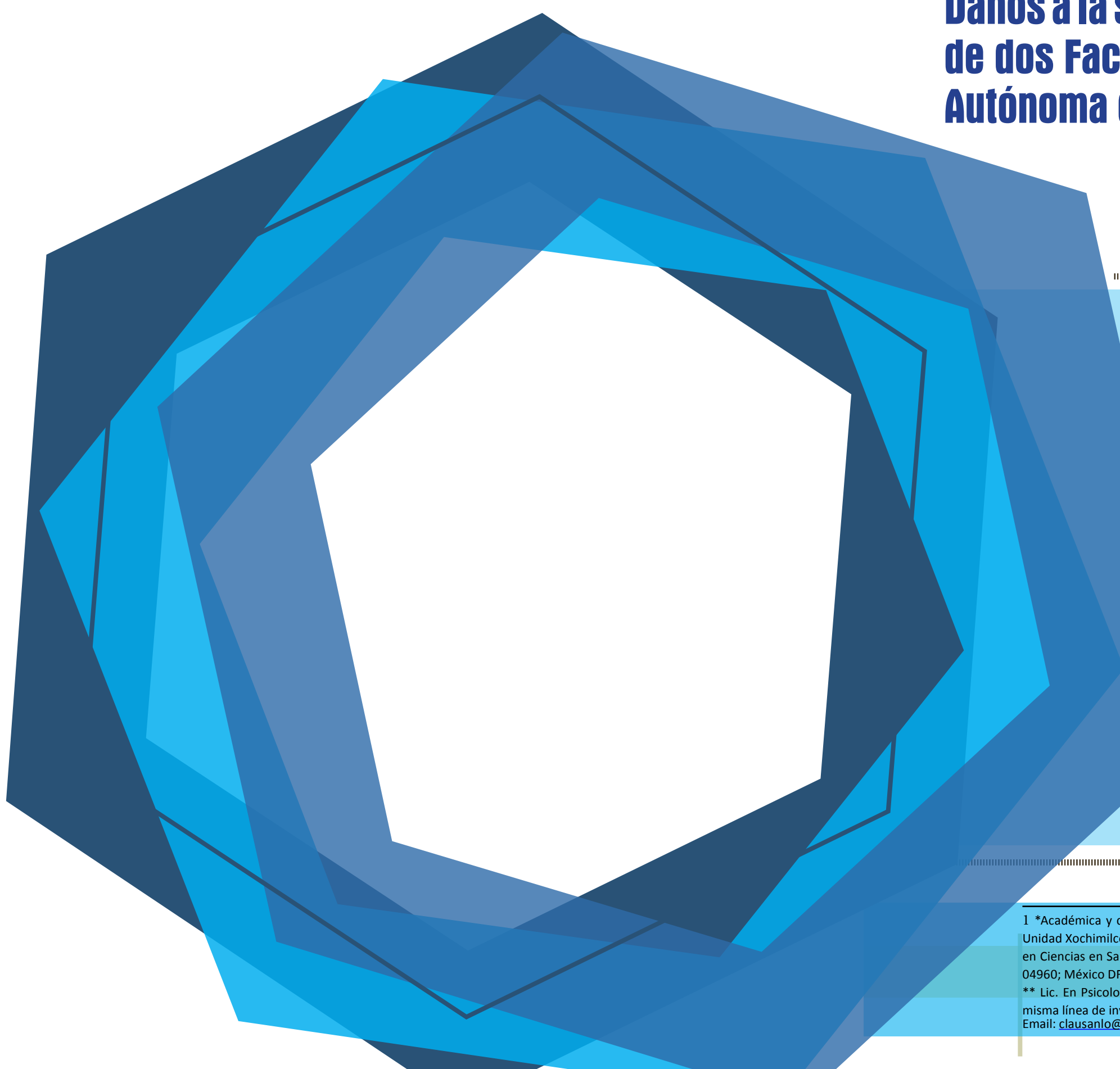
Dejours, Christophe (2009) Desgaste mental en el trabajo. Madrid, Modus Laborandi. Ditecco, D y Andre, M. 1987 (March edition). Report to the Health and Safety Sub-committee on Machine Pacing and Remote Electronic Monitoring. Communications and Electrical Workers/Bell, Montreal, Canada.

Espoz María Belén (2010) Colonizar los sentidos: 'calls center' y las nuevas formas de dominación/resistencia en las relaciones capital-trabajo en Cuerpos, Emociones y Sociedad, Córdoba, Nº4, Año 2, p. 92-97, Diciembre

Foucault, Michael. (1976) Vigilar y Castigar. Siglo XXI Ed. México. <http://cnynews.com/baby-boomer-alert-number-please-whatever-happened-to-telephone-operators/>
http://www.antropologia.inah.gob.mx/pdf/pdf_diario/julio_06/ritos_4_06.pdf
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/rcs3.htm>
<http://www.proyectos.cchs.csic.es/fdh/sites/default/files/JAZamora%202013%20Subjetiviaci%C3%B3ndeltrabajo.pdf>

Kleinman, Arthur. (1997) "Everything that really matters': social suffering, subjectivity, and the re-making of human experience in a disordering world." Harvard Theological Review 90.n3 : 315(21).

Martin, Michèle (1991) Hello, Central? Gender, Technology and Culture in the Formation of Telephone Systems. 232pp. McGill-Queen's Press - MQUP
Messing K, Neis B y Dumais L. (1995) Invisible. Issues in Women's Occupational Health. Gynergy books. 401. Canada.



Daños a la salud física y mental en académicos de dos Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México, y el uso frecuente de la computadora (2012)

◆ Sánchez López Claudia**
◆ Martínez Alcántara Susana¹
◆ Martínez López Carlos Raymundo**

Resumen

Introducción: Una vez que la organización y división del trabajo ha definido cómo y con qué se trabaja, estableciendo jerarquías, puestos, horarios además de proveer los materiales requeridos para el desarrollo del trabajo, también crea estatutos internos que definen a cada empresa o institución. En el caso del trabajo intelectual realizado por los docentes de la UNAM, está supeditado a reglamentos internos que además de diferenciarlos de otros gremios, establecen garantías que respaldan la permanencia en esta universidad sin embargo, también determina requerimientos que exigen las mismas actividades.

Tanto las exigencias como las compensaciones sociales y organizacionales que recibe el trabajador coadyuvan a la conformación del perfil de salud enfermedad de un grupo de trabajadores en particular; es por eso que en esta investigación se reconoce la relación entre determinantes, causas y los problemas de salud de los trabajadores (Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear, López, 2005). La búsqueda de los premios económicos por ejemplo, ha incrementado la carga de trabajo y por tanto la jornada laboral. El instrumento que por excelencia se utiliza para el desarrollo del trabajo intelectual es la computadora que tiene implícitos diversos riesgos y exigencias. Asimismo la propia innovación permanente de este instrumento de trabajo, genera de entrada

¹ *Académica y directora del proyecto, Dra. En Ciencias en salud en el Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM-X). División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Departamento de Atención a la Salud. Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores (MCST). Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, C. P. 04960; México DF.

** Lic. En Psicología, alumnos de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. UAM-Xochimilco, adscritos a la misma línea de investigación.
Email: clausanlo@yahoo.com.mx

ansiedad y distrés por la falta de familiaridad y dominio por parte del individuo, quien además debe invertir tiempo en adecuarse a su nueva herramienta mientras su trabajo cotidiano se acumula. **Objetivos:** Identificar las exigencias laborales que demanda el trabajo docente de tiempo completo de dos Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre ellas el uso frecuente de la computadora y su asociación con los daños a la salud física y mental. **Metodología:** Investigación observacional y transversal, realizada en el 2012 en una muestra por conveniencia de 95 académicos que laboran tiempo completo. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico con la que se recabó información laboral, de exposición a riesgos y exigencias asociados al uso de computadora y daños a la salud. El análisis estadístico se realizó con el programa JMP8; controlando género, edad y antigüedad, estableciéndose como nivel de significancia a $p < 0.05$. **Resultados:** La computadora se constituyó como una herramienta indispensable para el 97%, de los participantes. Quienes la emplean por más de 8 horas al día tienen en comparación a quienes la usan menos de 4 horas: 6 veces más dificultad para atender sus tareas ($p < 0.04$) y reciben supervisión estricta ($p < 0.009$). Padecen el doble de distrés ($p < 0.02$) y de ansiedad ($p < 0.02$), tienen 60% de probabilidad adicional de sufrir depresión ($p < 0.01$); como tuercen más las muñecas ($p < 0.03$), están 6 veces más expuestos a padecer problemas musculoesqueléticos ($p < 0.01$); cuatro veces más de lumbalgia ($p < 0.03$) y 7 veces más riesgo de sentirse fatigados ($p < 0.0006$).

Palabras clave: uso de computadora, docentes, daños a la salud.

Introducción

La UNAM ha sufrido los estragos de la economía y política en crisis que comprometen su autonomía y establecen tiempos y formas de crear, además pierde la diversidad, trabajando e investigando estereotipadamente a decisión de las autoridades, quienes también coartan el pensamiento libre y estandarizan el desarrollo personal en puntajes generalizados (Sefchovich, 2009). Como los recursos económicos asignados federalmente, no bastan para vivir dignamente, la autora antes citada agrega que los académicos deben conseguir patrocinio a través de programas y estímulos en instituciones privadas o gubernamentales de manera personal para costear sus investigaciones, mejorar sus salarios y de paso, elevar el prestigio de su institución, en donde por cierto, predomina la eficiencia, además del sometimiento a presiones, informes, evaluaciones y castigos.

Pero de manera general -aún cuando los académicos no participen en los programas económicos-, las universidades públicas modificaron su estructura básica para aumentar la productividad con calidad e impulsaron la competitividad de acuerdo a las exigencias establecidas. Dejaron atrás el ejercicio ligado a la innovación de conocimientos para ocuparse de la promoción académica que, si una vez representó el acceso a mayor prestigio y salario, hoy además del dinero se enfoca a lo medible.

En el ámbito académico existen además, labores inestables y nuevas calificaciones como el trabajo flexibilizado o ampliado tanto en términos de forma laboral como de aquél que se lleva a casa para su conclusión. Prevalcen actividades complejas donde el producto final es simbólico. No obstante, tanto el quehacer material e inmaterial se encuentran subordinados a la lógica de la producción de mercancías y capital. Estas demandas laborales por tanto, incrementan la carga de trabajo y la extensión de la jornada laboral, favoreciendo la aparición del distrés y la fatiga que afectan al docente y su salud (Martínez, Méndez y Zúñiga, 2010).

El trabajo académico se conforma de conocimientos, valores, sentimientos y estética que emplean (De la Garza, 2006) los profesores como medios de producción para generar en el alumno -quien representa la materia prima-, pensamientos complejos y creativos. Sin embargo, no exime a los académicos de sufrir padecimientos derivados de las formas y ritmos de producción que determinan tiempos y cantidades.

De acuerdo a la propuesta de Noriega (1993), quien especifica las exigencias originadas por la organización y división del trabajo, se puede hacer una clasificación de las tareas sustantivas que realizan los docentes universitarios vinculadas en su mayoría con el uso de la computadora, por ejemplo: exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo, es decir, laborar más del tiempo establecido de acuerdo a su nombramiento -ya sea 20 horas semanales o 40-, que deben dividir en la preparación de clases, materiales, exámenes y desarrollo de investigaciones.

Dentro de las exigencias que tienen que ver con la cantidad e intensidad de trabajo, se puede mencionar la atención a grupos con más de 50 alumnos. Las exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo, incluirían al hecho de entregar informes de actividades en diferentes momentos del año, cuidando de cumplir con todos los requerimientos que exija la institución. En cuanto a las exigencias de calidad o contenido del trabajo, se identifican cuando los profesores deben tomar o facilitar cursos de actualización -que pueden ser en línea-, impartir talleres y seminarios.

Por último, las exigencias que describen el tipo de actividad que debe realizarse en el puesto, son aquellas donde por ejemplo, el profesor sostiene un esfuerzo físico frente a la computadora, adoptando posturas incómodas o forzadas, comprometiendo así la salud visual, musculoesquelética y del aparato circulatorio.

Es entonces la computadora una herramienta indispensable para el trabajo académico, ya que con frecuencia, los foros o trabajos en línea complementan las clases diarias.

En esta época histórica a la que conocemos como globalización, de acuerdo con Marchiori (2006), se acercan tanto las distancias como las enfermedades. Al mismo tiempo prevalecen padecimientos que debieron haberse erradicado y aquellos originados por las formas de producción y por supuesto, por las nuevas tecnologías como los programas computacionales. Sin embargo sólo la hipoacusia, intoxicaciones, afecciones de las vías respiratorias, cánceres y dermatitis son consideradas problemas de origen laboral; no así los trastornos psíquicos que cobran relevancia por la rapidez con que aparecen y que son efectos de las deficiencias en el contexto de trabajo (Noriega, 1993), ni los trastornos musculo esqueléticos, derivados del uso excesivo de la computadora.

El desarrollo entonces brinda beneficios –pero no para todos-; paradójicamente también perjuicios insospechados que afectan el bienestar colectivo como el exceso de trabajo, falta de reconocimiento y las mismas instalaciones laborales que generan distrés y en casos excesivos o crónicos, daños a la salud física y mental de cualquier trabajador (Rodríguez y Urquidi, 2010). Aunque el distrés ha existido en todos los procesos por sencillos que éstos fueran, es precisamente en la actualidad que posee un efecto sostenido, circunstancia suficiente para generar padecimientos y potenciarlos.

Martín, Peyró y Salanova (2008) por ejemplo, señalan a) que dentro de los cambios que impactan el ámbito del trabajo se encuentran la expansión de los servicios, mayor participación femenina, el incremento tecnológico y la flexibilización en las actividades y b) que los trabajos de oficina y el trato directo con las personas ha ganado mayor terreno en el ámbito productivo; situaciones que han traído consigo mayor prevalencia de trastornos mentales y emocionales, principalmente por la inmediatez del cambio, reflejados en insatisfacción, depresión y estrés cuya relevancia se asocia con el desempeño del trabajo y los problemas a la salud.

Cornejo (2008) también menciona que altos grados de malestar, depresión, distrés y ansiedad, son provocados por el agotamiento emocional derivados en parte por los cambios tecnológicos; innovaciones que existen paralelamente con nuevas exigencias tales como las posturas de trabajo que causan carga estática al sistema musculo-esquelético generando sobre esfuerzo y fatiga muscular (Gutiérrez, 2009). Los TME en profesores afectan tanto manos como muñecas y las inflamaciones se ocasionan

por la falta de movilidad (Pérez, 2011). Las extremidades inferiores son afectadas por las posturas estáticas determinadas por la falta de ergonomía en los puestos de trabajo y la permanencia frente al ordenador, cuyas manifestaciones son de dolor, hormigueo y ardor. Sintomatologías que generalmente se presentan por la noche, por ello no se asocian con el trabajo realizado durante el día (Catalogo de Enfermedades en Docentes, opcit; Vega, opcit; Gutiérrez, opcit. y Pérez, opcit).

Si bien estos efectos no son tan espectaculares como los accidentes de trabajo, también afectan la calidad de vida de quien los padece (Vega, 2006). Otro trastorno relevante es la colitis nerviosa, alteración que afecta al 18% de la población nacional que fluctúa entre los 35 y 50 años, se asocia a la presencia de distrés, estados de angustia o depresivos; esto se debe a que el intestino tiene un sistema nervioso conectado con mediadores bioquímicos presimpáticos y postsimpáticos, lo que facilita que diversos factores modifiquen la respuesta intestinal (Abdo, 2011).

La migraña -trastorno neurovascular crónico e incapacitante-, afecta al 15% de la población mundial; se desencadena por falta de sueño, distrés, determinados alimentos, alcohol, ayuno, y puede presentar foto o fonosensibilidad (Alducin, Kracer, opcit.).

En cuanto a la fatiga, este es un estado físico de alteración de la homeostasis (Morales, 1986 y Kroemer K; Grandjean, 2000) sensación compleja donde intervienen síntomas psicofísicos que varían en intensidad (Barrientos, Méndez y Martínez, 2004) somatizan en el cuerpo a consecuencia de esfuerzos sostenidos o repetidos, cuyos síntomas son: dolor, palpitations, falta de aire, rigidez y entumecimiento muscular; sudoración, agotamiento;

pasividad, indiferencia, somnolencia; disminución: del estado de alerta, tiempo de reacción física, mental y discriminación visual y auditiva; falla la memoria e incrementan las equivocaciones.

La depresión, de acuerdo a los criterios de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), es una pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, disminución de la vitalidad misma que lleva a una reducción del nivel de actividad y a un cansancio exagerado; otras manifestaciones de los episodios depresivos son: la disminución de la atención y concentración; pérdida de confianza en sí mismo y sentirse inferior; tener ideas de culpa e inutilidad; perspectivas sombrías sobre el futuro; pensamientos o actos suicidas o de autoagresión; trastornos del sueño y perder apetito. Esta sensación varía escasamente de un día para el otro y no suele responder a cambios ambientales, y aunque se requiere de 2 semanas por lo menos para señalar que alguien padece depresión, puede adelantarse el diagnóstico si los síntomas son excepcionalmente graves o hayan comenzado abruptamente.

El trastorno de ansiedad, generalizada por ejemplo, se caracteriza porque es persistente y sin límite. Los síntomas predominantes son sentirse constantemente nervioso(a), con temblores, tensión muscular, sudoraciones, mareos, palpitations, vértigos y molestias epigástricas. Generalmente se manifiestan temores a que a sí mismo o a algún familiar se enferme o tenga un accidente, junto a otras preocupaciones y diversos presentimientos. Es más frecuente en mujeres y se asocia con el estrés ambiental crónico; es recurrente y fluctuante (CIE-10, 2008).

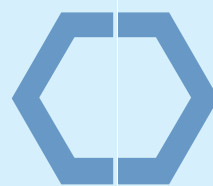
Es en los últimos 25 años, donde el empleo de la computadora ha alcanzado su máxima proliferación generando diversos dilemas ergonómicos relacionados con su uso exclusivamente y con el mobiliario como las sillas, el teclado y el monitor, mismos que afectan el sistema musculo-esquelético porque limitan actividades o movimientos corporales alternativos; la pantalla introduce nuevas consideraciones de iluminación y visión además, debido a la fluidez del teclado de la computadora, en comparación a las máquinas de escribir, los trabajadores teclean más rápido, por periodos ininterrumpidos y más largos que nunca (AIHA, 2013).

Martínez, Tamez y Méndez (2000), señalaron en su estudio con 218 trabajadores de un diario mexicano, que el trabajar con videoterminals implica para los usuarios tener que adoptar posiciones incómodas por el inadecuado diseño ergonómico del puesto de trabajo, usar intensivamente la vista y laborar bajo una iluminación

deficiente; situación por la que los trabajadores se quejan con mayor frecuencia de padecer vista fatigada (AIHA, opcit.).

La intervención realizada en Cuba por Mirabal, Couturejuzón, Crukshank, Cobas y Prieto (2008), con 58 trabajadores de la Escuela Nacional de Salud Pública (incluyendo a profesores), señaló que esta población ha utilizado la computadora por 6 horas diarias durante 10 años en promedio, situación que favoreció el empleo del mouse (82.8%) y quejas sobre la inadecuada iluminación para trabajar (93.1%), el brillo de la pantalla (69%), el reconocimiento por parte de los participantes de su afectada calidad de visión (46.6%), cansancio visual (89.9%) y ardor en los ojos (79%) y debido al uso excesivo de dicha herramienta, disminuyó la comunicación (56.9%) y las actividades grupales (27.6%).

En cuanto a los daños a la salud física de los trabajadores que participaron en el estudio de Maribal y colaboradores (opcit.), el uso de la computadora también se asoció con los dolores en espalda (93%), cervicales (84.5%) y manos (56.9%); el 41% presentó trastornos musculo esqueléticos y fatiga general (32.8%), mientras que un 24% señaló ansiedad y el 5% depresión. Martínez y Tamez (1993) en otra intervención con 108 trabajadores de un diario informativo, señalaron que el 31.5% de los participantes presentaron dolor muscular, fatiga física (80.6%) y visual (90.9%), miopía (58.3%) y astigmatismo (50%) mientras que la ansiedad se manifestó el doble de lo encontrado por Maribal y colaboradores (54.2%). Lo encontrado en este estudio en relación al uso de la computadora como herramienta indispensable también tuvo importantes asociaciones con los daños a la salud física y mental de los participantes.



Objetivo general:

Identificar las exigencias laborales que demanda el trabajo docente de tiempo completo de dos Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre ellas el uso frecuente de la computadora y su asociación con los daños a la salud física y mental.

Metodología:

Investigación observacional y transversal, realizada en el 2012 en una muestra por conveniencia de 95 académicos que laboran tiempo completo. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico con la que se recabó información laboral, de exposición a riesgos y exigencias en general de acuerdo al ejercicio académico así como las asociadas al uso de computadora (frecuencia en días, horas de uso y años que tenían empleando a esta herramienta laboral) y daños a la salud (distrés, fatiga física y neurovisual, ansiedad, depresión y disfonía; trastornos del sueño, musculo esqueléticos, cefalea, migraña, psicodigestivos y cardio circulatorios).

El análisis estadístico se realizó con el programa JMP8; controlando género, edad y antigüedad, estableciéndose como nivel de significancia a $p < 0.05$.

RESULTADOS

Dentro de los datos obtenidos se observó mayor presencia femenina 54% y una edad cuya media fue de 53.2 años. En cuanto al estado civil fueron más quienes contaban con pareja (54%). Por otro lado, es evidente que esta población cubre con los requerimientos de la preparación continua pues el 83% contaba con estudios de posgrado. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Datos demográficos de académicos universitarios, UNAM, 2012

Cuadro 1. Información demográfica de académicos Universitarios, UNAM		
Género	N-95	%
Hombres	44	46
Mujeres	51	54
Total	95	100
Edad cuya $\bar{X} = 53.2$ DE: 11.4	N-95	%
Hasta 40 años	18	19
41 a 50 años	15	16
51-60 años	36	38
61 y más años	26	27
Total	95	100
Estado civil	N-95	%
Con pareja	51	54
Sin pareja	44	46
Total	95	100
Escolaridad	N-95	%
Maestría	41	43
Doctorado	38	40
Licenciatura	10	11
Especialidad	6	6
Total	95	100

Fuente: Encuesta Individual 2012

Condiciones generales del trabajo

La estabilidad laboral que esta institución brinda a sus trabajadores, se refleja en el hecho de que la población ha laborado más de 24 años (63%) en su puesto actual (40%) y el 65% es sindicalizado; por otro lado, es una población que labora en su mayoría turnos mixtos (61%).

En cuanto a la parte cualitativa o humanizante del trabajo, casi el 100% de profesores manifestó que su labor les permite adquirir nuevos conocimientos, mantener vigente el interés en su quehacer docente (97%), desarrollar sus habilidades y destrezas (96%) así como su creatividad e iniciativa (95%). Sin embargo, el 39 por ciento de ellos preferiría que sus hijos ejercieran otra profesión. Véase cuadro 2.

Cuadro 2. Porcentaje de académicos que se pronuncian por el contenido cualitativo de su trabajo.			
Contenido del trabajo	N	SÍ	%
Su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos	95	93	98
Está interesado(a) en su trabajo	95	92	97
Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas	95	91	96
Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor(a)	94	90	96
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa	95	90	95
Se siente satisfecho(a) con su trabajo	95	90	95
Puede decidir sobre cómo realizar su trabajo	95	87	92
Cree que su trabajo es desafiante	95	84	88
Puede fijar el ritmo de trabajo	95	80	84
Sus compañeros (as) son solidarios (as) con usted y valoran su trabajo	95	73	77
Su trabajo es importante para sus superiores	94	59	63
Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted	83	51	61

Fuente: Encuesta Individual 2012

Siendo la UNAM emblema de la libertad de pensamiento y cátedra en nuestro país y otras naciones latinoamericanas, como era de esperarse, los participantes se pronunciaron a favor del contenido cualitativo del trabajo, sin embargo llamó la atención por averiguar lo que estarían mirando quienes señalaron que sus compañeros ya no eran solidarios con ellos (30%) y que su trabajo no ha sido o ya no era importante para sus jefes (40%).

Exigencias laborales

De acuerdo a la división y organización del trabajo, las exigencias del puesto en el que se labora requieren que el académico realice actividades en donde pone en juego sus destrezas y habilidades físicas y mentales, sin embargo, a veces debe forzar tanto al cuerpo como a su capacidad mental con el afán de cumplir con los requerimientos que la misma profesión y autoridades les demandan, por ello, el tiempo que los profesores utilizan la voz tiene una media de 5 horas diarias con una desviación estándar de 3 y media horas.

Como se muestra en el cuadro 3, deben cubrir un determinado número de cursos, talleres, clases, artículos y conferencias (77%), realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones (71%) y permanecer sentados la mayor parte del tiempo (69%).

Cuadro 3. Exigencias laborales a las que se ven sometidos académicos. UNAM, 2012

Demandas	N	SÍ	%
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	95	73	77
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	95	67	71
Permanecer sentado la mayor parte del tiempo	91	63	69
Realizar una tarea minuciosa	95	51	54
Una jornada mayor a 40 horas	95	51	54
Estar fijo en su lugar de trabajo	95	49	52
Trabajar en un espacio reducido	95	41	43
Tener un estricto control de calidad	95	36	38
Al realizar su trabajo los hombros permanecen tensos	93	31	33
Permanecer de pie para trabajar	91	28	31
Tiene que torcer o mantener tensa las muñecas para trabajar	93	27	29
Estar sin comunicación con sus compañeros	95	18	19
La superficie donde se sienta es incómoda	83	15	18
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe	95	14	15
El peso del cuerpo recae sólo en uno de sus pies, sin la posibilidad de descansar el pie en escalón o periquera	52	7	13
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos	95	11	12
Realizar trabajo que le puede ocasionar daño a su salud	52	11	12
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	95	10	11
La superficie donde se sienta es incómoda	95	14	11
Soportar una supervisión estricta	95	10	11
Realizar trabajo aburrido	95	8	8

Fuente: Encuesta Individual UNAM, 2012

Daños a la salud

El ausentismo es un problema multifactorial -que impacta al individuo, al ámbito laboral y a la sociedad en distintos niveles-, originado por la escasa motivación para trabajar o por motivos de enfermedad generados por la misma actividad; en esta población, al menos el 35% faltó al trabajo durante el 2011, hasta en cuatro ocasiones diferentes por enfermedad.

Todas las actividades laborales desgastan física y mentalmente a diferentes niveles, en el trabajo académico se requiere el uso de todos los sentidos, principalmente el de la vista, de ahí que en esta población el 87% haya manifestado que utilizaba anteojos para corregir algún defecto visual, al 47% le habían incrementado la graduación a sus lentes durante el último año; el 57% padecía astigmatismo, el 48% miopía y un cuarto de la muestra padecía otros trastornos de la vista. Si bien los académicos presentaron problemas físicos como los TME, los trastornos preponderantes fueron los que atentaron contra la salud mental. Hubo un promedio de tres trastornos por cada docente, de los cuales, el distrés encabezó la lista (38%), seguido del trastorno del sueño (35%) y la ansiedad (34%), mientras que la disfonía se colocó en el cuarto lugar con el 28%. Cuadro 4.

Cuadro 4. Prevalencia de trastornos en docentes universitarios; UNAM, 2012

Trastorno	N 95	%
Distrés	35	38
Trastorno del sueño	33	35
Ansiedad	32	34
Disfonía	26	28
Fatiga	25	26
Trastorno Musculo Esquelético (TME)	24	25
Lumbalgia	23	24
Fatiga neurovisual	22	23
Cefalea tensional	18	19
Depresión	17	18
Migraña	14	15
Psicosomático digestivo	12	12
Túnel de carpo	7	7
Psicosomático cardiovascular	4	4
Total	292	308

Fuente: Encuesta Individual, 2012

De los 65 profesores que participan en los programas de estímulos económicos (SNI, PRIDE y PAIPA), hubo quienes manifestaron que el pertenecer a estos programas les genera ciertas implicaciones, como depresión ($p < 0.04$), fatiga ($p < 0.02$) y túnel de carpo ($p < 0.02$) ante el hecho de que no han mejorado sus condiciones de vida, pese a los esfuerzos constantes para permanecer en los programas. Aunque algunos reconocieron el beneficio de trabajar en equipo, tal vez porque se comparten responsabilidades y se convive con los demás ($p < 0.01$), también se señaló que quienes concursan en los programas y ejercen cargos como funcionarios padecen fatiga neurovisual 3 veces más (RP 3.5; $p < 0.01$), que quienes no son administrativos y cuentan con este programa de estímulos.

Pese al prestigio e incentivo económico que brindan los programas económicos, no son del todo bondadosos o al menos no para la generalidad académica. Además, se debe recordar que esta vía de incremento salarial, no está al alcance de todos, quienes pretendan acceder al concurso deben cubrir requisitos complicados como ser académico de tiempo completo. No obstante, hay características del trabajo que comparten todos los docentes como las exigencias laborales, lo único que marcaría la diferencia, es la intensidad con que la realizan unos y otros, dependiendo del tipo de contrato y si están o no en el inicio de la carrera académica, por ejemplo.

Distribución por exigencias laborales

De las exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo o cumplir con una cuota de producción, son los investigadores y profesores titulares o asociados quienes deben cubrir determinado número de cursos, clases y artículos hasta 30 % adicional a los académicos de asignatura ($p < 0.02$) además existe una probabilidad sextuplicada de trabajar aislados y sin comunicación con sus compañeros ($p < 0.003$).

Exigencias	Investigadores y profesores titulares y asociados	Profesores de asignatura y otros	RP	IC- 95%	Ji
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos.	84	65	1.3	1.0- 1.69	.02
Estar sin comunicación con sus compañeros	28	5	5.6	1.24-20.9	.003
Recibir órdenes confusas o poco claras del jefe	9	24	2.6#	1.28- .97	.03

*Tasa por 100 trabajadores.

RP Razón de prevalencia entre los profesores investigadores, titulares y asociados/ profesores de asignatura y otros,

el mayor entre el menor. Nivel de significancia, valor de Ji cuadrada, ajustada por género, edad y antigüedad

Fuente: Encuesta Individual, 2012

El contrato definitivo en la UNAM, representa la consolidación magisterial después de mucho esfuerzo y constancia, en contraste, los interinos son quienes inician la carrera magisterial mismos que tuvieron una probabilidad triplicada de recibir estricto control de calidad en sus funciones ($p < 0.04$) y permanecieron fijos en su lugar de trabajo dos veces más que los definitivos ($p < 0.02$). Véase cuadro 6.

Exigencias	Interino y otros	Definitivo	RP	IC- 95%	Ji
Tener un estricto control de calidad	55	30	1.8	1.11-2.97	.02
Estar fijo en su lugar de trabajo	69	44	1.6	1.08-2.26	.02
Realizar un trabajo aburrido	17	5	3.4	.97- 14.8	.05

*Tasa por 100 trabajadores.

RP Razón de prevalencia entre los profesores interinos y otros/ definitivos

Nivel de significancia, valor de Ji cuadrada, ajustada por género, edad y antigüedad

Fuente: Encuesta Individual, 2012

El uso de la computadora

La nueva tecnológica trae consigo demandas diferentes a los trabajadores, quizá sea la propia innovación la que genere ansiedad y distrés por la falta de familiaridad y dominio del individuo sobre la máquina; esta situación frecuente ante la actualización de programas y equipos de cómputo que continuamente mejoran su eficacia y complejidad también dificultan el manejo al inicio. Esta situación angustia al usuario quien debe invertir tiempo en adecuarse a su nueva herramienta mientras su trabajo cotidiano se acumula.

Dentro de los beneficios de las computadoras hay que mencionar que al sustituir a las máquinas de escribir, disminuyeron la fuerza que se requería al golpear las teclas; se ahorra papel, porque se puede corregir lo escrito antes de imprimir; es posible acceder a la red y encontrar información de vanguardia y si es un equipo personal del que se habla, es más fácil transportarlo a todos lados; pero estas últimas facilidades, son también una carga puesto que ya no es necesario levantarse del lugar de trabajo para acceder a las fuentes secundarias, argumentar la dificultad para trabajar fuera de la oficina, posponer el envío de los documentos recién terminados o evitar video conferencias.

Es de esperarse que ante la inmovilidad de las extremidades inferiores por ejemplo o la sobreutilización de los dedos de las manos que demanda el uso del aparato y el hecho de mantener la vista fija por largos periodos, los resultados sean nocivos para los académicos quienes han tenido que hacer de la computadora una de sus principales herramientas de trabajo. Por ejemplo el 97% de los participantes utilizó la computadora más de 8 horas al día (35%), casi toda la semana (53%), hasta por más de 13 años (78%). Ver cuadro 7.

Uso de la computadora	n-94	%
Utiliza la computadora para realizar su trabajo	91	97
Horas en que utiliza la computadora en promedio al día	n-92	%
1-4	32	35
5-7	28	30
8 y más	32	35
Total	92	100
Días a la semana que se utiliza en promedio	n-93	%
1-5	43	47
6 -7	49	53
Total	93	100
Años que tienen utilizando la computadora	n-92	%
Hasta 12 años	20	22
13 a 18 años	20	22
19-20 años	25	27
21 y más	26	29
Total	92	100

Fuente: Encuesta Individual 2012

Aunado a la desequilibrada forma de trabajar en tanto las demandas laborales aumentan y reclaman mayor producción al trabajador, la computadora en nuestro país se ha convertido en una herramienta indispensable, al mismo tiempo existen diversas condiciones derivadas de su uso que potencialmente implican daños a la salud, como lo que ocurre en esta población, donde un 86% utilizan el mouse; el 58% refiere que la pantalla de los datos refleja luz ya sea artificial o natural y el 30% de los docentes señala que es inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo. (Cuadro 8).

Conlleva	N	sí	%
Uso de mouse	92	79	86
La pantalla de datos refleja luz artificial o natural	88	51	58
Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo	92	28	30
Inadecuado contraste luminosos entre las letras y el fondo de la pantalla	93	14	15
Inadecuado contraste luminosos de las letras de los documentos manuscritos	92	14	15
La definición de las letras del teclado es inadecuada	93	5	5

Fuente: Encuesta Individual 2012

El análisis de la computadora en función de las horas diarias que se usa

Del 97% de profesores que utilizan la computadora como herramienta indispensable, quienes la emplean por más de 8 horas al día tienen en comparación a quienes la usan menos de 4 horas diarias: 6 veces más de dificultad para desatender sus tareas ($p < 0.04$) y reciben una supervisión estricta ($p < 0.009$). Por otro lado, padecen el doble de distrés ($p < 0.02$) y de ansiedad ($p < 0.02$), tienen 60% de probabilidad adicional de sufrir depresión ($p < 0.01$); como tuercen más las muñecas ($p < 0.03$), tienen casi 6 veces más de probabilidad de padecer problemas musculoesqueléticos ($p < 0.01$); casi cuatro veces más de lumbalgia ($p < 0.03$) y están proclives 7 veces más a padecer fatiga ($p < 0.0006$). Ver cuadro 9.

Cuadro 9. Distribución por las horas al día que pasa frente a la computadora para trabajar y las implicaciones que le representa a los académicos universitarios, UNAM

Principales exigencias	Más de 8 horas	5 a 7 horas	Hasta 4 horas	RP	Ji
No puede desatender su tarea por más de 5 minutos	22	7	3	7.3	.04
Recibe una supervisión estricta	19	14	0		.009
Tuerce o tensa las muñecas	26	46	16	1.6	.03
Daños a la salud	Más de 8 horas	5 a 7 horas	Hasta 4 horas	RP	Ji
Migraña	28	11	6	4.6	.04
Psicosomático digestivo	25	11	3	8.3	.02
Trastorno musculoesquelético	41	32	6	6.8	.01
Lumbalgia	34	29	9	3.7	.03
Túnel del carpo	9	15	0		.03
Distrés	56	36	23	2.4	.02
Ansiedad	53	25	25	2	.02
Depresión	31	4	19	1.6	.01
Fatiga	47	29	6	7.8	.0006
Total	391	197	108	3.6	

RP Razón de prevalencia entre Nivel de significancia, valor de Ji cuadrada controlada por género, edad y antigüedad.
Fuente: Encuesta Individual, 2012

De manera específica se puede observar cómo el tener que torcer o mantener tensas las muñecas genera en los trabajadores distrés ($p < 0.06$), ansiedad ($p < 0.03$) y fatiga física ($p < 0.04$); puesto que mantener posiciones que van en contra de la naturalidad de los movimientos, afecta al cuerpo provocándole dolor y con ello incomodidad. Ver cuadro 10.

Cuadro 10. La presencia de daños y el hecho de tener que torcer o mantener tensas las muñecas, UNAM.

Trastornos	SI	NO	RP	IC- 95%	Ji
Distrés	52	31	1.7	.99- 2.77	.06
Trastorno del sueño	48	27	1.8	1.0- 3.07	.05
Ansiedad	48	26	1.8	1.06- 3.79	.03
Fatiga	41	20	2	1.06- 4.02	.04

RP Razón de prevalencia entre los profesores de Psicología/Economía # el mayor entre el menor
Nivel de significancia, valor de Ji cuadrada, ajustada por género, edad y antigüedad
Fuente: Encuesta Individual, 2012

Conclusiones

Ante el frenesí de producir, publicar y traer consigo dinero para aumentar el prestigio institucional, la participación en los programas gubernamentales y particulares de la UNAM, sólo fortalecen el trabajo a destajo de quienes son evaluados, puesto que deben sistematizar su forma de trabajar, de ahí que una cantidad importante de participantes se expresaba sobre estos programas como un medio para alcanzar reconocimiento y dinero a través de su sobre esfuerzo y otros más mencionaron que se enferman tanto física como mentalmente. No obstante, los programas como tal no están asociados al perfil de enfermedad, si no las exigencias que requiere dicha participación junto a las demandas que enfrentan quienes no participan pero que se encuentran en la carrera académica.

Las exigencias que enfrentan los profesores no son las propias de su profesión, sino las impuestas por la situación socio, política y económica que ha adoptado nuestro país por exigencia de organismos internacionales. Tales requerimientos exigen la eficacia en sus labores y productos, recibir estrictos controles de calidad que los obliga a trabajar sujetos a su lugar de trabajo, realizando tareas cuidadas al detalle y de manera minuciosa, durante más de 40 horas a la semana incluso en días y horas de descanso. Ya sea sentados estudiando o preparando clases, el docente somete al cuerpo a posturas excesivas al trabajar con la computadora, por tanto las consecuencias de esta actividad y en estas condiciones son trastornos musculoesqueléticos y lumbares; además, al invertir el tiempo destinado al descanso para realizar tareas pendientes y alcanzar la meta de producción, someten al cuerpo a trabajar por largos periodos de tiempo, cuyas consecuencias además de las físicas son el estrés, ansiedad y fatiga física.

Bibliografía

- Abdo F. J. M. (2011). *Padece colitis nerviosa el 18 por ciento de la población mexicana*. Boletín UNAM-DGCS-770. Ciudad Universitaria. Recuperado de: <http://www.dgcs.unam.mx>
- Alducin L. N., Kracer S. B. (2005). *Cefalea*. Revista de la Facultad de Medicina. Portal científico. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfm/article/view/12839/0>
- American Industrial Hygiene Association –AIHA- (2013). *Un enfoque ergonómico para evitar lesiones en el lugar de trabajo. Las computadoras y los trastornos a la salud*. Recuperado de: <http://geosalud.com/Salud%20Ocupacional/Ergonomiall.htm>
- Barrientos G., T., Martínez A. S. y Méndez R., I. (2004). *Validez del constructo, confiabilidad y punto de corte de la prueba de síntomas subjetivos de fatiga en trabajadores mexicanos*. Salud Pública de México. 46 (006) 516-523.
- Catálogo de Enfermedades Profesionales en los docentes (2003). *Enfermedades asociadas a la docencia. Lesiones músculo-esqueléticas*. FETE-UGT. Recuperado de: fete.ugt.org/PRL/p_preventivo/documentos/Lesiones.pdf
- Clasificación Internacional de Enfermedades. Décima versión. (2008). Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/psclinic/guiaeftrat/trastornos/DEPRESION/cie.php>
- Cornejo C. R. (2008). *Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: salud laboral docente y condiciones de trabajo*. Salud laboral docente y condiciones de trabajo. Docencia No. 35 agosto 2008.

Marchiori B., P. (2006). *Globalización, pobreza y salud: premio conferencia Hugh Rodman Leavell*. Salud colectiva, sep-dic. 2 (003) 281-197.

Martín H. P., Peiró S. J. M. y Salanova S. M. (2008) *El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre?* ISSN 1133-3189 No 10-11, 2003, págs. 167-185

Martínez A. S., Méndez, I. y Zúñiga, J. (2010). *Sobre la salud de los docentes universitarios de la UAM Xochimilco*. Recuperado de http://www.carreraacademica.uam.mx/correo/08_

Martínez A. S., Méndez, R. I., Ortiz H. L. y Tamez G., S. (2000). *Control del trabajo, exigencias laborales y daños a la salud en trabajadores de un diario informativo en la ciudad de México*. Salud de los Trabajadores. Volumen 8 No. 1 Enero 2000

Martínez A., S. y Tamez G, S. (1993). *Uso de computadoras personales y daño a la salud en trabajadores de un diario informativo*. Salud Pública Méx 1993;Vol. 35:177-185

Mirabal J-C. M., Couturejuzón G. L, Cruikshank Z. J., Cobas D. y Pérez P. I. (2008). *Conocimientos de los trabajadores sobre riesgos para la salud y síntomas referidos por uso de computadoras*.

Escuela Nacional de salud Pública. 2008. *Ponencia de Nuevo Aporte (XVI Forum de Ciencia y Técnica)*. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/riesgo_en_computadoras.pdf, consultado el 20 de junio de 2013.

Morales E. (1986). *Fatiga Industrial*. Jefatura de servicios de medicina del trabajo, IMSS.

Noriega, M. (1993). *Organización laboral, exigencias y enfermedad*. En: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Washington, Organización Panamericana de la Salud. Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, número 3.

Noriega, M., Franco, J., G. Martínez, A., S. Alvear G. G. López A., J. y Villegas, R. J. (2001). *Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. Serie Académicos, 34, México: UAM-X.

Pérez Soriano, Javier, (2011). *Manual de prevención docente. Riesgos laborales en el sector de la enseñanza*. España: Naullibres.

Rodríguez, J. J. R. y Urquidi, T. L. E. (2010). *Distrés en profesorado universitario mexicano*. Revista Electrónica Actualidades investigativas en educación. Universidad de Costa Rica. 10, 1-21

Sefchovich, S. (2009, enero 11). *Carta al rector de la UNAM*. El universal. [SUSANA_MARTINEZ_ALCANTARA.pdf unam.mx/boletin/bdboletin/2011_770.html](http://unam.mx/boletin/bdboletin/2011_770.html)

Vega, M., S. (2006). *Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, España. Recuperado de www.insht.es/InshWeb/Contenidos/.../NTP/Ficheros/.../ntp_657.pdf

Las normas de la precariedad. Las políticas de subcontratación

◊ Germán Sánchez D.,
◊ Ma. Eugenia Martínez de I.,
◊ Guillermo Campos R.,
◊ Pablo S. Corte C.¹

Presentación

El pasado 30 de noviembre de 2012 se cerró un largo episodio en las relaciones laborales mexicanas, iniciado desde la década de los ochenta y con vaivenes definidos por las coyunturas electorales; la “urgencia” de subir al tren de la posmodernidad laboral -basada en la flexibilidad y la competitividad- final y formalmente se logra en esa fecha. La alianza PRI-PAN, expresando fielmente los intereses del capital global, se unificó para impulsar y concluir la iniciativa de ley que modifica las formas de contratación y remuneración, debilita la regulación y la intervención sindical, así como garantiza la movilidad.

Una de estas modificaciones es la legislación sobre la subcontratación, a través del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo; lo cual ha generado diversas reacciones en el ámbito laboral y político del país. No era para menos, a través de este régimen se calcula que labora más del 20% de la fuerza de trabajo y tiende a incrementarse. Contrastando con esta realidad, existe una diversidad de perspectivas conceptuales y analíticas en torno al fenómeno de la subcontratación, cuya información disponible es aún ambigua y con grandes vacíos importantes.

Desde nuestro punto de vista, la nueva Ley Federal define una nueva fase de las relaciones laborales en México, que tiene como fundamento la pauperización del salario obrero (que tuvo una caída histórica desde 1976-78 hasta fines de la década de los ochenta), avanzando con la destrucción (“flexibilización”) de las normas alcanzadas durante el periodo de industrialización de la posguerra y ahora estableciendo la precariedad como nueva institucionalidad.

El objetivo de este trabajo es, considerando la reforma laboral, ubicar el fenómeno de la subcontratación como una forma de subordinación y explotación del capital, que ha sido utilizado en las distintas fases del capitalismo –con variaciones de acuerdo a los contextos y momentos específicos-, analizando las características que adquiere en el patrón de

¹ Profesores Investigadores del Cuerpo Académico “Trabajo y conocimiento en el desarrollo latinoamericano desde la crítica de la economía política”, Facultad de Economía BUAP.

acumulación vigente; discutiendo en particular el caso de México y las implicaciones que tiene la reciente regulación. Es pertinente señalar que la subcontratación tiene diversas formas de manifestarse y, por tanto, se le define de múltiples maneras. Es por esto que a lo largo de la exposición identificaremos sus contenidos, pero siempre teniendo presente que nos estamos refiriendo a una relación laboral.

El fenómeno de la subcontratación como proceso histórico: sub-sunción del trabajo

Como lo demostró Carlos Marx, el trabajo asalariado es condición de la acumulación de capital, al develar el fundamento del sistema capitalista -la generación de plusvalía basada en la explotación de la fuerza de trabajo- evidencia la mercantilización generalizada de ésta. Precisamente en el capítulo “La acumulación originaria del capital” Marx nos ilustra ampliamente el proceso histórico de esa mercantilización: la separación del productor de los medios de producción y, por tanto, su sometimiento a las condiciones del mercado capitalista: su conversión en mercancía y su subordinación en el proceso de trabajo.

Vale la pena recordar que ya en el mundo antiguo existía la contratación de trabajadores, sin embargo, solo se convierte en una regularidad en el capitalismo. Esta referencia la hacemos, en virtud de que el mismo trabajo subcontratado ha existido desde antes del capitalismo, en el sentido de ser una labor que se efectúa en un establecimiento distinto al que realiza el proceso productivo en su conjunto; las referencias históricas aluden el ejemplo del molinero, que se dedica únicamente a moler el trigo, brindando así un “servicio” al productor, práctica que dará origen al concepto de maquila en el siglo XI. Jan Bazant (1964:487) también nos recuerda a los:

“...grandes drapiers flamencos del XIII, quienes importaban lana inglesa y después de prepararla en casa, la daban a hilar y tejer a domicilio, para exportar el producto terminado no sin antes teñirlo y acabarlo nuevamente en su casa;”.

De acuerdo con esto, la subcontratación y el trabajo a domicilio se presentan frecuentemente unidos. En esta perspectiva, Marx, al analizar el salario a destajo, se refiere a la industria doméstica moderna de la siguiente forma:

“Este sistema presenta dos formas fundamentales. El pago a destajo, por un lado, facilita la interposición de parásitos entre el capitalista y el obrero, el subarriendo del trabajo (sub-letting of labour). La ganancia de esos intermediarios deriva, exclusivamente, de la diferencia entre el precio del trabajo pagado por el capitalista y la parte de ese precio que aquéllos dejan que llegue efectivamente a manos del obrero. Este sistema recibe en Inglaterra el nombre característico de “sweating system” (sistema de explotación del sudor). Por la otra parte, el pago a destajo permite al capitalista concluir con el obrero principal en la manufactura con el jefe de un grupo, en las minas con el picador de carbón, etc., en la fábrica con el maquinista propiamente dicho un contrato a razón de tanto por pieza, a un precio por el cual el obrero principal mismo se encarga de contratar y pagar a sus auxiliares. La explotación de los obreros por el capital se lleva a cabo aquí mediante la explotación del obrero por el obrero” (Marx, 1980/1867: 675).



Como puede observarse, se trata de una forma de intermediación entre el capital y el obrero, bien por un trabajador o un “capitalista”, el objetivo es la disminución del salario, la elevación de la intensidad y de la productividad del trabajo. Marx señala que si bien era utilizado a fines del siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra, existía ya legislación sobre el trabajo a destajo en Francia e Inglaterra desde el siglo XIV.

En su célebre obra “La formación de la clase obrera en Inglaterra” E. P. Thompson nos da una amplia perspectiva del largo y variado proceso de subordinación plena de la fuerza de trabajo al sistema capitalista; de manera particular alude al putting out systems –trabajo a domicilio y subcontratado-, el cual fue utilizado tanto para sustraer el conocimiento de los artesanos textiles como el de rebajar los salarios en la industria, trayendo como consecuencia la pobreza y el sometimiento de los trabajadores independientes, incluidos los tejedores-agricultores (al respecto ver Thompson, 1989: 301 y subs.).

Para el caso de México, la subcontratación se instaura desde el inicio de la etapa colonial, nuevamente el caso de los molinos de trigo es ilustrativo de este proceso, sin embargo, donde adquirió mayor connotación fue en la naciente industria textil y del vestido. Como sabemos, existió una multiplicidad de formas de explotación laboral en la Colonia, que incluyó la esclavitud, la encomienda, el repartimiento y trabajo forzoso, la asalariada, el peonaje, a partido (porcentaje de extracción del mineral extraído), etc., junto a ellos se ejerció también el trabajo a domicilio y la subcontratación¹.

Efectivamente, hacia mediados del siglo XVII se están desarrollando los obrajes y los talleres artesanales, los cuales parten de las experiencias españolas en las ramas de la lana y la seda; en el caso del algodón, el conocimiento y tradición indígena prevalecerá hasta la introducción del telar de pedal, técnica que no sólo viene a modificar los procesos de trabajo sino también es una agresión a la labor de la mujer indígena –que en la sociedad prehispánica era la que poseía el saber textil-, su subordinación y empobrecimiento, sometiéndola al trabajo a domicilio y lo que hoy podría denominarse como subcontratación:

“Las mujeres indígenas de las zonas rurales, cuyo trabajo de hilado era parte de las tareas domésticas, fueron substituidas por mujeres pobres urbanas, de extracción mestiza o de las castas quienes se convirtieron en las productoras más importantes de algodón hilado.... en la mayoría de los casos, estas mujeres trabajaban en sus hogares, o simplemente en la calle, dondequiera que tenían la oportunidad de hacerlo, hilaban con su rueca manual. Una hilandera recogía el producto del trabajo de las demás y lo comercializaba a los obrajes con la intervención, las mas de las veces, del habilitador, quien se convierte así en el articulador del trabajo de las mujeres tejedoras.” (Ramos, 2002: 262).

De esta manera, el panorama de la manufactura, en particular de la textil, hacia mediados del siglo XIX es dominado por la existencia de pequeños talleres artesanales que combinaban el trabajo artesanal con el de a domicilio y la subcontratación, siendo mediado y dominado por el capital comercial, que fungía como habilitador y distribuidor del proceso de trabajo. Asimismo, en otros tipos de trabajo se utilizaban diversas formas de subcontratación e intermediación, en el caso de la minería y la construcción (albañilería) la utilización de las cuadrillas era lo común, siendo el “capitán”, “maestro” o “sobrestante” quien fungía como subcontratista (Moreno, 1980).

A pesar de que hacia la década de los treinta inicia la introducción de maquinaria en la rama textil, la industrialización del país y el predominio pleno del trabajo asalariado se realizará hasta el siglo XX.

¹ Al respecto ver el volumen 1 de la colección “La clase obrera en la Historia de México”, coordinada por Pablo González Casanova y publicada por la editorial Siglo XXI.

Las anteriores referencias históricas nos muestran a la subcontratación como un tipo de las relaciones laborales capitalistas, que adquiere distintas formas en función del contexto social y económico². De manera similar, el trabajo a domicilio se verá restringido en la medida que se consolidan las fábricas mecanizadas por encima del trabajo manufacturero y artesanal. Asimismo, si bien el salario a destajo ha coexistido con el salario por tiempo, se puede identificar la predominancia de éste último durante los siglos XIX y XX; como resultado de las luchas obreras por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Estas distintas figuras salariales y laborales serán utilizadas continuamente, como parte de las estrategias del capital para lograr una mejor valorización, el predominio de una sobre otras, su combinación, ha estado en función de las condiciones históricas específicas de los países y regiones³.

Durante el siglo XX se expresará una tendencia al predominio del pago por tiempo y se desarrollará la regulación laboral, cuando menos en el capitalismo occidental, con el establecimiento del denominado estado del bienestar. El largo auge de posguerra se basará en la consolidación de la gran empresa, el reconocimiento de los sindicatos, el despliegue de contratos y leyes laborales, mejorando así tanto las condiciones de trabajo como de vida de los asalariados, dejando al margen, o cuando menos en un segundo plano, el trabajo a domicilio y la subcontratación. Si bien se puede hablar del predominio de la relación salarial fordista, la manera específica en que ésta se combina con formas distintas está en función de los contextos nacionales y regionales (al respecto ver Aglietta, 1976 y Boyer y Freysenet, 2001).

Sin embargo, ya hacia la década de los sesenta, con el desarrollo de los grandes monopolios, las estrategias empresariales enfrentan los problemas que surgen del crecimiento de sus organizaciones -cuestión que ya Chandler (1962) había detectado con las empresas de ferrocarriles-, por lo que una de las acciones tomadas fue la recuperación de la subcontratación, en especial con la exteriorización de servicios como los de limpieza y alimentación, que no formaban parte de sus actividades centrales. Esta estrategia se irá ampliando y será fundamental para enfrentar la crisis de la década siguiente.

Es decir, durante esta etapa del capitalismo, la subcontratación adquiere nuevas formas de expresión dada la existencia de una regulación laboral más fuerte. Veamos el caso de México.

La subcontratación en un contexto de regulación de las relaciones laborales. El caso de la subcontratación en México

Con la emisión de la Constitución de 1917 se sentaron las bases del México moderno, en términos de las relaciones laborales, el artículo 123 establecía condiciones fundamentales sobre contratación, jornada, remuneración y organización; en ella se define que la intermediación (“colocación”) para la obtención de empleo deberá ser gratuita. Sin embargo, es con la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando propiamente se inicia la regulación de las relaciones laborales –generando no sólo la regulación de las relaciones laborales sino también su institucionalidad-, a partir de entonces ha tenido diversas modificaciones, pero en ella se amplían y definen esas condiciones fundamentales; además de ratificar lo relativo a la intermediación, se incluye un capítulo dedicado al trabajo a domicilio, definido como:

“...el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la

² Al respecto E. De La Garza (2012: 6) argumenta: “El objeto, en este caso la subcontratación, no sólo se definió por ciertas características formales como la generación de bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, o bien el proporcionar trabajadores de una unidad a otra, sino también por sus articulaciones con el entorno, formando una Totalidad Concreta. En esta perspectiva, el entorno no es lo externo simplemente, sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar su significado.”

³ En este sentido, la propuesta de Boyer y Freysenet (2000) sobre la coexistencia de diferentes modelos productivos es ilustrativa de la manera en que distintas formas de organización del trabajo se desarrollaron durante el siglo XX, conformando una amalgama diversa en cada país. Característica que es extensiva a las formas de contratación y relación salarial.

vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material.” (Citado por Reynoso, 1992: 119).

Es decir, se trata de un trabajo que interviene en una fase intermedia del proceso de producción, aunque se realice en el domicilio; la reforma a la LFT de 1970 aclarará que debe haber una relación contractual, lo cual implica sustituir la dependencia económica por la subordinación jurídica (ver Reynoso, 1992: 125). Como bien lo aclara éste autor, el trabajo a domicilio mantiene ese carácter económico.

Ahora bien, como sabemos, a partir de la década de los treinta, el proceso de industrialización se acelera y con ella también la urbanización, entre 1930 y 1970 el empleo en el sector secundario se eleva del 14.4 al 22.9%, en tanto que en el sector primario disminuye del 70.2 al 39.4%; de esta forma la población rural cae también en su participación del 66.5 al 42.2% para esos mismos años. El desarrollo del trabajo asalariado se consolida, de tal forma que para 1970 se calculaba que la fuerza de trabajo estaba compuesta por 7.6 millones de personas, que representaba el 56.9 de la PEA (ver Álvarez, 1987: 65).

Sin embargo, tal como lo muestra Álvarez, la heterogeneidad estructural de las fuerza de trabajo será una de las características, aunque para ese año ya el trabajo industrial predominaba y el proceso de concentración se aceleraba, ilustración de éste es que en el sector extractivo-industrial el 57.8% del personal ocupado laboraba en establecimientos de más de 101 personas y generaba el 73.1% de la producción, representando solo el 2.4 de los establecimientos.

Sin embargo, si bien se consolidaba la industria, con predominio de la gran empresa, con relaciones laborales y contractuales bien establecidas, simultáneamente se mantenían otras formas de trabajo, de manera particular podemos destacar que el trabajo a domicilio continuó siendo utilizado como forma de empleo en algunas industrias, en especial en la del vestido. Al respecto José Antonio Alonso (1991) calculaba que, hacia principios de la década de los setenta, existían 4 mil mujeres que trabajaban en la industria maquiladora del

vestido, sólo en Ciudad Nezahualcóyotl, laborando en su propio domicilio, al mismo tiempo que desarrollaban sus actividades domésticas; los bajos salarios (a destajo) y las pésimas condiciones de trabajo eran las características de este trabajo, combinando diversas formas de remuneración y subordinación al capital, entre las cuales estaban el destajo y la “propietaria independiente”.

Este tipo de trabajo maquilador –subcontratista, a domicilio y en gran parte fuera de las normas legales- predominó en la industria de la costura, hegemonizado por el capital comercial e industrial; hacia la década de los setenta se encontraba establecido en las zonas conurbadas o cercanas a los crecientes centros urbanos, para el caso del Distrito Federal, además de Nezahualcóyotl también se ubicaron en zonas cercanas a Toluca, Puebla y Tlaxcala. Sin embargo, el sismo de 1985 puso en evidencia la gran cantidad de talleres de la costura, una buena parte de ellos maquiladores, en el centro de la ciudad de México (al respecto ver Taller de Investigación Obrera, 1986).

En otro ámbito, cabe destacar que desde la segunda década del siglo, los trabajadores fueron muy activos en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, para lo cual se fueron estableciendo organizaciones gremiales y profesionales, aunque jurídicamente no eran reconocidas.

Será a partir de la década de los veinte cuando se establecen los primeros convenios entre empresas y grupos de trabajadores sobre salarios y condiciones de trabajo; es en esos años cuando inicia lo que será una de las problemáticas más importantes para las grandes compañías, nos referimos a la utilización de “otras” empresas para la realización de actividades específicas dentro de sus instalaciones, lo que se denominó como contratismo. Al respecto se pueden mencionar los conflictos laborales en las empresas ferrocarrileras (Campos, 1993), petroleras (Lechuga, 2010), electricistas (De la Garza et al, 1994) y telefónicas (Martínez y Sánchez, 1982) de esos años: en la medida que se lograba delimitar la materia de trabajo y, después de 1931, se pactaban contratos y convenios colectivos, el tema fue adquiriendo cada vez mayor densidad; pues el contratismo fue utilizado por las empresas para socavar la fuerza sindical creciente y disminuir costos –

pues las subcontratistas pagaban salarios menores y, en general, tenían costos laborales inferiores. Esta situación se extenderá hasta el presente, adquiriendo nuevos matices y magnitudes en los últimos años.

Como puede observarse, la subcontratación durante el periodo de los treinta en adelante adquirió diversas modalidades, pero es claro que este tipo de relaciones laborales subsistió aun al margen de la legislación y regulación establecida.

La subcontratación como forma del trabajo asalariado en la globalización

La crisis del capitalismo de la década de los setenta pondrá en evidencia la necesidad de establecer nuevas modalidades para la extracción del excedente, de modificar las condiciones productivas para elevar la rentabilidad del capital. Se trató de una crisis estructural mundial, que cuestionó los fundamentos del patrón de acumulación, lo que implicó una transformación de cada uno de sus elementos. Desde el punto de vista productivo, el diagnóstico destacó las “rigideces” institucionales, organizacionales, tecnológicas y laborales que impedían la elevación de la productividad, de tal forma que se postuló como uno de los principios a implantar el de la flexibilidad (al respecto ver Boyer, 1986).

Entre las soluciones que se hallaron e impulsaron estuvieron la revolución científico-tecnológica, encabezada por la microelectrónica, los nuevos modelos de organización empresarial y del trabajo, así como la flexibilización de las relaciones laborales.

Es en este marco que se consolida la internacionalización de los procesos de producción, como parte de la estrategia general del capital (Palloix, 1980), profundizando la división internacional del trabajo con el fraccionamiento de los procesos de trabajo a escala mundial, esto se hará con base en las nuevas tecnologías –que permiten diseminar fragmentos de los procesos en el espacio mundial a fin de disminuir los tiempos y costos de producción- y refuncionalizando la subcontratación como forma de subordinación laboral y mercantil.

Efectivamente, la subcontratación adquirirá nuevas connotaciones para el capitalismo occidental a partir de la experiencia japonesa, Coriat (1992) al exponer sus análisis sobre el ohnismo destaca la subcontratación de las pequeñas empresas y los efectos sobre sus trabajadores; la subcontratación tiene como objetivo disminuir el costo del capital fijo, aprovechar la diferenciación de salarios y, en general, de los costos de abastecimiento y componentes¹. La alta eficiencia de la empresa japonesa de los años setenta, hace que se convierta en un “modelo” a reproducir, cuestión que será debatida por el mismo Coriat, sin embargo, la reproducción del ohnismo se hará de diversas maneras y con una amplia gama de resultados. La subcontratación como forma de reorganización de los procesos de trabajo a nivel mundial se verá favorecida por las aportaciones de la experiencia japonesa.

Asimismo, otra de las formas que rescatará el capitalismo neoliberal será el de la integración productiva regional, a partir de la experiencia de los distritos italianos se observa la existencia de procesos productivos que están basados en su disgregación en pequeñas unidades familiares, formando así una amplia red de subcontratistas regionales o locales; organización que les permite reducción de costos, al mismo tiempo que una alta especialización, y la posibilidad de participar en el mercado mundial (Becattini, 2002). Desde otra perspectiva, los análisis de Piore y Sabel (1988) destacaban el papel de la pequeña empresa y las redes interempresariales para lograr la especialización flexible.

¹ B. Coriat argumenta que la subcontratación japonesa además tiene como características específicas una temporalidad de largo plazo, está institucionalizada y jerarquizada, es una relación contractual y favorece la internalización de la innovación (Coriat, 1992: 101-102).

Así, la subcontratación adquirió nuevas dimensiones, se trataba de una estrategia empresarial que buscaba una mayor eficiencia y que se fue implementando de diversas maneras y alcances. La exteriorización de diversas actividades fue cada vez mayor, se habló de descentralización, de proveeduría externa, de colaboración, etc. Se trataba del establecimiento de grandes redes mundiales, de cadenas productivas globales (Gereffi, 2001), que si bien eran relaciones comerciales entre empresas, con una determinada jerarquía económica, el fundamento de ellas es el trabajo subcontratado, que está inserto en los diversos fragmentos del proceso de trabajo que son coordinados y dirigidos por las grandes empresas multinacionales, globales.

Sin embargo, diversos estudios muestran que la subcontratación internacional ha sido un proceso que se extiende aceleradamente desde la década de los sesenta, en el caso de los países asiáticos con su proceso de industrialización basado en la exportación (Sussman y Lent, 1998) y con la consolidación de las empresas transnacionales de los países capitalistas desarrollados de occidente (al respecto ver los estudios de Hymer 1980 y Friedman, 1977).

En este sentido, también la subcontratación alcanzaba dimensiones relevantes en varias empresas occidentales en la década de los setenta, al respecto Bakis (1975) ilustra la amplitud de este proceso: Siemens tenía una red de 30 mil subcontratistas, Thompson CSF 6 mil, Krupp 23 mil, Daimler-Benz 18 mil, NASA 30 mil y General Motors 14 mil.

Los procesos de liberalización comercial y los acuerdos comerciales regionales y mundial, entre ellos el establecimiento de la Organización Mundial del Comercio, impulsarán fuertemente la subcontratación internacional, de tal forma que para 2001 solo para el caso de los 15 países de la Unión Europea se calculaba la existencia de 750 mil empresas subcontratadas con un total 5.5 millones de trabajadores; en Alemania tan sólo había 118 mil empresas con 1.3 millones de trabajadores, en tanto que en Estados Unidos se calculaba unas 1.6 millones de empresas subcontratadas (ONUDI, 2004).

Este proceso ha generado diversos debates, tanto en términos de las causas como las consecuencias¹. Uno de los más importantes tiene que ver con el desplazamiento de los puestos de trabajo, que en el ámbito internacional era de los países capitalistas avanzados hacia los menos desarrollados, el argumento central era la diferenciación salarial; sin embargo, hubo posiciones que señalaban que había otras causas como la complejidad de los procesos y la necesidad de optimizar los recursos y aprovechar las ventajas de la optimización (ver Belli, 1988), asimismo en diversos países se le impulsó como una estrategia de industrialización.

Desde el punto de vista empresarial, se ha promovido la subcontratación, definida a su vez como outsourcing, y se le presenta como una estrategia para aprovechar tanto la especialización como la economía global²; destacando que no se trata de explotar los salarios bajos de otros países. Por ejemplo, la consultora A. T. Kearney desde 2004 ha elaborado un índice de atracción de localización para el sector servicios, calculado a partir de tres dimensiones: estructura financiera, calificación de la gente y ambiente empresarial; señalando que las decisiones ya no se toman exclusivamente a partir de los costos laborales. Los primeros lugares en 2004 fueron ocupados por India, China, Malasia, República Checa y Singapur, en tanto que en 2011 el cuarto y quinto lugar estuvieron ocupados por Egipto e Indonesia. México ocupó el lugar 14º y 6º en esos años (AT Kearney, 2004 y 2011). Sin embargo, se puede señalar que en los países mencionados existe una diferencia salarial sustancial respecto a los países avanzados, y en este sentido el desplazamiento de la República Checa y de Singapur en las preferencias de los subcontratistas es muy probable

¹ De la Garza (2012) puntualiza diversas dimensiones del debate, por ejemplo desde el lado empresarial las cuestiones sobre rentabilidad, costos y gestión, desde el obrero, los salarios menores, el deterioro de las condiciones de trabajo; las ópticas desde los países desarrollados y los subdesarrollados.

² Al respecto, la OCDE lo define de la siguiente forma: "outsourcing can be defined as the purchasing of intermediate goods and services from outside specialist providers at arm's length. Offshoring refers to purchases by firms of intermediate goods and services from foreign providers at arm's length or the transfer of particular tasks within the firm to a foreign location." (OECD, 2007: 17).

que tenga que ver con el incremento del costo salarial, que en el caso de la manufactura pasó de 6.57 a 13.13 dólares y de 13.2 a 22.6 dólares respectivamente, en los años 2004 y 2011 (datos del BLS, 2013).

La creciente relevancia de la subcontratación llevó a que en 1997 la OIT iniciara la discusión en torno a su posible reglamentación, abordada desde la perspectiva de la relación de trabajo. Las diferencias eran claras, las representaciones de los trabajadores apuntaban hacia su limitación en tanto que la de los empleadores buscaba preservar la total libertad para la subcontratación. En este sentido, V. Tokman, director de la OIT para las Américas, argumentaba que la subcontratación:

"...ha sido promovida para flexibilizar y disminuir los costos laborales y que su incremento se ha dinamizado y con ellos se han aumentado las desigualdades laborales, además de presionar a la baja las condiciones laborales de los no subcontratados. Consideró que este fenómeno puede afectar a los derechos sindicales fundamentales como el de sindicalización, negociación colectiva y ejercicio de la huelga." (OIT, 1998).

Finalmente, en 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, en la que se busca el respeto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores, sin embargo pierde fuerza en la medida que se trata de una "recomendación" (al respecto ver Sánchez, Reynoso y Palli, 2011, págs. 11 y subs.). Este es el contexto es que se da la reforma a la Ley Federal del Trabajo en México y la incorporación de la subcontratación a ella.

Reforma de la Ley Federal del Trabajo y subcontratación: los requerimientos del modelo neoliberal

La regulación de la subcontratación se ha introducido como parte de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, de su modernización. Al respecto, en el texto de la iniciativa presentada por el presidente Calderón, se señalaba el consenso sobre la necesidad de reformarla, dado que estaba rebasada por las nuevas circunstancias mundiales, no respondiendo a la "urgencia de incrementar la productividad", y permitía la subsistencia de condiciones de desigualdad e inequidad y las disposiciones procesales estaban rezagadas. Dentro del contenido de la propuesta destacan los siguientes planteamientos (Presidencia, 2012a):

- * Incorporar la noción de trabajo decente, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral,
- * Incluir nuevas modalidades de contratación, lo que permitirá un mayor empleo,
- * Regular la subcontratación, para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones patronales,
- * Modificación al procedimiento de rescisión contractual,
- * Impulsar la multi-habilidad de los trabajadores, basada en la capacitación y la recompensa salarial,
- * Replantear la regulación de la capacitación y el adiestramiento,
- * Privilegiar la productividad como criterio para la promoción y el ingreso de los trabajadores,
- * Reconocer el teletrabajo,
- * Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de las directivas sindicales.

En su gran mayoría, las reformas propuestas por la presidencia fueron aprobadas, entre las eliminadas por el legislativo fue la relativa a la transparencia de la gestión sindical, cuestión que fue negociada con los líderes de las organizaciones y centrales obreras. Tal y como lo señala el mismo texto:

(se espera que) "...la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal." (Presidencia, 2012a: s/n). Se afirma que la iniciativa es parte de un contexto más amplio, de manera particular cita la reunión de ministros de trabajo del G20 realizada en 2012, en la cual se identificó como una urgente necesidad la de ofrecer empleos de calidad, respetando los derechos laborales, y consideró que las reformas estructurales "...tienen un papel principal en el objetivo de elevar el crecimiento económico para generar oportunidades laborales, movilidad y empleos." Se trata del contexto general de políticas neoliberales, que busca exacerbar la flexibilidad laboral a fin de elevar la productividad y competitividad del capital. Al respecto, la OCDE señalaba que:

"La economía mexicana está operando con una ley laboral obsoleta (de la década de 1960) y esto le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Sin una reforma de fondo, México no podrá mejorar su baja productividad laboral; ni dar un impulso fuerte al empleo de los jóvenes; ni a la incorporación de las mujeres y las personas con capacidades diferentes a la actividad económica del país; tampoco podrá combatir eficientemente el trabajo infantil, ni crear incentivos eficaces para promover el trabajo formal. La OCDE ha recomendado y apoyado el diseño y promoción de las reformas de la Ley Federal del Trabajo para crear más y mejores empleos. (OCDE, 2012, 10).

Diversos autores debatieron las reformas impulsadas, argumentando que no tendrían el impacto señalado, por el contrario, contribuirían a una mayor precarización. Por ejemplo, Arturo Alcalde (2012) mostraba que no había tal reforma estructural, pues se mantenían vigentes los vicios de las relaciones de trabajo, las medidas propuestas no garantizaban el logro de la competitividad y el crecimiento del empleo pues dependen de otras variables económicas, bajo ningún caso los nuevos tipos de contratación y la subcontratación significaban mejora para los trabajadores pues de facto su existencia tiene como objetivo socavar sus derechos.

De manera sintética, la revisión de los principales artículos reformados nos muestra que se busca una mayor flexibilidad en la contratación –a través de los contratos por capacitación-, establecer la unilateralidad en las relaciones laborales –con la modificación de las formas de ingreso, permanencia y promoción-, fomentar la flexibilidad salarial y en la jornada –con el pago por tiempo-, debilitamiento en la regulación laboral –con la subcontratación/outsourcing- y ampliar la movilidad laboral –con la obligatoriedad de realizar las "tareas conexas".

Ahora bien, la subcontratación es definida en el Artículo 15-A, ver cuadro 1, en él se destaca el carácter subordinado de tales actividades –servicios o ejecución de obras-, además de establecer limitaciones para su uso. En los demás apartados del mencionado artículo se responsabiliza a la empresa contratante de verificar la legalidad de las acciones y condiciones laborales de la contratista; estableciendo que no se podrá utilizar el régimen de contratación cuando se transfieran trabajadores con el objetivo deliberado de disminuir derechos laborales.

Cuadro 1. La subcontratación según la Ley Federal del Trabajo, noviembre de 2012

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Fuente: Presidencia, 2012b

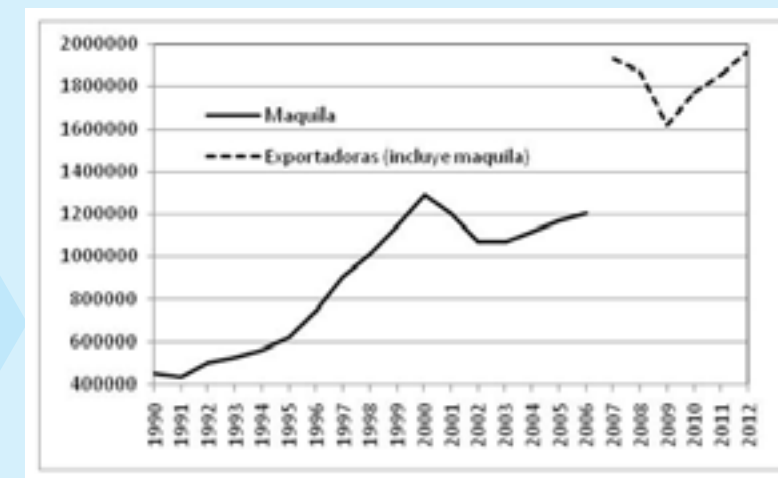
La discusión en torno a las implicaciones de este artículo ha sido intensa, pues por un lado, en la perspectiva empresarial, se consideró positiva la legalización de estas actividades, dando certeza a su uso, aunque se destacó que podría haber problemas burocráticos para ello. Por otro lado, se argumentó que eran insuficientes los "candados" establecidos y que se afectarían los derechos de los trabajadores, pues la subcontratación (outsourcing) era utilizada precisamente para vulnerarlos. En este contexto, consideramos que una valoración más clara de las posibles implicaciones de la legalización y regulación de la subcontratación puede obtenerse a partir de ubicar sus características y tendencias en la economía mexicana. Evidencias de la subcontratación en México: tendencias y características. Una aproximación. En la medida que la economía mexicana se fue integrando al patrón de acumulación neoliberal, la subcontratación se incrementó aceleradamente, tanto en su forma internacional como en su dimensión nacional.

La subcontratación internacional: maquila y encadenamientos productivos globales

Los encadenamientos productivos globales funcionan a partir de la dispersión mundial de los procesos de trabajo, que son mediados por los flujos comerciales (exportaciones e importaciones). La hegemonía de las grandes empresas multinacionales se impone a través de la coordinación y dirección de esos encadenamientos, subordinando capitales y trabajo a través de su inserción en ellos. En el caso de México, la incorporación a los encadenamientos productivos globales adquirió dos formas (en estricto sentido sería bajo diversos programas de fomento), por un lado la maquila, y, por otro, la participación amplia en los procesos integrados internacionalmente. Hay que recordar que el programa de maquila se inicia a fines de la década de los sesenta con el objetivo de promover el proceso de industrialización a partir de zonas francas, se trataba de un programa temporal y para promover las exportaciones y el empleo. Sin embargo, dicho programa se extenderá hasta el presente siglo, convirtiéndose en uno de los sectores más dinámicos, en especial durante el periodo de 1993 a 2000. Las estadísticas del INEGI (2013a) dan cuenta de este proceso, que registró 1.3 millones de empleos en la maquila, representando el 4% del empleo total de la economía y el 31.5% del manufacturero.

Sin embargo, la subcontratación a través de la integración a los encadenamientos productivos globales es mucho más amplia, Capdevielle (2005) calculaba que para ese año había un millón ochocientos mil trabajadores, representando el 40% del personal ocupado en la manufactura. Lo anterior se verá ratificado con los nuevos cálculos del INEGI, que a partir del año 2007 integran al conjunto de los programas de exportación, de tal forma que para ese año generaban el 5.2% del empleo total y el 38.9% del manufacturero, y para 2011 se elevó al 5.1 y 42.8% respectivamente.

Gráfico 1. Subcontratación internacional, empleo en la maquila y la industria de exportación, 1990-: 2012



Elaborado con base en INEGI, 2013a.

De acuerdo a diversas investigaciones se observa que la maquila continuó caracterizándose por sus niveles salariales bajos y con una alta intensidad del trabajo, si bien se reportó la existencia de una mayor formalización de las relaciones laborales (con sindicatos, contratos y una alta regulación), se observó la existencia de un fuerte corporativismo y sindicalismo blanco (ver De la Garza, 2005). En este sentido, si comparamos las remuneraciones promedio pagadas en la maquila en relación a las manufactureras, se observa que en 1993 representaban sólo el 74% de estas, elevándose hasta llegar al 89% en 2008, para después disminuir al 85% en 2011. Es decir, que a pesar de una ligera mejoría, aun siguen estando por debajo. Sin embargo, estas condiciones pueden variar de acuerdo a la región y la rama.

Una fenómeno creciente es que esta subcontratación internacional a su vez ejerce estas prácticas en el ámbito nacional, de tal forma que el porcentaje del personal subcontratado en relación al total del ocupado en la industria de exportación era del 19.4% en 2007 y se elevó al 24.6% en 2012.

Ampliación de la subcontratación ¿y de la precarización laboral?

En el ámbito de la subcontratación interna, uno de los problemas para conocer su magnitud y condiciones de funcionamiento es la escasa información existente, aunque hay un número creciente de investigaciones al respecto. A partir del año 2003, con los nuevos cálculos del Sistema de Cuentas Nacionales, se desglosó del total del personal ocupado a los puestos de trabajo remunerados que no dependen de la razón social y que según su definición:

“...son acordes con los nuevos lineamientos para el reclutamiento de personal, mediante prácticas de “outsourcing”, donde un establecimiento mediante el cobro por el servicio, suministra a otras unidades económicas el personal necesario para llevar a cabo su proceso productivo....incluye los puestos de trabajo suministrados por otra razón social y los que trabajan por comisiones u honorarios (renglón con un monto muy pequeño), clasificados en las actividades donde realmente realizan un proceso productivo...” Los cálculos que arroja el Sistema de Cuentas Nacionales para el año 2003 son la existencia de 1,362,339 de trabajadores subcontratados y para 2011 se había elevado a 1,902,780, representando el 3.9 y el 5.2% del total del empleo de la economía para esos mismos años. Sin embargo, el panorama en cada una de las ramas varía, al respecto en el cuadro 2 se pueden apreciar las ramas que tienen los más altos índices de subcontratación en 2011; destacan los casos de la Industria fílmica, Fabricación de hules, Fabricación de herramientas y la de Creación y difusión de contenidos a través de internet, en las cuales el personal subcontratado es superior al contratado directamente por las empresas.

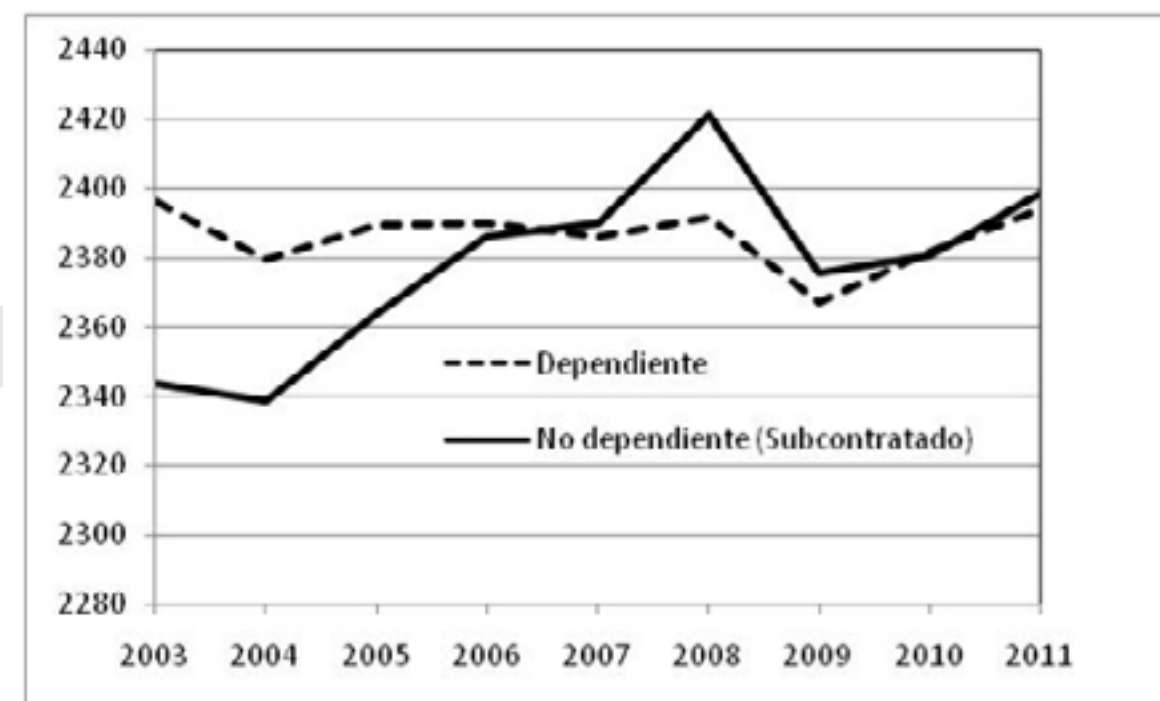
Cuadro 2. Ramas con mayor participación de personal subcontratado, 2011*

Industria fílmica y del video, e industria del sonido	299.4
Fabricación de hules, resinas y fibras químicas	123.3
Fabricación de herramientas de mano sin motor y utensilios de cocina metálicos	119.0
Creación y difusión de contenido exclusivamente a través de Internet	104.9
Compañías de fianzas, seguros y pensiones	75.2
Fabricación de fertilizantes, pesticidas y otros agroquímicos	70.1
Elaboración de alimentos para animales	65.2
Banca central e instituciones de intermediación crediticia y financiera no bursátil	57.8
Industria básica del hierro y del acero	55.2
Fabricación de equipo de generación y distribución de energía eléctrica	50.8
Total Manufactura	16.5
Total economía nacional	5.3

* Definido por las relación porcentual entre Puestos de trabajo que contractualmente no dependen de la razón social donde prestan su mano de obra / Puestos de trabajo remunerados que dependen efectivamente de la razón social. Cálculos a partir del INEGI, 2013a.

Sin embargo, de acuerdo a los datos de la Encuesta Industrial (INEGI, 2011 y 2013b) el proceso de subcontratación en la manufactura es mayor; en 2003 representaba el 11.3% del personal ocupado total, en tanto que para 2009 se había elevado al 24.1%, aumentando dos puntos porcentuales más para 2011. Según esta fuente, la jornada laboral de los subcontratados es más inestable, como se observa en el gráfico, lo cual sería un indicador de su precariedad¹.

Gráfico 2. No. de horas trabajadas en la industria manufacturera de los trabajadores dependientes y no dependientes de la razón social, 2003-2011



Elaborado con base en INEGI, 2011 y 2013b.

De igual manera, en el caso de los servicios, la encuesta anual (INEGI, 2013c) reporta porcentajes muy altos de subcontratación, a nivel de sector se puede observar que en general el porcentaje de personal no dependiente de la razón social está muy por encima del promedio nacional indicado en el cuadro 2.

¹ M. Mora (2012) discute los problemas conceptuales sobre el concepto de precariedad, la dificultad para su medición y la necesidad de desarrollar un marco teórico más desarrollado para poder explicar adecuadamente el proceso y estado de precariedad laboral, señalando que predomina su uso descriptivo.

Cuadro 3. La subcontratación en los servicios, porcentaje del personal no dependiente de la razón social respecto al total del personal ocupado en el sector, 2011

Información en medios masivos	42.8
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	38.1
Servicios profesionales, científicos y técnicos	21.4
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	7.5
Servicios educativos	16.1
Servicios de salud y de asistencia social	16.9
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	30.2
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	16.8

Elaborado con base en INEGI, 2013c

Ahora bien, a fin de explorar las condiciones laborales de la subcontratación revisamos la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, correspondiente al segundo semestre de 2012 (INEGI, 2013d). En primer lugar consideramos a los Trabajadores subordinados y remunerados¹, según el lugar en que desempeñan su actividad, los datos generales aparecen en el cuadro 4, nos detendremos en los que realizan actividades En domicilios particulares (13.7% del total) y el trabajo En las instalaciones de otras empresas o instituciones donde se les envía (2.8%).

Cuadro 4. Trabajadores subordinados y remunerados en México, Segundo Trimestre de 2012

	No.	%
Total	32,040,843	100.0
En domicilios particulares	4,397,533	13.7
De manera itinerante, circulando, o sin limitarse a un solo espacio físico	1,561,774	4.9
En puestos fijos o semifijos	212,543	0.7
En el lugar de la obra	519,082	1.6
En establecimientos o instalaciones controladas por la unidad económica para la que trabaja	21,546,378	67.2
En las instalaciones de otras empresas o instituciones donde se les envía	886,728	2.8
Lugares y/o condiciones no especificadas	352,802	1.1
Trabajadores subordinados remunerados en actividades agropecuarias	2,564,003	8.0

Elaborado con base en INEGI, 2013d.

¹ Debemos anotar que esta variable se compone por los *Asalariados* y los *Con percepciones no salariales*, 30.0 y 2.0 millones, división que no resultó relevante para nuestro análisis.

Respecto a los trabajadores que realizan su actividad En domicilios particulares encontramos que el 49% es trabajo doméstico, y otro 49% se clasifica como informal; desde el punto de vista sectorial, el 43% se realiza en el sector secundario (construcción y manufactura). De acuerdo con esto, se puede considerar que en este rubro se está incluyendo una buena parte de lo que sería el trabajo a domicilio al que nos hemos referido a lo largo del texto. Ahora bien, en relación al trabajo que se realiza En las instalaciones de otras empresas o instituciones es propiamente una subcontratación, aunque por su magnitud se puede considerar que sólo es una pequeña parte de éste. Tomando en cuenta lo anterior, en el cuadro 5 se presentan diversos indicadores sobre las condiciones laborales, para los fines de este artículo nos interesa destacar la enorme precariedad del trabajo que se realiza en los domicilios particulares: escasas prestaciones, inestabilidad laboral y bajos ingresos. En tanto que el trabajo en instalaciones de otras empresas si bien tienen mayor acceso a instituciones de salud y a prestaciones, la intensidad del trabajo es mayor y con altos niveles de inestabilidad.

Cuadro 5. Condiciones laborales de los trabajadores subordinados y remunerados en México, según lugar donde realizan la actividad, Segundo trimestre de 2012

Lugar donde se realiza la actividad	Sin acceso instituciones de salud	Sin prestaciones laborales	Más de 48 horas	Hasta 5 años de antigüedad	Hasta 2 SM
Total	46.4	39.3	27.1	60.0	37.1
En domicilios particulares	96.0	83.3	24.3	66.2	58.4
De manera itinerante, circulando, o sin limitarse a un solo espacio físico	73.5	68.0	50.4	61.4	38.5
En puestos fijos o semifijos	98.0	85.3	40.3	71.4	67.2
En el lugar de la obra	24.5	31.4	47.7	70.5	13.4
En establecimientos o instalaciones controladas por la unidad económica para la que trabaja	30.4	23.1	26.4	58.0	28.7
En las instalaciones de otras empresas o instituciones donde se les envía	14.0	14.5	40.8	73.8	30.2
Lugares y/o condiciones no especificadas	47.2	73.3	11.4	66.7	33.2
Trabajadores subordinados remunerados en actividades agropecuarias	90.3	84.5	16.2	57.3	75.9

Elaborado con base en INEGI, 2013d.

Un segundo acercamiento lo hacemos a partir del desglose de los Trabajadores por cuenta propia, que representan el 22.7% del total de empleo de la economía nacional, en el cuadro 6 presentamos dos formas de agruparlos; de la primera, Por destino de sus productos o servicios, se entiende que los que venden a una o a varias empresas tienen un lazo mercantil que si bien puede ser formalmente independiente, también puede ocultar relaciones reales de subordinación, en especial cuando se vende a una sola empresa, en este sentido se podría considerar que se trata de trabajo subcontratado; este tipo de trabajadores son 1.1 millones (es decir el 11.5% del total de Trabajadores por cuenta propia) y el 57% laboran en el sector agropecuario. Los que venden directamente al público, 81.5%, incluye a comerciantes, choferes, restaurantes, etc., que en su mayoría pueden ser identificados como pequeños propietarios.

En este sentido, se puede observar que los Trabajadores por cuenta propia que realizan su actividad en su mismo domicilio representan el 19.1% del total, con esta definición pudiera acercarse a lo que sería el trabajo a domicilio.

Cuadro 6. Trabajadores por cuenta propia según el destino de sus productos o servicios y lugar donde realizan su actividad, segundo trimestre 2012

Destino de sus productos o servicios			Lugar donde realiza su actividad		
Total	11,001,705	100.0	Total	11,001,705	100.0
Con venta a una sola empresa, negocio o intermediario	490,369	4.5	En el campo, a cielo abierto, bordo, poza o mar	2,414,062	21.9
Con venta a varios negocios, empresas o intermediarios	662,258	6.0	Ambulante de casa en casa o en la calle	736,879	6.7
Con venta sólo directamente al público	8,966,350	81.5	En puestos improvisados	436,025	4.0
Con orientación exclusiva al autoconsumo	881,501	8.0	En vehículos	631,957	5.7
No especificado	1,227	0.0	En su propio domicilio	2,097,011	19.1
			En el domicilio o lugar en donde se encuentren los clientes	1,750,331	15.9
			En puestos fijos o semifijos	489,600	4.5
			En establecimientos o instalaciones de la empresa	2,376,081	21.6
			Otros lugares	62,389	0.6
			Lugares y/o condiciones no especificadas	7,370	0.1

Elaborado con base en INEGI, 2013d.

Al considerar otras variables para identificar algunas condiciones de trabajo, observamos que en el caso de trabajadores en su propio domicilio el 55.7% laboran menos de 35 horas a la semana y el 44.5% poseen una antigüedad menor a cinco años y el 72.7% tiene un ingreso inferior a 2 salarios mínimos. Estos indicadores nos sugieren la existencia de una mayor precariedad, pues expresan inestabilidad laboral y bajos ingresos.

Por su parte, los Trabajadores por cuenta propia que realizan sus actividades en establecimientos o instalaciones de la empresa tienen una mayor jornada laboral (52.6% lo hacen por más de 48 horas a la semana) pero con mejores ingresos, 40.9% del total ganan menos de dos salarios mínimos.

Cuadro 7. Condiciones laborales de los Trabajadores por cuenta propia según lugar de actividad donde y destinos de sus productos o servicios, Segundo trimestre 2012. Porcentajes*

Lugar de actividad donde realizan su actividad	Menor a 35 horas	Mayor a 48 horas	Ingresos Hasta 2 SM	Hasta 5 años de antigüedad
Total	39.1	27.5	52.2	35.0
En el campo, a cielo abierto, bordo, poza o mar	32.6	18.4	45.7	12.3
Ambulante de casa en casa o en la calle	58.1	17.1	72.8	46.7
En puestos improvisados	50.3	21.4	67.9	50.4
En vehículos	24.5	49.4	36.2	34.9
En su propio domicilio	55.7	17.9	72.7	44.5
En el domicilio o lugar en donde se encuentren los clientes	54.6	15.1	45.7	36.9
En puestos fijos o semifijos	38.5	28.9	49.5	41.6
En establecimientos o instalaciones de la empresa	15.3	52.6	40.9	40.1
Otros lugares	51.8	22.4	57.2	50.7
Lugares y/o condiciones no especificadas	0.0	0.0	0.0	37.5
Destino de sus productos o servicios				
Total	39.1	27.5	52.2	33.3
Con venta a una sola empresa, negocio o intermediario	35.7	17.9	78.8	17.4
Con venta a varios negocios, empresas o intermediarios	32.8	20.2	49.4	24.6
Con venta sólo directamente al público	39.8	29.6	56.0	37.0
Con orientación exclusiva al autoconsumo	37.8	16.7	0.0	8.5
No especificado	11.0	0.0	11.0	40.5

* Porcentajes en relación al total del lugar de actividad y del destino de sus productos o servicios. Elaborado con base en INEGI, 2013d.

Al considerar el destino de sus productos o servicios, observamos que los que venden a una sola empresa son un alto porcentaje con bajos ingresos, 78.8% ganan hasta dos salarios mínimos, que contrasta con los que venden a varias empresas, con sólo el 56% en ese nivel. En ambos casos, los datos nos sugieren mayor estabilidad o permanencia en el empleo, el porcentaje de los que laboran de 35 a 48 horas a la semana (aproximadamente el 44%) es superior al promedio (30.4%), asimismo los que tienen antigüedad de más de cinco años es mayor al promedio.

Conclusiones

El fenómeno de la subcontratación forma parte de la expansión del capital, de la ampliación de la relación salarial, adquiriendo nuevas connotaciones en el patrón de acumulación neoliberal. Su re-funcionalización es parte de la estrategia laboral del capital, que busca abaratar costos a través de una diferenciación de los salarios, una segmentación de los procesos productivos y de los mercados de trabajo en todos y cada uno de los espacios.

Así, encontramos que la subcontratación en su ámbito global ha adquirido una dimensión central en los procesos de acumulación, pues ésta se basa en los encadenamientos productivos globales, diferenciando condiciones de trabajo y salarios entre los países y sus regiones.

En el caso de México la maquila forma parte de la subcontratación global, mostrando claramente sus consecuencias económicas y sociales, pues si bien genera empleos, su precariedad fue condición de su expansión, al mismo tiempo que mostró sus limitaciones para convertirse en fundamento de un proceso industrializador de mayor escala y profundidad tecnológica. A pesar de esto, esta subcontratación abarca una buena parte de la economía mexicana.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo, forman parte de un conjunto de adecuaciones legales que dan un estatus de certeza a los requerimientos del capital en su fase neoliberal; en el caso de la subcontratación, se sanciona su uso, mismo que ya era ampliamente difundido, lo cual permitirá su expansión acelerada.

Una revisión de los pocos datos disponibles muestra que el trabajo subcontratado está sometido a peores condiciones laborales y salariales en relación al trabajo no subcontratado, siendo una forma de rebajar costos para las empresas. Es decir, que la subcontratación bajo las reformas a la LFT implicará una mayor precarización laboral.

Bibliografía

- Aglietta, Michael (1976) *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI Editores, México.
- Alcalde, Arturo (2012) *Ocho mentiras del plan laboral de Calderón*, *La Jornada*, México, 22 de septiembre.
- Alonso, José Antonio (1991) *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, Fontamara, México.
- Alvarez, Alejandro (1987) *La crisis global del capitalismo en México*, Ediciones Era, México.
- AT Kearney (2004 y 2011) *Offshore Location Attractiveness Index*, AT Kearney, Chicago.
- Bakis, H (1975) *La sous traitance dans l'industrie*, *Annales de Géographie*, No. LXXXIV, Citada por Belil, M. (1988) *La organización de sistemas de producción el caso de las redes de subcontratación*, *Documents D'analisi Geográfica* 13.
- Belil, M. (1988) *La organización de sistemas de producción el caso de las redes de subcontratación*, *Documents D'analisi Geográfica* 13.
- Bazant, Jan (1964) *Evolución de la industria textil poblana 1544-1845*, en *Historia Mexicana*, El Colegio de México, Vol. 13 No. 4, abril-junio. Págs. 473-516.
- Becattini, Giacomo (2002) *Del distrito industrial marshalliano a la 'teoría del distrito' contemporánea. Una breve reconstrucción crítica*, *Investigaciones Regionales*, otoño No. 1. Asociación Española de Ciencia Regional, Alcalá de Henares, pág. 9-32.
- BLS (2013) *International Labor Comparisons*, Bureau of Labor Statistics, USA, in <http://www.bls.gov/fls/>, consultada en julio 2013.
- Boyer, Robert (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países entre 1973 y 1985*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Boyer y Freyssenet (2001) *Modelos productivos*, Grupo Editorial Lumen, Argentina.
- Campos, Ríos, G. (1993) *Una modernización que nadie cree: los ferrocarriles*, en *El Proceso de Reestructuración en México. Análisis de Ramas*, BUAP, México.
- Chandler, Jr., Alfred D. (1962) *Strategy and Structure. Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Capdeviell, Mario (2005) *La globalización de los procesos productivos: una reflexión a partir de la experiencia mexicana*, en G. Sánchez (coord.), *Innovación en la sociedad del conocimiento*, BUAP, México.
- Coriat, Benjamin (1992) *Pensar al revés*, Siglo XXI Editores, México.
- De la Garza, Enrique, et al. (1994) *Historia de la industria eléctrica en México*, UAM-I, México.
- De la Garza, Enrique (coord.) (2005) *Modelos de Producción en la Maquila de Exportación: La Crisis del Toyotismo Precario*. UAMI-Plaza y Valdés, México.
- De la Garza, Enrique (2012) *La Subcontratación y la crisis capitalista*, *Revista Trabajo*, CAT A.C., No. 9, enero-junio. México.
- Friedman, A. L. (1977) *Industry and labor. Class struggle at work and monopoly capitalism*, Macmillan, London.
- Gereffi, Gary (2001) *Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización*, *Problemas del Desarrollo*, vol. 32, núm. 125, México, IIEc-UNAM, abril-junio.
- Hymer, Stephen (1980) *Las empresas transnacionales y la ley del desarrollo desigual*, en Fernando Fajnzylber (Compilador) *Industrialización e internacionalización en la América Latina*, Fondo de Cultura Económica, México.
- INEGI (2013a) *Sistema de Cuentas Nacionales*, INEGI, <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/scn/default.aspx>, consultada en julio 2013.
- INEGI (2013d) *Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación*, INEGI, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=27608&c=27221&s=est&cl=4>, consultada en julio 2013.
- INEGI (2011) *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera SCIAN 2007, Resumen Anual*, INEGI, México.
- INEGI (2013b) *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera SCIAN 2007*, INEGI, México.
- INEGI (2013c) *Encuesta Anual de Servicios Privados no Financieros 2012. Datos 2011*, INEGI, México.
- Lechuga Montenegro, José de Jesús Francisco (2010) *De nacionalismo económico y relaciones laborales en la industria petrolera en México. 1930-1937. Tesis de Doctorado en Ciencias Económicas*, UAM. México.
- Martínez, María E. y Germán Sánchez (1982) *Explotación, dominación y lucha: el caso de los telefonistas*, Tesis de Licenciatura, Escuela de Economía UAP, México.

El derecho al alimento adecuado como parte de la vida digna de los trabajadores.

 Carlos Adolfo Sanabria Valdés*¹

Resumen

1) Objetivo: Analizar el derecho al alimento adecuado establecido en los tratados internacionales para saber si la legislación creada al interior de México garantiza auténticamente el derecho antes mencionado a los trabajadores.

2) Metodología:

2.1) Métodos: Se utilizará el método deductivo al estudiar a los acuerdos internacionales que establecen el derecho al alimento adecuado y constatar si en México se protege este derecho. Se recurrirá al método analítico para estudiar cada uno de los ordenamientos jurídicos que prescriben el derecho al alimento. Utilizaremos el método sintético porque primero mostraremos a los ordenamientos jurídicos que tutelan el derecho al alimento para proponer como debe aplicarse este último.

2.2) Técnica:

La técnica que emplearemos será la documental debido a que se estudian los ordenamientos jurídicos que prescriben el derecho al alimento adecuado.

3) Principales resultados: En México se aplica la Ley de Ayuda Alimentaria para los trabajadores. El resultado de ésta última es que se otorgan ciertos beneficios a trabajadores.

Palabras clave: Alimento, derecho, tratados internacionales, trabajadores, vida digna.

¹ Profesor Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

Introducción

El derecho humano al alimento adecuado es necesario para poder otorgar una vida digna a las personas. El presente trabajo tiene como objetivo analizar el derecho al alimento adecuado establecido en los tratados internacionales para saber si la legislación creada al interior de México garantiza auténticamente el derecho antes mencionado a los trabajadores.

En el apartado denominado El derecho humano al alimento adecuado mostramos la noción de éste derecho para saber qué es y cómo debe garantizarse. En el siguiente apartado mostramos la manera en la cual el sistema jurídico internacional y el mexicano garantizan el derecho al alimento adecuado para los trabajadores. En el último apartado denominado Logros, deficiencias y perspectivas para una mejor protección del derecho al alimento adecuado de los trabajadores, mostramos los aciertos y deficiencias con el fin de proponer algunas soluciones (que en realidad hay cientos de soluciones) para que algunos ordenamientos jurídicos mexicanos otorguen y garanticen de una manera adecuada el derecho al alimento adecuado para los trabajadores.

II. El derecho humano al alimento adecuado

El derecho humano al alimento adecuado es necesario para poder otorgar una vida digna a las personas. La idea de una alimentación adecuada la explica la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) de la siguiente manera: “La idea general de una alimentación adecuada puede descomponerse en varios elementos: la oferta de alimentos debe ser adecuada, lo que significa que los tipos de alimentos comúnmente disponibles (nacionalmente, en los mercados locales y, en definitiva, en los hogares) deben ser culturalmente aceptables (es decir, ajustarse a la cultura alimentaria o dietética existente); la oferta disponible debe cubrir todas las necesidades nutricionales generales desde el punto de vista de la cantidad (energía) y la calidad (proporcionar todos los nutrientes esenciales como vitaminas y iodo); y, por último, aunque no en orden de importancia los alimentos deben ser seguros (sin elementos tóxicos o contaminantes) y de buena calidad (por ejemplo en lo que se refiere al gusto y la textura)”.¹

A continuación mostraremos la protección del derecho al alimento adecuado en México.

III. Derecho al alimento adecuado en el marco jurídico mexicano

El derecho al alimento adecuado en el sistema jurídico mexicano está regulado desde los tratados internacionales ratificados por México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hasta leyes federales y estatales. En el presente estudio primero mostraremos la manera en la cual se encuentra regulado el derecho al alimento en el sistema jurídico mexicano a nivel federal y en segundo lugar mostraremos la manera en la cual se encuentra regulado el derecho al alimento en el sistema jurídico mexicano a nivel estatal pero con una muestra de una Entidad federativa que será el Distrito Federal. Estudiaremos comenzando desde los convenios internacionales por ser el ordenamiento de mayor jerarquía normativa, luego la Carta Magna de nuestro país la cual cuenta con la misma jerarquía que los acuerdos internacionales y después mostraremos las otras leyes federales y estatales creadas por órganos nacionales las cuales son de menor jerarquía normativa que aquél.

Tratados internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, aprobado el 10 de diciembre de 1948)
El artículo 25, numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *El derecho a la alimentación*, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Roma, 2000, p. 3.

las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948) establece el derecho al alimento. Dicho numeral establece:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (3 de enero de 1976)

El artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (3 de enero de 1976) establece el derecho al alimento. Dicho numeral establece:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para:

a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales;”

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Del 25 junio de 1985)

El Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo ratificado por el gobierno mexicano el 17 de febrero de 1987 en su artículo 5 asegura la vigilancia de los comedores en las empresas para no afectar la salud de los trabajadores. Este Convenio establece: “Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

(a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;
(b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;”

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

A partir del año 2011, la Carta Magna Federal establece el derecho al alimento en el párrafo tercero del artículo 4: “Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará”.

La Constitución política Federal tardó años en reconocer el Derecho al alimento. Mientras que

en 1948 la comunidad internacional garantizó el derecho al alimento en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta Magna Federal mexicana reconoció este derecho hasta el año 2011, es decir, la Constitución política Federal reconoció el derecho al alimento sesenta y tres años después crear aquel tratado internacional.

Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores

El objeto de esta ley es promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores. El propósito de este ordenamiento jurídico es mejorar el estado nutricional de la gente que trabaja. Propongo que deben adicionarse las dos palabras siguientes: mantener y óptimo a esto último. De esta forma el propósito de la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores será mejorar y mantener óptimo el estado nutricional de la gente que trabaja.

El artículo 5 de la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores menciona que objetivo de la ayuda alimentaria es "que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta". La dieta correcta es establecida por la Secretaría de Salud y que se establecen en las normas oficiales mexicanas. Pienso que la dieta correcta se debe establecer en la ley mencionada al inicio de este párrafo y no en las normas oficiales mexicanas por dos motivos:

1) Que la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores tiene mayor jerarquía jurídica que las normas oficiales mexicanas. En caso de un conflicto entre la primera y éstas, prevalece la primera. Si la dieta correcta se establece en Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores se beneficiará a las personas que trabajan porque ésta puede prevalecer sobre lo que se establezca en las normas oficiales mexicanas.

2) La Ley de ayuda alimentaria es producto del consenso social y las normas oficiales mexicanas son el conjunto de decisiones de la Secretaría de Salud. La ley debe ser realizada por los representantes del pueblo, es decir, los legisladores, para otorgar una vida digna a las personas. En cambio, una norma oficial mexicana es elaborada por el Poder Ejecutivo o por un sub órgano que deriva de éste después de haber consultado a ciertos grupos sociales, empresariales o gubernamentales. Por motivos de justicia para las personas, debe prevalecer lo establecido en la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores y no lo establecido en las normas oficiales mexicanas.

Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal
El artículo primero de esta ley establece que su objeto es: "establecer las actividades estratégicas prioritarias para el desarrollo a la seguridad alimentaria y nutricional, y garantiza el derecho universal a la alimentación y a la seguridad alimentaria para todos los habitantes del Distrito Federal".

La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal

garantiza el derecho al alimento a través del Programa para la Seguridad Alimentaria y Nutricional para el Distrito Federal. El artículo 19 de la establece en que consiste éste último. En dicho numeral se establece: "El Programa para la Seguridad Alimentaria y Nutricional consiste en:

- I. Medidas Concretas para la Erradicación de la Desnutrición;
- II. Campañas informativas de desnutrición a la población de Distrito Federal.
- III. Áreas geográficas prioritarias del Distrito Federal;
- IV. Orientación Alimentaria;
- V. Apoyo Alimentario y de Sanidad Doméstica;
- VI. Apoyos a la Seguridad Alimentaria de la Familia;
- VII. Los demás que contribuyan al logro de los objetivos del Programa para la Seguridad Alimentaria y Nutricional".

El artículo 20 de la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal establece la erradicación de la pobreza alimentaria. Este precepto legal valioso no se encuentra en la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) busca erradicar la pobreza alimentaria. Un programa de la FAO es el denominado Reto hambre cero. En la página de internet de esta Organización mundial se menciona acerca de este programa: "El "Reito Hambre Cero" fue lanzada por el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, como llamamiento a unir los esfuerzos de todos. La visión es audaz y clara: "vamos a eliminar el hambre en el curso de nuestras vidas". La FAO ha decidido hacer de la erradicación del hambre su objetivo número uno, y apoya a sus Estados miembros en su labor para conseguir el estatus de "país sin hambre". Al lanzar su llamamiento, el Secretario General puso como ejemplo la campaña "Hambre Cero" de Brasil -diseñada y ejecutada en parte por el ahora Director General de FAO, José Graziano da Silva - que ayudó a sacar a 28 millones de brasileños de la pobreza extrema. "Con casi 900 millones de hambrientos, no podemos aceptar medias tintas", en palabras de Graziano da Silva. "Con el hambre, la única cifra aceptable es cero"¹.

El derecho al alimento adecuado debe ser garantizado con presupuesto de los impuestos pagados por las personas. Si se puede y se debe garantizar el derecho al alimento adecuado para las personas. Hay muchas formas de cumplir esto. Una de éstas es destinar una cantidad del presupuesto federal al combate a la pobreza y destinar menos ingresos a personas que no los necesitan como los banqueros. El derecho al alimento adecuado se garantizará gradualmente si se destina menos dinero al Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) antes (FOBAPROA) y se destinan más recursos económicos al alimento adecuado.

Otra manera de garantizar el derecho al alimento adecuado es evitar el despilfarro de pagar los teléfonos celulares a los legisladores y altos funcionarios de la Administración Pública Federal y de esta manera destinar este dinero a garantizar el derecho antes mencionado.

Otra manera de garantizar el derecho al alimento adecuado es no comprar automóviles para ponerlos a disposición de los altos funcionarios y servidores públicos de la Administración Pública Federal y de los legisladores y de esta manera destinar este dinero a garantizar el derecho al alimento.

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) <http://www.fao.org/zhc/es/>

La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal supera en normas, principios y valores jurídicos a la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal porque:

1) La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal en su artículo 20 establece el monto para la erradicación de la pobreza alimentaria y la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no establece esta norma ni valor jurídico. 2) La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal garantiza el derecho al alimento para los habitantes del Distrito Federal mientras que la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no establece esta norma ni valor jurídico.

La Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal tiene carencias porque no está realizada conforme a una norma superior como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este tratado internacional ratificado por México establece en su artículo 25, numeral 1 que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación,...". La Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no cumple con el mandato del acuerdo internacional antes citado porque no contempla la erradicación de la pobreza alimentaria y ésta última se combate con lo contemplado en el precepto antes citado de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Programa para la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el Distrito Federal puede beneficiar a las personas que trabajan en la Ciudad de México porque éstas forman par

te del universo de los habitantes del Distrito Federal. La Secretaría de Desarrollo Social de ésta Entidad Federativa es la encargada de cumplir el Programa mencionado al inicio de este párrafo, pues la fracción IX del artículo de la 10 Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal establece que una de las facultades de esta Secretaría es: “Coordinar el desarrollo de las políticas, programas y acciones, con las demás dependencias de la Administración y con los habitantes del Distrito Federal;”

Las Delegaciones políticas del Distrito Federal cuentan con facultades para elaborar subprogramas de Seguridad Alimentaria y Nutricional los cuales aplicarán en su respectivo territorio, pues la fracción II del artículo 11 de la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal establece: “Artículo 11. Corresponde a las Delegaciones:

II. Elaborar el Subprograma de Seguridad Alimentaria de la Delegación;”

El gobierno del Distrito Federal - a través de todos sus órganos administrativos - garantiza pero debe de garantizar a mayor grado el derecho al alimento adecuado establecido en los tratados internacionales citados a lo largo del presente trabajo como son el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Del 25 junio de 1985), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, aprobado el 10 de diciembre de 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 3 de enero de 1976 , la Constitución Política Federal Mexicana y en la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal.

Menciono que el gobierno del Distrito Federal garantiza el derecho al alimento porque establece comedores comunitarios para las personas de escasos recursos que habitan la Ciudad de México. El 30 de enero de 2013 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal se establece todo lo relativo a la operación de estos comedores comunitarios. El presupuesto que se destina a estos comedores se establece en el periódico oficial antes mencionado que al tener de la letra dice: “Para la ejecución del programa se cuenta con un presupuesto de al menos

\$71,037,669.00 pesos (setenta y un millones treinta y siete mil seiscientos sesenta y nueve pesos 00/100 M. N.) que se destinará a la operación de los comedores comunitarios, que incluye la compra de los insumos no perecederos proporcionados por la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, para transferir a los Comedores Comunitarios; la adquisición de los materiales, el equipo y el otorgamiento de apoyos que resulten indispensables para la operación y buen funcionamiento de los comedores comunitarios a juicio de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social a través de la Coordinación del Programa de Comedores Comunitarios”¹.

Menciono que el gobierno del Distrito Federal debe de garantizar a mayor grado el derecho al alimento porque varias muestras del universo pueden no estar incluidas en la garantía al derecho al alimento. Una de las muestras que parece no está del todo incluida en este derecho son los trabajadores. Proponemos que el gobierno antes referido implemente comedores comunitarios para los trabajadores fuera y cerca de las empresas de bienes y servicios. Un primer paso para lograr esto es primero establecer centros de alimentación comunitarios para los trabajadores en zonas industriales donde se ubiquen corredores industriales en México.

Si se establecen comedores comunitarios para los trabajadores fuera y cerca empresas de bienes y servicios en corredores industriales, las personas que trabajan en éstos pueden alimentarse de una forma nutritiva y económica. El nivel pragmático de los Programas para comedores comunitarios para trabajadores puede ser el instrumento jurídico político para garantizar el derecho al alimento adecuado a los trabajadores establecido en los convenios internacionales, la Constitución Federal Mexicana y en las leyes secundarias Federales y estatales.

¹ Gaceta Oficial del Distrito Federal, 30 de enero de 2013, p 11.

III. Logros, deficiencias y perspectivas para una mejor protección del derecho al alimento adecuado de los trabajadores

Un logro en el Sistema jurídico mexicano para proteger el derecho a alimento adecuado de los trabajadores es el establecido en el artículo 20 de la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal porque establece la erradicación de la pobreza alimentaria.

Otro logro es que en la Constitución Política Federal Mexicana ya se establezca el derecho al alimento gracias a la influencia que ejercieron los tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo para incorporar el derecho al alimento en la Carta Magna Federal Mexicana. Si ésta garantiza el derecho antes mencionado, cualquier otra ley debe garantizar el derecho a alimento.

Una deficiencia es que el gobierno federal no se preocupa por la erradicación de la pobreza alimentaria, pues en la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no se especifica combatir la pobreza alimentaria. Aún cuando el gobierno federal realice un programa jurídico político contra el combate a la pobreza, es necesario combatir a la pobreza alimentaria desde las leyes porque éstas otorgan derechos para las personas y las autoridades están obligadas a obedecer las leyes.

Otra deficiencia en México para garantizar el derecho al alimento adecuado es que hay un presupuesto limitado para garantizar éste derecho, por lo que los gobiernos deben destinar más presupuesto para establecer más comedores comunitarios en más zonas del país.

Las perspectivas en México para garantizar el derecho al alimento adecuado serán positivas si los gobiernos destinan más presupuesto para establecer más comedores y lugares comunitarios que pongan a disposición alimentos a las personas y grupos vulnerables. Si también se establecen centros de alimentación para los trabajadores en zonas industriales o corredores industriales, será otro avance para combatir la pobreza alimentaria y garantizar el derecho al alimento adecuado.

IV. Conclusiones

El artículo 20 de la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal establece la erradicación de la pobreza alimentaria. Este precepto legal valioso no se encuentra en la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal. La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal supera en normas, principios y valores jurídicos a la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal porque: 1) La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal en su artículo 20 establece el monto para la erradicación de la pobreza alimentaria y la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no establece esta norma ni valor jurídico. 2) La Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal garantiza el derecho al alimento para los habitantes del Distrito Federal mientras que la Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores de carácter Federal no establece esta norma ni valor jurídico.

El gobierno del Distrito Federal - a través de todos sus órganos administrativos - garantiza pero debe de garantizar a mayor grado el Derecho al alimento adecuado establecido en los tratados internacionales citados a lo largo del presente trabajo como son el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Del 25 junio de 1985), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, aprobado el 10 de diciembre de 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 3 de enero de 1976 , la Constitución Política Federal Mexicana y en la Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal.

Menciono que el gobierno del Distrito Federal garantiza el derecho al alimento porque establece comedores comunitarios para las personas de escasos recursos que habitan la Ciudad de México. Menciono que el gobierno del Distrito Federal debe de garantizar a mayor grado el derecho al alimento porque varias muestras del universo pueden no estar incluidas en la garantía al derecho al alimento. Una de las muestras que parece no está del todo incluida en este derecho son los trabajadores. Proponemos que el gobierno antes referido implemente comedores comunitarios para los trabajadores fuera y cerca de las empresas de bienes y servicios. Un primer paso para lograr esto es primero establecer centros de alimentación comunitarios para los trabajadores en zonas industriales donde se ubiquen corredores industriales en México.

Hay varias formas de garantizar con mayor fuerza el derecho al alimento adecuado. Una manera de garantizar este derecho es evitar el despilfarro de pagar los teléfonos celulares a los legisladores y altos funcionarios de la Administración Pública Federal y de esta manera destinar este dinero a garantizar el derecho al alimento adecuado. Otra manera de garantizar el derecho al alimento adecuado es no comprar automóviles para ponerlos a disposición de los altos funcionarios y servidores públicos de la Administración Pública Federal y de esta manera destinar este dinero a garantizar el derecho al alimento. Otra forma de garantizar el derecho al alimento adecuado es destinar menos dinero al Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) antes (FOBAPROA) y destinar más recursos económicos para los programas sociales que otorguen a las personas el derecho al alimento adecuado.

Bibliografía

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), El derecho a la alimentación, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Roma, 2000.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de ayuda alimentaria para los trabajadores.

Ley de seguridad alimentaria y nutricional para el Distrito Federal

Tratados internacionales

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Del 25 junio de 1985).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, aprobado el 10 de diciembre de 1948).

Gaceta Oficial del Distrito Federal, 30 de enero de 2013.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 3 de enero de 1976.

Páginas de Internet

<http://www.fao.org/zhc/es/> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).



Eje temático 4
**Empresas, Empresarios y
Procesos Organizacionales**

Capacidades de innovación: el caso del sector cuero – calzado en Guanajuato

Adriana Martínez Martínez¹
Mtra. Martha Alicia Muñoz Muñoz*

Introducción

El sector cuero – calzado es considerado emblemático para la economía del estado de Guanajuato, su aportación al PIB estatal en el segundo semestre del 2009, de acuerdo con cifras de la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Guanajuato, fue del 12,6%. En 2012, de acuerdo con la Cámara de la Industria del Calzado de Guanajuato (CICEG) estaba compuesto por 3,394 unidades económicas^{2,3}. La sola industria del calzado ocupa el primer lugar como actividad empleadora de la industria manufacturera y genera 69 mil empleos directos y 130 mil indirectos (ANPIC, 2010:26).

Profundizando en las cifras para la industria del calzado, de acuerdo con la Cámara de la Industria del Calzado de Guanajuato (CICEG), en el estado se encuentran entre 2061 y 2848 empresas, de las cuáles el 90% son micro y pequeñas. En 2012, Guanajuato concentró 70 % de la producción nacional⁴ y durante el año 2008 se exportaron 16 211 382 pares de zapato con un valor de 451.03 millones de dólares lo que representó el 6.26% de las exportaciones del estado.

En relación a las características del sector en el estado, el 98% de las empresas está compuesto por micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES); sus procesos productivos son mecanizados o incluso artesanales, carecen de técnicas en materia de comercialización, la administración es de tipo familiar, mantienen una débil vinculación con las instituciones de educación superior (IES), centros públicos de investigación (CPI) y entre ellas, lo que trae como consecuencia el despliegue de débiles capacidades de absorción (Nooteboom, 2008) y se ve reflejado en sus débiles capa

¹ Doctora en Estudios Sociales. Profesora – Investigadora de la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León / UNAM. Miembro del Sistema Nacional de investigadores, Nivel I. Correos electrónicos: adriana.martinez.wurtz@gmail.com y adriana.martinez@enes.unam.mx

*Profesora de la Universidad de La Salle y consultora independiente.

² Información tomada del “Informe del sector 2012”, disponible en: http://www.ciceg.org/pdf/sector_datos.pdf, consultado el 29 de enero de 2014.

³ De acuerdo con los resultados preliminares del Censo Económico 2009 en Guanajuato se concentran 23 036 unidades económicas en la industria manufacturera que generan 269 938 empleos, datos que nos pueden dar una imagen de la importancia del sector cuero – calzado en el estado.

⁴ Información tomada del “Informe del sector 2012”, disponible en: http://www.ciceg.org/pdf/sector_datos.pdf, consultado el 29 de enero de 2014.

ciudades de innovación, por lo general los nuevos productos que introducen al mercado son el resultado de la imitación (Martínez 2006, 2007 y 2009).

El otro 2% de las empresas son grandes y cuentan con procesos productivos semi - automatizados, con capacidad para altos volúmenes de producción, mantienen una mayor vinculación con las instituciones de apoyo existentes y cuentan con algún departamento que promueve las innovaciones.

En este sector las innovaciones están encaminadas a la modificación del diseño y al uso de nuevos materiales de acuerdo a la temporada, pues el mercado del calzado evoluciona con la moda y los cambios de estilo. La introducción de los nuevos productos se planea con un año de anticipación, las empresas que cuentan con los recursos exhiben sus nuevas propuestas en las principales Ferias de Exhibición de Calzado, tanto nacionales (SAPICA) como internacionales (Feria de Calzado WSA en Las Vegas, Micam Shoevent en Milán, Italia) (Martínez 2006, 2007 y 2009).

El objetivo de artículo es analizar las capacidades de innovación del sector cuero – calzado en León, para esto utilizamos los resultados de la Encuesta “Procesos de Institucionalización, Innovación y Estrategias Empresariales, EIEBAC 2009”¹. Hemos dividido el artículo en cuatro secciones. En la primera se dan algunos elementos acerca de nuestra concepción de capacidades de innovación. En la segunda sección se abordan los aspectos metodológicos; la tercera presenta los resultados del estudio y finalmente se exponen las conclusiones.

1. Conceptualización de las capacidades de innovación

Las capacidades de innovación representan la capacidad de las empresas para utilizar eficientemente sus competencias internas y externas y poder materializarlas en una innovación, ya sea de proceso o de producto, o incluso, en mejoras de los ya existentes.

La innovación constituye la materialización de las capacidades de innovación de las empresas. No todas las innovaciones están apoyadas en la misma estructura y nivel de capacidades de innovación. Es decir, si una empresa innova y basa este proceso en una estructura débil de capacidades de innovación, esto la puede llevar a enfrentar problemas de permanencia en el futuro. Por otro lado, existen empresas que innovan y que han sido capaces de construir a lo largo de su historia sólidas capacidades de innovación, lo que les permitirá ser verdaderamente competitivas en el largo plazo. Por lo que, una de nuestras premisas es que la estructura y nivel de capacidades de innovación definirá el grado de competitividad de las empresas.

Lo anterior nos permite señalar que existen diferentes modos de innovación. Estos responden a la historia de la empresa, al contexto social en el que esté inserta, a los procesos de aprendizaje que despliegue, a los modos de construcción del conocimiento, a su capacidad de crear y gestionar el conocimiento. Es decir, las especificidades cuentan. Los factores institucionales, históricos, tecnológicos y económicos tienen un peso fundamental.

Dentro de las Competencias Internas de la empresa, tenemos a:

- Creación y capitalización del conocimiento, aquí tenemos la interacción entre el conocimiento tácito y el conocimiento codificado. Debemos tomar en cuenta los mecanismos de codificación del conocimiento tácito. Sin embargo, no todo el conocimiento tácito puede ser codificado. Existe una parte del conocimiento que siempre permanecerá tácito. En la conversión del conocimiento jugarán un papel muy importante los espacios de aprendizaje que se configuren dentro de la empresa. Dentro de estos espacios de aprendizaje las redes sociales tendrán un papel central, es decir, cómo, con quién y qué tipo de conocimientos comparten los actores sociales. Hasta qué punto los actores sociales están dispuestos a compartir y codificar el conocimiento que poseen.

- Actividades de Aprendizaje Tecnológico, son actividades que permiten la interacción de los actores sociales y los enfrentan a situaciones en las que a través del uso del conocimiento pasado pueden generar nuevo conocimiento. Entre las actividades que identificamos en las empresas tenemos a, a) la adquisición y el uso de la tecnología, b) la resolución de problemas, c) el establecimiento de sistemas de control de calidad, y d) la creación y / o mejoramiento de productos y / o procesos. Estas actividades pueden tomar lugar en cualquier parte de la empresa y pueden ser realizadas por trabajadores de cualquier nivel jerárquico.

- Proceso productivo y condiciones laborales, el tipo de proceso productivo nos señala si el trabajador puede o no utilizar su conocimiento tácito en la empresa. Si la empresa lo permite o no tiene que ver con las condiciones laborales. Si tenemos un proceso fordista, los trabajadores se limitarán a realizar sus funciones en el tiempo estipulado. Si el proceso de producción es flexible y permite que los trabajadores interactúen se pueden generar espacios de aprendizaje, en donde los trabajadores pueden compartir sus conocimientos con sus compañeros.

Dentro de las competencias externas

- Uso del conocimiento externo, se refiere a la relación que la empresa establece con sus proveedores, sus clientes, las universidades, los institutos tecnológicos, los centros de investigación, los organismos empresariales. Aquí evaluamos el tipo de relación que se establece así como la frecuencia.

La combinación de ambos tipos de competencias se verá materializada en las innovaciones que la empresa sea capaz de llevar al mercado, en el caso de innovaciones en los productos, o lleva a cabo dentro de la empresa, en el caso de las innovaciones a los procesos. La efectividad de esta combinación, depende en gran medida en las redes sociales que se establezcan, es decir, si estas redes sociales permiten que la información fluya de manera óptima, de tal suerte que aquellos actores que necesiten tomar decisiones, lo puedan realizar en tiempo y forma. Esto dependerá de los espacios de aprendizaje que las empresas sean capaces de construir. La figura 1 muestra nuestra concepción articulada de lo que son las capacidades de innovación de las empresas y su proceso de construcción.

¹ La encuesta se aplicó a 133 empresas manufactureras, 37 de éstas pertenecen al sector cuero-calzado.

Figura 1. Conceptualización de las Capacidades de Innovación.



Fuente: elaboración propia

La explicación de la figura 1 se da a continuación. Las empresas son organizaciones económicas cuyo fin principal es la obtención de la utilidad. A fin de lograr este objetivo, los gerentes o directivos de la empresa diseñan estructuras organizacionales de tipo vertical, horizontal o mixto que garanticen la coordinación de los recursos humanos, financieros, productivos y tecnológicos. La arquitectura organizacional también contempla la creación de un sistema de remuneración y de incentivos de tipo económico o en especie que estimule a los integrantes de la empresa a cumplir con sus tareas, las cuales son evaluadas de manera continua como parte del proceso administrativo. De igual importancia, como parte de la estrategia es fundamental la difusión de una cultura corporativa que de cohesión social, reduzca el conflicto entre las partes y regule el comportamiento de los individuos a través de normas y valores que se correspondan con las acciones y la toma de las decisiones empresariales.

Sin embargo, las empresas no solamente tienen que garantizar la coordinación de los recursos que requieren para producir o prestar sus servicios, estas también necesitan generar estrategias (metas, objetivos, visión, misión, procedimientos, políticas, entre otras) que le permitan adaptarse a los cambios que se dan en su entorno social y económico. Durante los últimos años, este entorno se ha caracterizado por la alta incertidumbre y su dinamismo; dado el acortamiento en los ciclos tecnológicos, el aumento en la competencia, los cambios en los gustos de los consumidores, la acelerada apertura comercial, el desarrollo de nuevas tecnologías, entre otros elementos.

De manera particular, las empresas necesitan generar estrategias orientadas a crear mayor valor económico: aprovechando al máximo sus capacidades tecnológicas y administrando mejor el conocimiento formal y tácito, ampliando las redes de colaboración que les permitan mejorar sus procesos y productos, aprovechar la transferencia de conocimientos y reducir los costos de producción y comercialización.

No menos importante es que las empresas creen estrategias que permitan legitimar sus acciones -ya sea a través de la confianza, la reputación, la transparencia en la información que generan y la responsabilidad social- entre los accionistas, el personal administrativo y operativo que la integra, pero también entre los distintos consumidores, proveedores, clientes que forman parte de la región en las que éstas se ubican. La estrategia empresarial también se encuentra influida por los apoyos o restricciones que se deriven de la política pública (particularmente por las políticas comerciales, fiscales e industriales) que impulse las entidades federativas o estatales en cada país.

En este contexto, la propuesta de este trabajo es sistémica, en el sentido de considerar que el nivel de competitividad de un país deriva de las facilidades y de las capacidades que las empresas tienen para innovar, generar mayor valor y de la gestión interna del conocimiento, pero también de las redes de colaboración que estas tienen con otras organizaciones (empresas, competidores, centros de investigación y desarrollo tecnológico, universidades, organismos públicos, entre otras) y de la orientación y los estímulos que surgen de la intervención del gobierno.

2. Aspectos metodológicos

De marzo de 2009 a febrero de 2010 realizamos la investigación Institucionalización, Innovación y Estrategias Empresariales cuyo objetivo fue: "Analizar, desde una perspectiva integral (es decir tomando en cuenta los aspectos económicos, tecnológicos, sociales, culturales e institucionales) las estrategias seguidas por empresas manufactureras establecidas en Guanajuato con la finalidad de ofrecerles información útil que apoye su proceso de toma de decisiones y les permita ser más competitivas (por ejemplo, supervivencia y permanencia en el mercado, optimización y eficiencia de recursos, innovación, creación y desarrollo del capital humano, etcétera), así como dar sugerencias de políticas de innovación que coadyuve a elevar la competitividad de Guanajuato". El proyecto fue financiado por el Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato y por el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato. Para cumplir con el objetivo, y tomando como base la conceptualización de las Capacidades de Innovación presentada en la sección anterior, se diseñó la Encuesta sobre Procesos de Institucionalización, Innovación y Estrategias Empresariales: hacia una Economía Basada en el Conocimiento (EIEBAC – 2009) que comprendió 106 preguntas agrupadas en 11 grandes temas (cuadro 1)

Cuadro 1. Composición de la EIEBAC 2009		
Módulo	Tema	Número de Preguntas
I	Aspectos Generales de la Empresa	11
II	Redes de Colaboración	10
III	Capacidades Tecnológicas	24
IV	Organización del Trabajo	17
V	Relaciones Laborales	4
VI	Empleo	7
VII	Rotación de Personal	4
VIII	Evaluación y Sistema de Incentivos	6
IX	Identidad, Integración Laboral y Valores	13
X	Responsabilidad Social Corporativa	10
XI	Relaciones con el Gobierno	3
TOTAL		106

En el mes de abril 2009 se realizó la prueba piloto y se modificó la EIEBAC 2009 para tener la versión definitiva. De mayo a septiembre se levantaron las encuestas con la ayuda de estudiantes de la Ibero León, La Salle Bajío, Universidad de Guanajuato Campus León y Campus Celaya y los integrantes del equipo de trabajo.

Se contactó, vía telefónica y con el envío de una carta de presentación del proyecto y sus objetivos a más de 250 empresas del Directorio de Empresas Exportadoras de la Coordinadora al Fomento del Comercio Exterior (Cofoce). Los criterios para la selección de las empresas fueron:

- a) Número de trabajadores.
- b) Los recursos de la empresa.

Se decidió tomar en cuenta estos criterios dada la extensión y profundidad de la encuesta, pues una de nuestras premisas de trabajo fue que empresas micro y pequeñas y con recursos limitados no podrían contestar la mayor parte de las preguntas de la encuesta, lo que restringiera el análisis.

Sólo 180 de las 250 empresas contactadas contestaron el cuestionario. En el proceso de revisión de los 180 cuestionarios recibidos sólo se validaron 133. Las empresas fueron clasificadas en doce grupos, para esto se tomó en cuenta el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SIAN México 2002), que permite la comparación internacional. La distribución de las empresas se puede ver en el cuadro 2.

Cuadro 2. Distribución de la empresas encuestadas				
Grupos	Rama	Encuestas por rama	Total	%
GRUPO 1				
Edificación	236	4		
Construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada	237	2	6	4,51
GRUPO 2				
Industria alimentaria	311	22		
Industrias de las bebidas y del tabaco	312	1	23	17,19
GRUPO 3				
Fabricación de insumos textiles	313	3		
Confección de productos textiles, excepto prendas de vestir	314	1		
Fabricación de prendas de vestir	315	3	7	5,26
GRUPO 4				
Fabricación de productos de cuero, piel y materiales sucedáneos, excepto prendas de vestir	316	37	37	27,82
GRUPO 5				
Industria del papel	322	6		
Impresión e industrias conexas	323	2	8	6,02
GRUPO 6				
Industria química	325	8	8	6,02
GRUPO 7				
Industria del plástico y del hule	326	10	10	7,52
GRUPO 8				
Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	327	9	9	6,77

Cuadro 2. Distribución de la empresas encuestadas				
Grupos	Rama	Encuestas por rama	Total	%
GRUPO 9				
Industrias metálicas básicas	331	2		
Fabricación de productos metálicos	332	2		
Fabricación de maquinaria y equipo	333	4	8	6,02
GRUPO 10				
Fabricación de equipo de generación eléctrica y aparatos y accesorios eléctricos	335	3	3	2,26
GRUPO 11				
Fabricación de equipo de transporte	336	5	5	3,76
GRUPO 12				
Fabricación de muebles y equipos relacionados	337	2		
Otras industrias manufactureras	339	7	9	6,77
GRAN TOTAL			133	100,00

Fuente: elaboración propia con base en la EIEBAC 2009

En la siguiente sección se abordará el tema de las capacidades de innovación en este sector.

3. Capacidades de innovación en el sector cuero – calzado

Las empresas del sector cuero – calzado se encuentran ubicadas en el grupo 4 de la clasificación tomada en cuenta. Estas empresas se ubican en 3 municipios de Guanajuato: León (89.19%), San Francisco del Rincón (8.11%) y Juventino Rosas (2.7%). De acuerdo al tamaño: 48.65% son pequeñas, 24.32% medianas, 24.32% grandes y 2.7% micro. En cuanto al financiamiento 84,64% de las empresas lo hace con recursos propios, sólo 1,07% ha adquirido para este fin de financiamientos o apoyos por parte del gobierno. Y 7,14% ha adquirido créditos bancarios.

3.1 Capacidades tecnológicas

En términos de la tecnología que utilizan en su proceso productivo, nos podemos dar cuenta de que existe un predominio de la maquinaria mecanizada. Sólo un 10,22 % de las empresas encuestadas señaló que cuentan con un sistema computarizado.

Cuadro 3. Porcentaje de las operaciones de transformación del principal proceso de producción con cada tipo de equipo					
Tipo de equipo	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentaje (%)				
Por medio de herramientas manuales		26,15%	12,50%	10,63%	17,19%
Con maquinaria o equipo no automatizado (eléctrico, mecánico, hidráulico, combustión interna)	70%	44,62%	31,50%	37,63%	39,56%
Con maquinaria o equipo automatizado no computarizado	30%	21,92%	43,00%	34,00%	31,78%
Con maquinaria o equipo computarizado		5,76%	13,00%	15,25%	10,22%
Por medio de sistemas computarizados de manufactura integrados		1,54%		2,50%	1,53%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009.

Las capacidades de innovación de las empresas tienen que ver, entre otras cosas con la forma en que adquieren su tecnología, cómo la utilizan, con sus actividades de investigación y desarrollo, en donde a veces resulta más importante las relaciones que establezca la empresa con sus proveedores y con sus clientes. Ya que estos dos actores, pueden brindarle a la empresa información importante para innovar; así como información clave sobre sus competidores, lo que le permitirá a la empresa definir sus estrategias para competir.

A las empresas estudiadas se les preguntó si habían modernizado su maquinaria y equipo en los últimos 5 años, el 81,08 % respondió afirmativamente. Y entre los principales motivos para realizarlo tenemos, mejorar la calidad (32,84%) y aumentar la productividad (32,84%). Mientras que para ampliar la gama de productos sólo se mencionó al 2,98 %. Estos resultados nos podrían decir que el proceso de producción del calzado es estándar, y que las innovaciones a los productos no se encuentran en el proceso mismo, sino en la utilización de nuevos materiales y nuevos componentes; asimismo, la innovación está muy influenciada por las temporadas. Es decir, en calzado las innovaciones se realizan en diseño.

Cuadro 4. Principal motivo de la modernización de la maquinaria					
MOTIVO	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentajes (%)				
Ampliar la escala de producción		33,33	27,27	26,32	28,36
Ampliar la gama de productos		4,17	4,55		2,98
Mejorar la calidad	50	25	36,36	36,84	32,84
Aumentar la productividad	50	37,5	22,73	36,84	32,84
Reducir el personal			9,09		2,98
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

Algo que llama la atención, es que a pesar de que 81,08% de las empresas modernizó su maquinaria, pero sólo 36,36 % la consideró a la vanguardia tecnológica. Lo que habla que, todavía en la industria el factor costo juega un papel muy importante a la hora de adquirir equipos nuevos. Lo que en alguna medida, redundo en una calidad no estandarizada de los productos.

Cuadro 5. Empresas que han adquirido maquinaria y equipo en los últimos 5 años					
Opción	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentaje (%)				
Sí	100	66,67	100	88,89	81,08
No	0	27,78	0	11,11	16,22
No	0	5,55	0		2,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009.

Otro punto que llama la atención es que 40,48 % de las empresas señaló que el lugar de procedencia de su maquinaria o equipo es nacional. Antes de hacer una conclusión al respecto, deberíamos de profundizar sobre el tipo de maquinaria y equipo al que se refieren.

Cuadro 6. Lugar donde proviene la maquinaria o equipo de la empresa					
País de origen	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentajes (%)				
Nacional	100	26,67	58,33	35,71	40,48
Estados Unidos		33,33	16,67	21,43	23,81
Alemania		6,67	8,33	21,43	11,9
Asia		13,33	16,67		9,52
Otros		20		21,43	14,29
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

Las dos formas más usuales para capacitar a los usuarios de la maquinaria adquirida es que el proveedor en colaboración con el supervisor (39,13%) instalen ésta y sean éstos quienes capaciten a los operarios. La inferencia que hacemos al respecto es que se trata de maquinaria estándar y conocida por los supervisores que no requiere de una capacitación más profunda por parte de los proveedores. En segundo lugar y con un 32,61 % se mencionó que el proveedor va a la empresa y capacita directamente a los operarios.

Cuadro 7. Cómo se capacita a los usuarios directos cada vez que se ha instalado maquinaria nueva y el encargado de brindar la capacitación					
Actividades de capacitación	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentajes (%)				
Proveedor y gerente de producción instalan la maquinaria, gerente capacita a los supervisores, y éstos a los obreros		25	10	20	19,56
Proveedor y supervisor instalan la maquinaria; éste capacita a los operarios		45	30	40	39,13
Empresa envía al departamento involucrado (ingenieros, técnicos y operarios) a capacitarse en alguna planta donde ya funcione dicha maquinaria		5	30	0	8,7
Personal de la empresa proveedora viene a la empresa y capacitan a los operarios	100	25	30	40	32,61
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

En el cuadro 8 se puede ver el porcentaje que las empresas destinan de sus ventas a las actividades de investigación y desarrollo. En este punto es importante mencionar, que las principales fuentes de innovación para este tipo de empresas, son:

- a) Asistencia a ferias internacionales, tanto de calzado como de proveeduría (con la finalidad de analizar las tendencias internacionales para las temporadas)
- b) Viajes al extranjero
- c) Revisión de revistas especializadas en diseño de calzado

Cuadro 8. Porcentaje de las ventas totales destinados a investigación y desarrollo					
Año	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentajes (%)				
2008	0,00%	5,00%	8,00%	3,67%	5,76%
2007	0,00%	7,00%	6,00%	3,67%	5,53%
2006	0,00%	11,67%	5,00%	3,67%	6,60%

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

La investigación y desarrollo que las empresas realizan va enfocada a dos rubros, principalmente, a incrementar la productividad y al diseño de nuevos productos. Esto último es lo más usual y lógico, ya que como mencionamos, en este tipo de sector el factor moda es fundamental para permanecer en el mercado.

Cuadro 9. Principal aspecto orientado hacia la investigación y desarrollo					
Aspecto	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	Porcentaje (%)				
Incrementar la productividad	0	30	25	18,75	23,81
Reducción de costos	0	0	25	12,5	14,29
Diseño de nuevos productos	0	40	18,75	18,75	23,81
Diseño de nuevos procesos	0	0	6,25	12,5	7,14
Mejora de la calidad de los productos	0	10	18,75	12,5	14,29
Mejora de los procesos	0	10	6,25	12,5	9,52
Mejora de maquinaria y equipo	0	10	0	12,5	7,14
Total	0	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

El 68,42 % de las empresas realizan su I+D en el mismo establecimiento, lo que nos hace inferir que cuentan con un departamento de desarrollo de productos en donde deben de tener la presencia de un modelista, y lo que corrobora la respuesta de que enfocan estas actividades al desarrollo de nuevos diseños. Algo que podría darles una mayor ventaja competitiva sería la utilización de nuevos materiales y de nuevos componentes. Y en este sentido las relaciones que las empresas establezcan con los centros, tanto públicos como privados, de investigación son radicales.

En este rubro sólo el 5,26% de las empresas encuestadas respondió que si utilizan las instalaciones de estos centros. En este punto, sería pertinente indagar qué tipo de proyectos son los que están realizando estas empresas con estos centros, pues esto nos daría cuenta del tipo de innovaciones que se están realizando en el sector.

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

Cuadro 10. Lugar donde se realiza principalmente la investigación y desarrollo de la empresa					
Lugar	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En porcentajes (%)				
En el mismo establecimiento	83,33	57,14	66,67		68,42
En otro establecimiento de la empresa dentro o fuera del país			33,33		10,53
En universidades o centros tecnológicos públicos			14,29		5,26
En universidades o centros tecnológicos privados					0
En empresas consultoras			28,57		10,53
Otros	16,67				5,26
Total	0	100	100	100	100

En cuanto a las patentes, las empresas manifestaron contar con 14 patentes. En este punto nos faltaría saber qué tipo de patentes tienen, (ya sea procesos o productos) y conocer los resultados económicos derivados de esta. Como principal razón para patentar las empresas mencionaron que fue para prevenir que sus competidores las copien (cuadro 11).

Cuadro 11. Las tres principales razones para patentar					
Razones	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	En orden de importancia				
Para prevenir que los competidores copien su invención	1	1	1	1	1
Para evitar conflictos legales			3	2	2
Para mejorar su posición en la negociación con otras firmas	3	2			2
Para obtener ingresos a través del licenciamiento de la innovación					
Para usarlo como método de reconocimiento o evaluación de la productividad de los investigadores	2				3
Para ser capaz de acceder a mercados externos donde la legislación exige nuevas tecnologías que puedan ser licenciadas por una empresa nacional					
Desgravamen fiscal					

Cuando las empresas hicieron una evaluación de que factores influyen negativamente sobre la innovación mencionaron como aspecto principal el costo elevado del desarrollo tecnológico seguido del tamaño de mercado. Llama la atención que el apoyo por parte del Estado no resultó entre los tres primeros factores.

Cuadro 12. Factores que influyen negativamente sobre la innovación de productos y procesos					
FACTORES	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes	Global
	Los tres principales				
Mercado muy estrecho		2	3		2
Ausencia de capital de riesgo					
Costo muy elevado del desarrollo tecnológico		1	1	1	1
Insuficiente investigación y desarrollo interno				2	
Falta de personal calificado			2	3	
Apoyo insuficiente por parte del Estado					
Riesgo de copia por parte de los competidores		3			3

3.2 Redes de colaboración

Mencionamos que en el proceso de innovación es fundamental la relación que las empresas establezcan con actores importantes de su entorno. Las siguientes tablas dan cuenta de que, al menos las empresas encuestadas, han establecido una relación con muy poca intensidad y casi nula en cuestiones como el desarrollo conjunto de productos.

Cuadro 13. Actividades de vinculación con los proveedores					
Actividades	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Global
	En Porcentajes (%)				
Contratos de asistencia tecnológica post-venta					
<i>Muy frecuente</i>					
<i>Frecuente</i>			22,22		5,41
<i>Regular</i>	100,00	5,56			5,41
<i>Esporádica</i>		22,22	22,22	33,33	24,32
<i>No realiza</i>		72,22	55,56	66,67	64,86
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Transferencia de tecnología a los proveedores para incrementar eficiencia, calidad y abastecimiento local					
<i>Muy frecuente</i>					
<i>Frecuente</i>			11,11		2,70

Cuadro 13. Actividades de vinculación con los proveedores					
Actividades	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Global
	En Porcentajes (%)				
Regular		5,56	22,22	11,11	10,81
Esporádica	100,00	11,11		11,11	10,81
No realiza		83,33	66,67	77,78	75,68
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Colaboración con los proveedores para realizar desarrollos tecnológicos					
Muy frecuente		5,56			2,70
Frecuente	100,00	5,56	55,56	11,11	21,62
Regular				33,33	8,11
Esporádica		16,66		11,11	10,81
No realiza		72,22	44,44	44,45	56,76
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Compartir información para diseñar estrategias colaborativas					
Muy frecuente					
Frecuente		5,56	55,56	11,11	18,92
Regular	100,00	16,66		22,22	16,21
Esporádica		11,11			5,41
No realiza		66,67	44,44	66,67	59,46
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009

Cuadro 14. Actividades de vinculación con los clientes					
Actividades	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Global
	Porcentajes (%)				
Identificación de las necesidades de los clientes					
Muy frecuente	100,00	16,67	44,45	55,56	35,00
Frecuente		27,77	33,33	33,33	30,00
Regular		38,89	22,22		24,00
Esporádica					
No realiza		16,67			8,00
No contestó				11,11	3,00
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Participación de los clientes en la mejora de productos y procesos					
Muy frecuente		16,67	11,11	22,22	16,00
Frecuente	100,00	16,67	55,56	55,56	38,00
Regular		16,67	22,22	11,11	16,00
Esporádica		33,33	11,11		19,00
No realiza		16,66			8,00
No contestó				11,11	3,00
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Colaboración con los clientes en desarrollos tecnológicos					
Muy frecuente		5,55		22,22	8,00
Frecuente		16,67	33,33	22,22	22,00
Regular	100,00	5,56	33,34	22,22	19,00

Cuadro 14. Actividades de vinculación con los clientes					
Actividades	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Global
	Porcentajes (%)				
Esporádica		11,11	11,11		8,00
No realiza		55,56	22,22	11,11	35,00
No contestó		5,55		22,23	8,00
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Transferencia de tecnología a los clientes					
Muy frecuente		5,56			3,00
Frecuente		5,56	22,22	33,34	16,00
Regular		11,11			5,00
Esporádica	100,00	5,56	33,33	22,22	19,00
No realiza		72,21	44,45	33,33	54,00
No contestó				11,11	3,00
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Compartir información para diseñar estrategias colaborativas					
Muy frecuente		11,11	11,11	22,22	14,00
Frecuente		16,67	22,22	11,11	16,00
Regular		5,56	33,34	22,23	16,00
Esporádica				11,11	3,00
No realiza	100,00	66,66	22,22	22,22	46,00
No contestó			11,11	11,11	5,00
TOTALES	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia con información de EIEBAC 2009 (UIA León)

Cuadro 15. Relaciones que se han establecido con otras empresas del sector					
Tipo de relaciones	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Global
	Porcentaje (%)				
Colaboración en comités especializados					
Muy frecuente		11,11			5,41
Frecuente		5,56		22,22	8,11
Regular		5,56	22,22	11,11	10,81
Esporádica				11,11	2,7
No realiza	100	77,77	77,78	55,56	72,97
TOTALES	100	100	100	100	100
Alianzas para desarrollos tecnológicos					
Muy frecuente					0
Frecuente			11,11	44,44	13,51
Regular		11,11	11,11	11,11	10,81
Esporádica					0
No realiza	100	88,89	77,78	44,45	75,68



Cuadro 18. Empresas en SAPICA 2009 – 2

Nombre de la empresa	Año de fundación	Productos	Propuestas	Detalles	Cientes
Galexan	2009	Zapato de dama en todos sus modelos: bota, zapato de vestir, casual, colegial, zapatilla y huarache.	Sandalias y huaraches con tendencia europea, traídos de Italia y Alemania para su colección Primavera – Verano. Así como bota para la temporada Otoño – Invierno 2009. Sandalias y huaraches tipo romano, zapatillas con tacón de 9 cms. Elaboradas con pieles actuales de mucha calidad.	Han introducido maquinaria sofisticada para poder ofrecer un mejor servicio y calidad.	Los 10 catálogos más importantes del país: BL Shoes de Pachuca, Castalia de Guadalajara, Dan Cris de Toluca y Surat de Querétaro
American Life	2005	Zapato de dama		Ofrece productos de vanguardia con calidad gracias a que cuenta con un despacho de diseño y desarrollo equipado con tecnología de punta.	
Calzado Ferrero (Inició en 2006 su participación en SAPICA en el Pabellón de los Nuevos Emprendedores y en 2009 se independiza)	2000	Zapato de dama	Valerinas y Huarache con mucha moda, estos se distinguen por su colorido en tonos pastel. Presentaron 150 estilos. Y botas para la temporada otoño – invierno.	Invierten en nuevos desarrollos. Utilizan materiales importados con el propósito de que no sean fácilmente copiados.	
Calzado Correlón	1989	Zapatos para niños	Nuevas tendencias en el calzado escolar	Generan diseños que respondan a las necesidades actuales de sus clientes.	Mayoristas, ventas por catálogo y con zapaterías
Ruditos Joe	1999	Zapatos para niños y para caballero	Zapatos con confort, durabilidad y calidad, así como una variedad de diseños frescos y novedosos. Huaraches para niñas con suelas en diferentes colores y pieles.	Elaboran sus productos con materiales certificados.	Cubre el centro y sureste del país.
K'Pass		Calzado para caballero entre 18 y 40 años	Modelo California que combina confort y moda. Choclos y botines en pieles procesadas, atanados, pull – up y nobucks. Calzado tejido a mano.		
Botas Je – Ver	1981	Botas tipo western	Presentaron diseños, colores y tendencias totalmente nuevas.	Innovan en diseños, pieles, colores.	

Cuadro 18. Empresas en SAPICA 2009 – 2

Nombre de la empresa	Año de fundación	Productos	Propuestas	Detalles	Cientes
Petro Salvaje	1977	Bota	Presentó un nuevo diseño de horma llamado “Chihuahua”. Grabados en piel de liga. Su producto estrella es el botín.	En diseños.	Exporta el 40 % de su producción a EEUU
Calzado Moderof		Calzado para caballero	22 nuevas líneas de zapatos con un toque contemporáneo en texturas, colores y hormas. Propuesta de suelas más cómodas en base a materiales como TR y poliuretano.	En diseño, en suelas	Nacional. Exporta a Japón, EEUU e iba a realizar su primer envío a España.
Stuka	1999	Calzado para caballero	Moda en zapato casual, urbano y de vestir	Diseños, a través de viajes al extranjero para conocer el mercado y sus tendencias	Sus principales clientes se ubican en León, Ciudad de México y Guadalajara.
Calzado Dogi		Calzado infantil	En la colección que presentaron destacaron las suelas revolucionadas para sandalia y líneas clásicas. En colores, la tendencia viene de Europa, con gama de colores pastel, tierras, madera, mar y agua.	Productos que utilizan pieles con curtidos ecológicos, metalizados doble cara	Exportan desde hace 1994 a Estados Unidos. Para esto hicieron una alianza con Grupo Diana – El General. Y se enfocan al mercado latino.
Calzado Coloso	1942	Calzado infantil		A través de sus diseños buscan proteger la formación del pie de los niños	Exportan hacia Europa y América6
Tenis Court	1989?	Calzado deportivo y zapato casual	Presentó sus líneas de calzado son Soccer, Indoor, Basquetbol, Casual, Casual deportivo, Niño y Clásico. En esta ocasión mostraron un toque retro, utilizaron materiales de lona, con hormas puntuales tipo italiano.	Su marca Court es creada en 1990. Cuenta con más de 1000 trabajadores. Cubren el segmento medio y medio bajo en zapato casual, deportivo y urbano.	Exportan a Canadá y Estados Unidos

Cuadro 18. Empresas en SAPICA 2009 – 2

Nombre de la empresa	Año de fundación	Productos	Propuestas	Detalles	Cientes
Calzado Chabelo	1989	Calzado infantil	Presentó sandalias para niño y para niña en novedosos diseños. Con colores frescos y divertidos.	Renovación de sus líneas con tendencias de moda. Sus modelos se distinguen por sus calidad, confort y durabilidad.	Exportan a España y Canadá.
Calzado Milagros	1998	Calzado de dama	Presentó líneas bajo la tendencia romana. En materiales textiles, combinaciones de sintético y textil y suelas sintéticas. Gran variedad de colores.		Atienden el sureste, y en Monterrey y Ciudad de México.
Coqueta	1965	Calzado infantil	Presentó nuevas líneas tomando en cuenta la moda. Su stand es uno de los más grandes y siempre es creativo.	Cuenta con certificación ISO 9001. Garantiza satisfacción y estándares de calidad en sus productos.	
Hard Stone		Bota industrial y calzado tipo casual	Presentó nuevos diseños con materiales más resistentes. Modelos de bota industrial dirigidos a empresas que requieren calzado de seguridad para sus empleados. Para el zapato casual presentaron colores claros y oscuros en nobuck y flother.	Evalúan los materiales de la suela, piel y plantilla de calzado bajo estrictas normas de calidad. Los diseños los hacen a las medidas de sus clientes (es decir, toman en cuenta sus necesidades). Manejan suelas de poliuretano para el calzado casual. Suela TTR para las botas casuales y suelas TR para la bota industrial.	
Divano	2003	Calzado de caballero	Presentó una nueva gama de colores en mocasín: rojo, azul y oro en gamuza, flother y atanados.	Utilizan materiales que permiten alto confort al caminar. Su proceso de investigación de nuevas tendencias consiste en visitas al extranjero y eventos de moda. Calzado de vanguardia con buen servicio (entregas a tiempo) son pilares de su ventaja competitiva	Exporta a Perú, República Dominicana, EEUU y Canadá.

Cuadro 18. Empresas en SAPICA 2009 – 2

Nombre de la empresa	Año de fundación	Productos	Propuestas	Detalles	Cientes
EMYCO					
Dedicada a la producción y comercialización. Cuenta con un grupo de empresas integradas vertical y horizontalmente en el cuero, venta al detalle y la industria del calzado. Sus marcas son: Emyco Hush Puppies Florsheim CAT Sanut, y Walrus	1926	Calzado de dama y caballero	Sus colecciones las presentó en pasarelas. Presentaron la línea Sexy Walk para el calzado de dama. Para este producto utilizaron tecnología patentada que consiste en feromonas mezcladas con colores vibrantes. En Hush Puppies utilizan tecnología para asegurar el confort	Sus productos toman en cuenta diseños innovadores, colores dinámicos, mezcla de materiales y fusión de tendencias. Utilización de materiales innovadores y de la mejor proveeduría internacional.	
Saeta Premier	1972	Zapato deportivo (con enfoque ecológico)	Presentaron una colección de más de 540 modelos: tenis urbano, deportivo, retro, de niño y clásico.	Utilización de materiales orgánicos que cuidan el medio ambiente. Sus fuentes de innovación son revistas, internet y el evento Euromoda en Guadalajara.	Su mercado fuerte es León, y además venden en Ciudad de México, Puerto Vallarta, Cancún, Baja California y Veracruz.

Fuente: elaboración propia con información del periódico AM del 25 al 27 de septiembre de 2009.

Podemos ver que las principales innovaciones de las empresas son en atención a los cambios de temporada, es decir, el diseño. Las empresas seleccionadas en el cuadro 18, muestran además la utilización de insumos ecológicos, materiales que les brinden un mejor confort a sus clientes así como una mayor durabilidad del producto. Con esto ratificamos que la industria del calzado, es una industria dominada por el proveedor, con lo que los desarrollos que realicen sus proveedores es muy importante; así como la relación proveedor – usuario que las empresas manufactureras puedan establecer con estos. Ya que esto les permitirá innovar en mejores diseños y que atiendan las tendencias mundiales de la moda.

La información presentada, también, da cuenta de la heterogeneidad de la industria del calzado, ya que podemos ver que empresas grandes como EMYCO tienen los recursos para organizar pasarelas en las que exhiben sus colecciones durante la feria de Sapica, mientras que otras, de tamaño menor tienen que utilizar los apoyos que se les ofrecen para poder exponer en el Pabellón Nuevos Emprendedores. Además, no todas las empresas de la industria del calzado cuentan con los recursos ni las capacidades para exponer en Sapica, pues todavía se cuenta con un gran número de micro y pequeñas empresas, que sólo producen para su sobrevivencia. Esto da cuenta que las capacidades de innovación de las empresas difieren en el sector. Lo que nos lleva a corroborar que se está presentando una reestructuración

del sector, en el que las empresas con las capacidades más importantes se están consolidando a nivel nacional e internacional. Mientras que las que cuentan con capacidades débiles sólo producen al “día”, y están muy alejadas para insertarse en la competencia global.

4. Algunas reflexiones

Después de la revisión que hemos realizado, algunas reflexiones al respecto:

El estudio ofrece un panorama global del sector del cuero-calzado en Guanajuato. Por lo que, debemos reconocer que si queremos establecer una Política de Innovación adecuada para el sector requerimos de una comprensión comprensiva de las acciones que se llevan a cabo en un nivel micro y de las interacciones de los agentes en la competencia y la colaboración, en la generación de ideas, implementación y difusión de las innovaciones. Por lo que sería pertinente realizar estudios de caso bien focalizados.

Aunque existen actividades de vinculación entre las empresas con otras empresas, con sus clientes y con sus proveedores, la intensidad de ésta es limitada. Esto no permite un círculo virtuoso de innovación. La falta de confianza fue el principal motivo que mencionaron. Fueron muy pocas las empresas que mencionaron vincularse con las IES y Centros de Investigación. La principal razón que ofrecen es el desconocimiento de la oferta. Tanto la modernización de la maquinaria como las actividades de I & D van encaminadas al aumento de la productividad. El patentamiento lo realizan para evitar la copia. La transferencia del “conocimiento” es un asunto mal llevado. Las empresas con una limitada capacidad de absorción no pueden fácilmente capturar las oportunidades de innovación.

Fuentes consultadas

ANPIC (2010) 30 años. Proveeduría de la industria del calzado.

CIATEC (2008) Anuario 2008.

CIATEC (2008) Haciendo camino al andar. 30 años. México: CONACYT

CIATEC (2006) Anuario 2006.

Martínez-Martínez, Adriana (2009) “Políticas Sectoriales y Acumulación de Capacidades de Innovación: el caso del sector calzado en Guanajuato” en Villavicencio D. y P. López de Alba (coord.), *Sistemas de Innovación en México. Regiones, Redes y Sectores*, Plaza y Valdés: México.

Martínez Martínez, Adriana (2007) “¿Es factible hablar de un distrito industrial del Calzado en León?” en Paunero Amigó, Xavier y Leonel Corona Treviño (editores), *Sistemas productivos locales en México. Tipología desde la perspectiva europea*, España: Girona Documenta Universitaria, 234 páginas, ISBN 978-84-96742-15-4

Martínez Martínez, Adriana (2006) *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico*. México: Plaza y Valdés Editores, ISBN: 970 – 722 – 386 – 3 Library of Congress Online Catalog.

Nooteboom, Bart and Erik Stam, (2008) “Chapter 12 Conclusions: Opening in Fours” en Bart Nooteboom

& Erik Stam (eds), *Microfoundations for innovation policy*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Hemerográficas:

Aguiñaga Rodríguez, Marcela (2010 a), “Celebran 30 años de éxito”, *Periódico AM Sección E*, página 1, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 b) “Trabajan en sinergia”, *Periódico AM Sección E*, página 2, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 c) “‘Modela’ a nuevos talentos”, *Periódico AM Sección E*, página 2, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 d) “‘Debuta’ pabellón verde”, *Periódico AM Sección E*, página 3, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 d) “Impulsan a nuevos emprendedores”, *Periódico AM Sección E*, página 3, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 e) “Tendencias opuestas”, *Periódico AM Sección E*, página 5, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010 f) “‘Pega’ fuerte Solder”, *Periódico AM Sección E*, página 8, 18 de febrero.

Aguiñaga Rodríguez, Marcela, (2010) “‘Ofrecen hilos resistentes’”, *Periódico AM Sección E*, página 3, 20 de febrero.

Martínez Ocegueda, Elena (2010) “Muestran tecnología inteligente”, *Periódico AM Sección E*, página 6, 18 de febrero.

Martínez Ocegueda, Elena (2010a) “Textiles León, tradición y servicio”, *Periódico AM Sección E*, página 6, 19 de febrero.

Martínez Ocegueda, Elena (2010b) “Apuesta Stoever por innovación”, *Periódico AM Sección E*, página 8, 19 de febrero.

Martínez Ocegueda, Elena (2010a) “Diversifican servicios”, *Periódico AM Sección E*, página 8, 20 de febrero.

Martínez Ocegueda, Elena (2010b) “Combinan calidad, servicio y atención”, *Periódico AM Sección E*, página 14, 20 de febrero.

Maya Díaz, Marcela (2010) “Debuta con suelas ‘verdes’” *Periódico AM Sección E*, página 4, 19 de febrero.

Maya Díaz, Marcela (2010) “Pegan fuerte” *Periódico AM Sección E*, página 7, 20 de febrero.

Páginas electrónicas

<http://www.cevem.org.mx>

<http://www.ciceg.org/>

<http://www.iniciativaditi.com>

<http://www.prospecta.org.mx>

<http://www.sapica.com>

Los deberes de los administradores en el gobierno de las grandes sociedades

Dr. Carlos Ernesto Arcudia Hernández¹
Mtro. Alejandro Gutiérrez Hernández²

Resumen

Durante mucho tiempo, la gran compañía mercantil se ha reconducido a un modelo caracterizado por la separación entre los titulares de los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto empresarial y los gestores de ese proyecto, y por consiguiente, también de esos recursos. Aunque la ficción legal de la personalidad jurídica proporcione una imagen distorsionada de ese modelo, esa descripción es perfectamente admisible. Esta separación entre propiedad y control de la empresa da lugar a lo que se conoce como “problemas de agencia”. Desde el movimiento del Corporate Governance se han ideado algunas soluciones para superar los problemas de agencia que enfrentan a los accionistas con los administradores.

En el presente trabajo, pretendemos realizar un análisis legal de las soluciones que desde los diferentes órdenes normativos mercantiles y bursátiles han agravado los deberes de lealtad y de diligencia de los administradores de las sociedades y en correlativo las acciones de responsabilidad. Haremos un análisis de la idoneidad de estas medidas que han sido importadas de ordenamientos jurídicos extranjeros y que responden a diferentes modelos de arquitectura organizacional diferentes a las condiciones que imperan en nuestro país.

Palabras clave: Deber de lealtad, deber de diligencia, gobierno corporativo

¹ Doctor en Derecho Mercantil, Profesor Investigador de Tiempo Completo de la UASLP, carlosarcudia@gmail.com

² Maestro en Historia, Profesor Investigador de Tiempo Completo de la UASLP, claver072@hotmail.com

i. El *Corporate Governance* y los problemas de agencia

El movimiento del *Corporate Governance* (o gobierno corporativo) es el conjunto de acuerdos, formales e informales, con que las empresas y redes de negocios resuelven los conflictos surgidos de la intermediación de sus actores: los accionistas, el consejo de administración, los cuadros ejecutivos, los trabajadores, los acreedores, los proveedores y los clientes. Dichos acuerdos definen la estructura de propiedad y control, y especifican quién es el agente controlador; qué mecanismos de control emplea, quién hace la gestión del negocio, cómo se constituyen los consejos de administración, cuáles son los mecanismos de alineación de intereses entre los agentes controladores y otros actores participantes, y cuáles son los mecanismos de cohesión entre los propios agentes controladores (Chavarín, 2010, 11-12).

Existe consciencia generalizada, incluso entre los juristas, de que el gobierno de las compañías es un factor esencial de la competitividad. Asimismo, las diferentes formas organizativas que pueden adoptar la empresa no poseen el mismo grado de eficiencia frente al mercado¹. Aunque mercado y empresa compiten como mecanismos de coordinación de conductas y asignación de recursos lo hacen de forma diferente.

Decían los economistas que en el mercado el mecanismo es el de los precios, mientras que en la empresa es el de la explícita dirección de las actividades, realizada por la propia organización empresarial, más adelante los economistas advirtieron que en ambos casos, en el mercado y en la empresa, el mecanismo de coordinación de conductas y de asignación de recursos tenía la misma base contractual.

Con todo y teniendo en cuenta el fundamento contractual de ambos mecanismos, la administración de cada tipo de contrato, y el género de costes que en que hay que incurrir para llevarlo a cabo, son distintos. Los costes de administrar los contratos en el mercado se denominan “costes de transacción”, mientras que los costes de administrar el complejo conjunto de contratos que se entrelazan en la empresa, se denominan “costes de agencia” (Bisbal I Méndez, 1997, 1676-1977)

Con el fin de limitar los conflictos de intereses y controlar la gestión de los administradores, los accionistas (principales) tendrán que adoptar una serie de medidas e incentivar a los administradores (agentes) con el fin de asegurarse que su comportamiento no les ocasione perjuicio en su patrimonio. Ahora bien, siempre existirá un cierto margen de diferencia entre los intereses de ambas partes: los costes de agencia.

Los costes de agencia se integran por la suma de: “los gastos de vigilancia realizados por el principal para evitar conductas no deseadas en el agente (monitoring expenditures), los gastos de garantía (bonding costs) con los cuales el principal pretende asegurarse de que el agente no realizará determinadas acciones que irían en contra de sus intereses o de que será compensado en caso de que las realice; y aquella pérdida residual (residual loss) que, a pesar de los dos gastos anteriores sufrirá el principal por la diferencia aun pequeña, que siempre habrá entre la actuación del agente y la actuación ideal que hubiese generado el máximo beneficio del principal” (Guerra Martín, 2003, 122)

Los problemas de agencia que se pueden presentar en una sociedad de gran tamaño son básicamente tres: a) accionistas enfrentados con administradores y gestores; b) accionistas mayoritarios enfrentados a los minoritarios; y, c). accionistas contra acreedores.

A continuación caracterizamos estos problemas en la tabla 1.

Principales problemas de agencia		
Accionistas v.s. gestores	Accionistas mayoritarios v.s. accionistas minoritarios	Accionistas v.s. acreedores
Los administradores deberán conducir la sociedad orientándose en el interés social que coincide con el de los accionistas, pero esto no siempre puede ser así. Estamos ante los problemas generados por la administración heterónoma de la sociedad.	Siendo que en el seno de la Asamblea General de Accionistas donde se toman las decisiones importantes, una mayoría de socios puede afectar los derechos de la minoría.	Una decisión adoptada por los socios en beneficio propio podría acarrear perjuicios a los acreedores.

Tabla 1.- Principales problemas de agencia

ii. Arquitectura organizacional en México: los Grupos Económicos

Con objeto de estudiar la legislación de gobierno corporativo en México tendremos que analizar la arquitectura corporativa de las empresas mexicanas. Y es que tradicionalmente el gobierno corporativo se ha movido en dos bloques: el de accionistas de control y el de accionariado disperso. El primero es propio de la Europa Continental, el segundo es propio del mundo anglosajón. Cada uno de estos sistemas da lugar a un problema de agencia diferente. En el de bloques de control tenemos un problema de agencia que enfrenta a los accionistas mayoritarios con los minoritarios; en el segundo sistema se enfrentan a los accionistas con los administradores.

El gobierno corporativo de las empresas mexicanas se ha caracterizado por tener como punto de partida una alta concentración de la propiedad en pocos individuos, comúnmente miembros de la misma familia, que son quienes controlan la empresa y, en muchas ocasiones, también hacen la gestión de ésta (Chavarín, 2010, 12)

En México, no obstante existe otra configuración del accionariado de las principales empresas del país ya que están integradas en los llamados “grupos económicos”. Un grupo económico es una forma de red de negocios donde un conjunto de empresas es controlado por un pequeño número de accionistas mayoritarios, usualmente miembros de una familia extendida o de un círculo cerrado de asociados con nexos sociales.

Estas redes de negocios las empresas están conectadas entre sí mediante compañías tenedoras de acciones e intercambios de representantes en los consejos de administración. Los grupos económicos suelen estar ampliamente diversificados, incluso en negocios no relacionados entre sí, además de que casi siempre cuentan con un bazo financiero, preferentemente un banco. Es muy común que muchas de sus empresas se financien con deuda, sobre todo créditos bancarios, y no mediante la venta de acciones, lo cual permite que los accionistas controladores mantengan un alto grado de concentración de la propiedad (Chavarín, 2010, 15)

¹ Empresa y mercado son dos instituciones que cumplen objetivos análogos: promover que los recursos se apliquen en empleos más útiles (Bisbal I Méndez, 1997, p 1675)

El control ejercido por el bloque compacto de accionistas es uno de los rasgos principales que distinguen a los grupos económicos de los grandes conglomerados anglosajones. A lo largo del siglo XX esta estructura de control se mantuvo, independientemente de que los grupos evolucionaron del esquema prerrevolucionario al posrevolucionario y de este último al globalizado. Hoy en día el bloque de accionistas retiene el control a través de diversos mecanismos: controladoras, piramidación de empresas, fideicomisos, acciones con derechos de voto limitado, acciones con restricción de tenencia, certificados de participación ordinaria y empaquetamiento de acciones. (Castañeda, 2010, 623)

iii. Algunas medidas del gobierno corporativo para resolver los problemas de agencia

En el contexto extranjero el *Cadbury's Report* pone el acento en los aspectos estructurales y funcionales del órgano de administración, superando, por la sofisticación que propone al respecto, la cuestión de los modelos monistas y dualistas, los *1ponen*, en cambio, el acento en los deberes de los administradores. Los deberes principales son: el deber de diligencia (*duty of care*) y el de fidelidad (*duty of fair dealing*). Si el deber de diligencia se nutre del principio del correcto juicio empresarial (*business judgement rule*), los deberes de fidelidad se pueden tipificar más ajustadamente.

Así, en el apartado 5.01 de los *Principles of Corporate Governance; Analysis and Recommendations* del *American Law Institute* se afronta la cuestión en general de los conflictos de intereses de los administradores y el género de conducta transparente que deben observar éstos en esos casos; el apartado 5.02, concreta más, y se ocupa de las transacciones entre los administradores y la sociedad y de las necesarias autorizaciones al respecto; el apartado 5.03 se ocupa de las circunstancias en que la remuneración que obtengan los administradores por los contratos de servicios que concierten con la sociedad no vulnera los deberes fiduciarios; el apartado 5.04 contempla el uso que pueden realizar los administradores de los activos de la empresa, de la información reservada y de su posición en la compañía; el apartado 5.05 se ocupa de las oportunidades de negocio y del modo de afrontarlas; el apartado 5.06 contempla la obligación de no competencia y los supuestos en que puede exceptuarse, etc. (Bisbal I Méndez, 1997, 1693)

La OCDE adoptó en 1999 sus "Principios de Gobierno Corporativo" con el carácter de no obligatorio. Estos principios han sido un referente común para los diversos involucrados con aspectos de gobierno corporativo; miembros de la academia, elaboradores de leyes y los diferentes miembros de las empresas, directores, administradores, entre otros. Los Principios recogen algunas experiencias de empresas cotizadas en mercados internacionales por regiones en donde se encontraron deficiencias y recomendaciones comunes. La aportación sustantiva de los principios de gobierno corporativo de la OCDE incluye, entre otros, el esfuerzo internacional por encontrar lineamientos que contribuyan a la mejora de la empresa (Larrea y Vargas, 2009, 10)

En el apartado VI de los Principios de la OCDE -relativo a las responsabilidades del Consejo de Administración, se establece que:

"A. Los miembros del Consejo deberán actuar disponiendo siempre de la información más completa, de buena fe, con la diligencia y atención debidas y en el más alto interés de la sociedad y de los accionistas. (...)

C. El Consejo deberá aplicar unos niveles de ética muy elevados. Deberá tener siempre en cuenta los intereses de las partes interesadas...(OCDE; 2004, 60 y 61)"

iv. Los deberes de lealtad y diligencia

4.1 Creación de la SAB como marco para implementar los deberes fiduciarios

La Ley del Mercado de Valores (LMV) de 2006 prevé la posibilidad legal de la constitución de tres nuevas clases de sociedades mercantiles: 1) la Sociedad Anónima Bursátil (=SAB), 2) la Sociedad Anónima Promotora de Inversión Bursátil, y 3) la Sociedad Anónima Promotora de Inversión. Dichas sociedades se suman a las ya previstas en la Ley General de Sociedades Mercantiles y demás leyes especiales.

La SAB es un subtipo societario (exposición de motivos de la LMV) se incorpora un estatuto jurídico específico para las anónimas que sin ser entidades financieras cotizan en la BMV. Así, la ley incluye un amplio capítulo para la SAB (arts. 22 al 57), en el que se regula la denominación social, la administración, los deberes de diligencia y lealtad, las acciones de responsabilidad, la vigilancia, la gestión y ejecución de negocios sociales, la asamblea de accionistas, los derechos de los socios, la emisión de acciones y las operaciones sobre los títulos de acciones (Guadarrama, 2008, 7-10).

La administración de la SAB estará a cargo de un consejo de administración compuesto por un máximo de veintiún consejeros, de los cuales, cuando menos, el veinticinco por ciento deberán ser independientes (Artículo 24 LMV). La inclusión de los deberes fiduciarios de diligencia y de lealtad de los administradores de la SAB en la LMV constituye un paso significativo en la recepción formal de la jurisprudencia del *common law* en materia de directivos de las sociedades mercantiles (*duty of loyalty and duty of care*) [Nava, 2006, 532]

4.2 Deber de diligencia

El deber de diligencia tiene la función primordial de evitar que los administradores gestionen negligentemente la empresa, prefiriendo dedicar más tiempo a sus intereses personales en perjuicio de su dedicación al cargo de administrador; en el contexto de conflictividad en materia de intereses que envuelve el ejercicio de su cargo (Galindo, 2007, 270)

La doctrina ha asociado a este deber la regla del juicio de los negocios, conocida como el *Business Judgement Rule*. La doctrina anglosajona ha establecido cuatro condiciones generales para la regla del juicio de los negocios:

- Debe existir una decisión; por ejemplo la falta en realizar una pregunta necesaria o cualquier otra falla al realizar una acción, no justifica la protección bajo esta regla.
- Existe un deber de informarse en relación con el juicio de negocio de manera que razonablemente se considere apropiado bajo las circunstancias
- La decisión debió realizarse de buena fe, de manera que la condición no se satisface si el comerciante sabe que violó la ley.
- No deberá existir un interés financiero en el objeto principal de la decisión. Por ejemplo, la regla del juicio de los negocios no es aplicable para probar su propiedad (Larrea y Vargas, 2009, 88-89)

Así las cosas, esta obligación fiduciaria de los administradores fue caracterizada por los tribunales norteamericanos en dos casos: *Kamin v.s. American Express Company* y en *Brehm v.s. Eisner*. En el primero de ellos La corte de Nueva York estableció que los tribunales no deben interferir en cuestiones relativas al criterio de los negocios del Consejo de Administración a menos que se presente alguno de los siguientes elementos: fraude, ilegalidad, colusión, propósito deshonesto (Nava, 2006, 532-533).

En *Brehm v.s. Eisner*; un litigio en el cual el demandante pidió responsabilidad del antiguo y del nuevo Consejo de Administración de Disney por incurrir en incumplimiento del deber de diligencia al contratar y rescindir anticipadamente el contrato del Presidente de la Compañía –respectivamente-. Por lo que hace a la contratación del Presidente de la compañía, la Corte de Delaware resolvió que el antiguo consejo de administración se condujo con suficiente cuidado al contratar a un experto calificado y escuchar su opinión antes de aprobar el contrato de empleo del nuevo Presidente corporativo. Por lo que respecta a la rescisión anticipada de su contrato por parte del nuevo consejo de administración de Disney, ésta fue una adecuada decisión de negocios que le evitó a la compañía un costoso litigio, así como la distracción de recursos humanos y materiales, mala publicidad y pérdida de costos de oportunidad. Ante la ausencia de fraude o mala fe de parte de los consejeros, el solo desacuerdo del actor con la decisión tomada no fue suficiente para acreditar la responsabilidad de los directivos por presunta violación del deber de diligencia (Nava, 2006, 534-536).

Por lo que respecta a la legislación mexicana. Nuestra LMV establece que los miembros del consejo de administración, en el ejercicio diligente de las funciones que la LMV y los estatutos sociales le confieran a dicho órgano social, deberán actuar de buena fe y en el mejor interés de la sociedad y personas morales que ésta controle, para lo cual podrán:

I. Solicitar información de la sociedad y personas morales que ésta controle, que sea razonablemente necesaria para la toma de decisiones. Al efecto, el consejo de administración de la sociedad podrá establecer, con la previa opinión del comité que desempeñe las funciones en materia de auditoría, lineamientos que establezcan la forma en que se harán dichas solicitudes y, en su caso, el alcance de las propias solicitudes de información por parte de los consejeros.

II. Requerir la presencia de directivos relevantes y demás personas, incluyendo auditores externos, que puedan contribuir o aportar elementos para la toma de decisiones en las sesiones del consejo.

III. Aplazar las sesiones del consejo de administración, cuando un consejero no haya sido convocado o ello no hubiere sido en tiempo o, en su caso, por no haberse proporcionado la información entregada a los demás consejeros. Dicho aplazamiento será hasta por tres días naturales, pudiendo sesionar el consejo sin necesidad de nueva convocatoria, siempre que se haya subsanado la deficiencia.

IV. Deliberar y votar, solicitando se encuentren presentes, si así lo desean, exclusivamente los miembros y el secretario del consejo de administración. (Artículo 30 LMV)

Los preceptos anteriores, dan instrumentos de información a los miembros del Consejo de Administración para que conozcan el alcance de sus decisiones. No obstante lo anterior, la LMV prevé casos específicos de las faltas al deber de diligencia reduciendo la ambigüedad existente sobre el término (Larrea y Vargas, 2009, 94). Así las cosas, los miembros del consejo de administración de las SAB faltarán al deber de diligencia y serán susceptibles de responsabilidad en términos de lo establecido en el artículo 33 de la LMV, cuando causen un daño patrimonial a la sociedad o a las personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa, en virtud de actualizarse alguno de los supuestos siguientes:

I. Se abstengan de asistir, salvo causa justificada a juicio de la asamblea de accionistas, a las sesiones del consejo y, en su caso, comités de los que formen parte, y que con motivo de su inasistencia no pueda sesionar legalmente el órgano de que se trate.

II. No revelen al consejo de administración o, en su caso, a los comités de los que formen parte, información relevante que conozcan y que sea necesaria para la adecuada toma de decisiones en dichos órganos sociales, salvo que se encuentren obligados legal o contractualmente a guardar secreto o confidencialidad al respecto.

III. Incumplan los deberes que les impone la LMV o los estatutos sociales de la sociedad (Artículo 32 de la LMV).

En términos generales el deber de diligencia puede traducirse en una obligación de tomar decisiones de manera informada.

Para allegarse de esa información los consejeros deberán solicitarla a los funcionarios sociales y no podrán renunciar a participar en las deliberaciones y votaciones; salvo que tengan algún impedimento. La regla de juicio del negocio limita su deber de diligencia. Asimismo como hemos visto en la jurisprudencia extranjera limita la acción de responsabilidad a los casos de fraude, colusión, ilegalidad o propósito deshonesto; y aún cuando la decisión pueda resultar onerosa a la sociedad si se tomó de forma informada exculpa de responsabilidad a los administradores. Este deber se ve complementado con el deber de lealtad que analizaremos a continuación.

4.3 Deber de lealtad

El deber de lealtad persigue con carácter general que los administradores no antepongan la consecución de su interés personal a la consecución del interés social; es decir se abstengan de obtener cualquier beneficio personal a expensas de la sociedad. También se define como la obligación de los directivos y los accionistas controladores o mayoritarios de comportarse con inherente ánimo previsor, justo y escrupuloso en aquellos asuntos en los que directa o indirectamente pudieran recibir algún beneficio, es decir, en aquellos casos en los que pudiera presentarse un conflicto de intereses (Galindo, 2007, 270-271).

En cuanto a este deber el caso *Bayer vs. Beran* es un clásico del derecho corporativo norteamericano que ilustra la observancia del deber de diligencia de los administradores para con los intereses sociales. En el caso de referencia el actor demandó a los directivos de Celanese Corporation of America por presunta negligencia y malversación al embarcar a la compañía en la contratación de un programa de radio amenizado por una cantante que a la sazón era la esposa del presidente de Celanese (la señora Dreyfus). Para la corte de Nueva York no existió evidencia suficiente para acreditar que el programa de radio fuera diseñado con el propósito de impulsar la carrera artística de la señora Dreyfus, cuya calidad artística estaba fuera de duda. Además la Corte concluyó que el pago realizado era comparable al que imperaba en el mercado artístico en el momento de la contratación.

En adición a ello, la Corte Suprema de Nueva York encontró que los directores actuaron honestamente en todo momento en el libre ejercicio de su sano juicio de negocios y que su conducta no constituyó negligencia, malversación o imprevisión, pues cumplieron con las formalidades exigidas para la toma de esta clase de decisiones (Nava, 2006, 538-539)

En el ordenamiento jurídico mexicano a fin de cumplir con su deber de lealtad los miembros del consejo de administración deberán realizar las siguientes conductas:

Los miembros y secretario del consejo de administración de las sociedades anónimas bursátiles, deberán guardar confidencialidad respecto de la información y los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su cargo en la sociedad, cuando dicha información o asuntos no sean de carácter público (Artículo 34 de la LMV).

Los miembros y, en su caso, el secretario del consejo de administración, que tengan conflicto de interés en algún asunto, deberán abstenerse de participar y estar presentes en la deliberación y votación de dicho asunto, sin que ello afecte el quórum requerido para la instalación del citado consejo (Artículo 34 de la LMV)¹.

Ahora bien, la LMV no se limita a establecer la generalidad de este principio sino que establece casos específicos en el artículo 35 establece que los miembros del consejo de administración incurrirán en deslealtad frente a la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa, siendo responsables de los daños y perjuicios causados a éstas o aquélla, cuando realicen cualquiera de las conductas siguientes:

I. Voten en las sesiones del consejo de administración o tomen determinaciones relacionadas con el patrimonio de la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga influencia significativa, con conflicto de interés.

¹ No obstante que la LMV señala conductas asociadas con la deslealtad, la característica fundamental es que deben existir beneficios económicos para sí o a favor de terceros en el género.

II. No revelen, en los asuntos que se traten en las sesiones del consejo de administración o comités de los que formen parte, los conflictos de interés que tengan respecto de la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tengan una influencia significativa. Al efecto, los consejeros deberán especificar los detalles del conflicto de interés, a menos que se encuentren obligados legal o contractualmente a guardar secreto o confidencialidad al respecto.

III. Favorezcan, a sabiendas, a un determinado accionista o grupo de accionistas de la sociedad o de las personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa, en detrimento o perjuicio de los demás accionistas.

IV. Aprueben las operaciones que celebren la sociedad o las personas morales que ésta controle o en las que tenga influencia significativa, con personas relacionadas, sin ajustarse o dar cumplimiento a los requisitos que esta Ley establece.

V. Aprovechen para sí o aprueben en favor de terceros, el uso o goce de los bienes que formen parte del patrimonio de la sociedad o personas morales que ésta controle, en contravención de las políticas aprobadas por el consejo de administración.

VI. Hagan uso indebido de información relevante que no sea del conocimiento público, relativa a la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga influencia significativa.

VII. Aprovechen o exploten, en beneficio propio o en favor de terceros, sin la dispensa del consejo de administración, oportunidades de negocio que correspondan a la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga influencia significativa¹.

Si el deber de diligencia impone a los administradores la obligación de informarse y participar; el de lealtad impide divulgar información confidencial y abstenerse de participar en caso de conflicto de intereses. La jurisprudencia norteamericana limita este deber incluso para el caso de que pueda existir un presunto conflicto de intereses a que se haya actuado de mala fe.

4.4 Acción de responsabilidad

Para que estos deberes no queden en una mera declaración de buenas intenciones la LMV provee a la SAB y a sus accionistas de una acción por responsabilidad contra el consejo de administración por haber faltado al deber de diligencia o al de lealtad.

¹ Al efecto, se considerará, salvo prueba en contrario, que se aprovecha o explota una oportunidad de negocio que corresponde a la sociedad o personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa, cuando el consejero, directa o indirectamente, realice actividades que: a) Sean del giro ordinario o habitual de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle o en las que tenga una influencia significativa. b) Impliquen la celebración de una operación o una oportunidad de negocio que originalmente sea dirigida a la sociedad o personas morales citadas en el inciso anterior. c) Involucren o pretendan involucrar en proyectos comerciales o de negocios a desarrollar por la sociedad o las personas morales citadas en el inciso a) anterior, siempre que el consejero haya tenido conocimiento previo de ello. (Artículo 35 de la LMV)

La LMV establece que podrá ejercerlo la propia SAB o los accionistas que representen por lo menos el 5% del capital social. El demandante podrá transigir en juicio el monto de la indemnización por daños y perjuicios siempre que previamente someta a la aprobación del consejo de administración de la sociedad. La falta de dicha formalidad será causa de nulidad relativa (Artículo 38 de la LMV).

Las acciones de responsabilidad prescriben en 5 años contados a partir del día en que se hubiere realizado el acto o hecho. Las personas que a juicio del juez hayan ejercido la acción con temeridad o mala fe, serán condenadas al pago de costas.

Conclusiones

El movimiento del Gobierno Corporativo ha propugnado por la implementación de una serie de medidas para tratar de gobernar, dirigir y monitorear las grandes sociedades. Estas medidas son necesarias porque en las grandes sociedades se presentan *agency problems* que enfrentan a los accionistas entre sí; o a los accionistas con los administradores. En el presente trabajo analizamos medidas internas de la corporación que tienden a regular los deberes de los administradores para con la sociedad y los socios: el deber de diligencia y el de lealtad.

Estos deberes han sido regulados extensamente por la LMV y son aplicables a las sociedades anónimas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, las SAB. La regulación proviene del derecho anglosajón y para una mejor comprensión es menester analizar la jurisprudencia Norteamericana. En términos generales el deber de diligencia consiste en participar informadamente en la toma de decisiones sociales; y el de lealtad no divulgar información privilegiada o confidencial y abstenerse de participar en caso de conflicto de intereses. La acción por responsabilidad está limitada por la regla del juicio de negocio y por la actuación de mala fe.

El deber de diligencia está limitado por el *Business Judgement Rule* (o regla del juicio de los negocios) de la doctrina anglosajona que prácticamente limita la responsabilidad a la mala fe y a una decisión no informada. La jurisprudencia de nuestro país vecino ha establecido que la responsabilidad solo opera en caso de fraude, ilegalidad, colusión y propósito deshonesto. Y aunque la decisión sea onerosa para la sociedad si se tomó la providencia de recabar la información pertinente, la administración queda exonerada. En otras palabras, el deber de diligencia aplica en caso de culpa grave. No aplica por una mala decisión de negocios si se tomó de manera informada. Y, en este sentido es importante tener en cuenta que las sociedades compiten en el mercado con otros actores y una decisión de negocios puede resultar fatal sin que por ello la administración incurra en negligencia; simplemente las condiciones del mercado pueden operar en contra.

La positivización en nuestro ordenamiento jurídico –vía la LMV– obliga a los consejeros a informarse de los asuntos sociales; a requerir la presencia de directivos relevantes y expertos; así como solicitar el aplazamiento de las sesiones del consejo cuando un consejero no haya sido convocado. Tipifica como caso específico de negligencia –o falta al deber de diligencia– la no asistencia a las sesiones del consejo de administración; el ocultamiento de información al consejo; y, la infracción a los deberes legales y estatutarios de la sociedad.

El deber de lealtad es complementario del de diligencia impide a los socios participar en las decisiones sociales si tienen conflicto de intereses. No obstante la jurisprudencia norteamericana limita este deber aun en el caso de un aparente conflicto de intereses cuando la decisión de haya tomado de acuerdo con la regla del negocio u no exista malversación o imprevisión. La LMV establece las líneas maestras de esta deber ordenando a los consejeros y al secretario del consejo guardar confidencialidad con respecto a la información social; y les ordena abstenerse de participar en un asunto en el que tengan conflicto de intereses. Para una mejor aplicación de este deber la LMV tipifica siete casos que van desde participar en votaciones en las que tienen conflicto de intereses; pasando por el uso de información y patrimonio sociales en beneficio propio; hasta la explotación y uso a favor propio y de terceros de la información privilegiada. Por último, la LMV contempla una acción específica por responsabilidad en caso de falta a los deberes de diligencia y de lealtad que consideramos de vital importancia para su efectivo cumplimiento

Bibliografía

Bisbal I Mendez, J (1997) "El gobierno de las compañías mercantiles: teoría y práctica" *Revista de Derecho Mercantil* 226, pp 1673-1698

Castañeda Ramos, G (2010) "Evolución de los grupos económicos durante el período". En Kunz Ficker, S (Coord): *Historia económica general de México, de la Colonia a nuestros días*. México: El Colegio de México, Secretaría de Economía

Chavarín Rodríguez, R (2010) *Banca, Grupos Económicos y Gobierno Corporativo en México*. México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias,

Galindo Sifuentes E (2007) *Derecho Mercantil 2ª Ed*, México, Editorial Porrúa

Guadarrama López, E (2008) *La Sociedad Anónima en el Derecho Mexicano. Consideraciones particulares sobre la Anónima Bursátil*, México, Editorial Porrúa.

Guerra Martín, G (2003) *El gobierno de las sociedades cotizadas estadounidenses*, Monografía asociada a la *Revista de Derecho de Sociedades* 20, Madrid, Aranzadi

Larrea Martínez, G y Vargas García, S (2007) *Apuntes de gobierno corporativo*, México Universidad Panamericana, Editorial Porrúa, Escuela Libre de Derecho.

Nava Vázquez, C (2006) "Mejores prácticas de gobierno corporativo en México y Estados Unidos: los deberes de lealtad y diligencia en la nueva ley del mercado de valores". En Quintana, A y Envía, A (Coords) *Panorama Internacional de Derecho Mercantil, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, Tomo 1, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

OCDE (2007) *Principios de Gobierno de la OCDE*, París, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

La evolución de los grupos económicos mexicanos 1982-1995

Dr. Carlos Ernesto Arcudia Hernández¹

Mtro. Alejandro Gutiérrez Hernández²

Resumen

Las grandes corporaciones mexicanas se han estructurado –desde el porfiriato, hasta nuestros días- en redes de negocios tipo grupo económico. En estos grupos un conjunto de empresas es controlado por un número de accionistas mayoritarios, usualmente miembros de una familia extendida o de un círculo cerrado de asociados con nexos sociales las empresas están conectadas entre sí mediante compañías tenedoras de acciones e intercambios de representantes en los consejos de administración.

La evolución de los grupos económicos en nuestro país se ha caracterizado por un proceso de centralización del poder económico así como una concentración cada vez más creciente. Además, con la apertura comercial que se inició en México durante los años ochenta propició la internacionalización de los mismos. Por otra parte, la estructuración de los grupos económicos ha tenido que responder a las crisis económicas de 1982, 1986-87, 1994-1995 que de alguna forma han estado signadas por cambios profundos en el sistema financiero que han afectado sin duda alguna la organización de estas redes de negocios.

En el presente trabajo, describiremos a grandes rasgos las transformaciones que han experimentado los grupos económicos después de la crisis y la nacionalización bancaria de 1982; durante la apertura comercial y la reprivatización bancaria de principios de los noventa; y, la crisis de 1995 seguida de un proceso de extranjerización del sistema financiero.

Palabras clave: Grupos económicos, estatización bancaria, apertura económica, estructura empresarial

¹ Doctor en Derecho Mercantil, Profesor Investigador de Tiempo Completo de la UASLP, carlosarcudia@gmail.com

² Maestro en Historia, Profesor Investigador de Tiempo Completo de la UASLP, claver072@hotmail.com

I. Qué es un grupo económico y cómo se estructura

La estructura y funcionamiento de las empresas pueden analizarse mediante su arquitectura organizacional y su gobierno corporativo. El primer concepto se refiere a los tipos de acuerdos y relaciones que las unidades productivas establecen entre sí con el propósito de organizar sus transacciones. El segundo concepto involucra a los arreglos institucionales, formales e informales, con que las empresas y redes de negocios resuelven los conflictos surgidos de la interrelación de los actores participantes (Chavarín, 2006, 194)

Las empresas mexicanas de mayor tamaño se han desarrollado de acuerdo a dos tipos básicos de arquitectura corporativa: red de negocios y red financiera de negocios. La red de negocios esta formada por empresas que se cohesionan a través de ciertos vínculos, entre los que destacan las tenencias cruzadas de acciones o los intercambios de representantes en los consejos de administración. La red financiera son redes de negocios con acuerdos formales o informales de largo plazo con empresas financieras que otorgan financiamiento a otra compañías mediante mecanismos oficialmente regulados, como es el caso de los bancos (Chavarín, 2010, 13)

Los Grupos Económicos (GE) son una forma de red de negocios que surge de una combinación particular de arquitectura y gobierno corporativo en donde un conjunto de empresas es controlada por un pequeño número de grandes accionistas, usualmente miembros de una familia extendida o de un círculo cerrado de asociados con nexos sociales. En los GE, las empresas están conectadas entre sí por transacciones relacionadas, intercambios de directivos en los consejos de administración, así como por esquemas en donde participan empresas controladoras (Chavarín, 2006, 194)

Estas redes son grandes grupos empresariales estructurados en torno a la propiedad accionaria que les permite controlar las principales actividades productivas y financieras del país (Morera, 1998, 26) Los grandes grupos empresariales que dominan la actividad económica, tanto en México como en numerosos países del mundo, son mucho más que grupos estrictamente financieros y en gran medida diferentes a los agrupamientos monopolistas de capital presentes a los comienzos del siglo XX en los países caracterizados por el control bancario sobre las actividades productivas y que tuvieron su expresión clásica en países como Alemania y Estados Unidos¹

Históricamente han existido tres tipos de integración empresarial bajo la dirección de un núcleo central de propiedad: horizontal, vertical y tipo conglomerado. La primera controla sectores y ramas relativamente homogéneos; la segunda integra eslabonamientos de materias primas, insumos y mercados de bienes finales; en la forma de conglomerado, finalmente, la integración empresarial abarca a empresas es interés situados en distintas ramas carentes de o con escasos eslabonamientos productivos o comerciales, y se explica por consideraciones propiamente financieras -de rentabilidad o financiamiento- o de diversificación de riesgos (Morera 1998, 28)

Los GE mexicanos son producto de un entorno en el que prevalece un estado de derecho limitado, el cual se caracteriza por un marco legal que no surge del consenso, un sistema de procuración de justicia deficiente y un conjunto de creencias y patrones culturales que dan pauta a la corrupción, al oportunismo y a una confianza social estrecha. La presencia de instituciones discrecionales (formales e informales), y el elevado costo que le generan a la actividad económica, propician la sustitución de los mecanismos de mercado por transacciones relacionadas (Castañeda, 2010, 1)

¹ Cuando se habla de grupos de capital financiero por lo general se les ubica y define por su actividad y no por la organización del capital. La categoría "grupo de capital financiero" compete a la organización del capital, a su gestión, a sus formas de financiamiento privilegiadas en relación con el resto de las fracciones de capital, y a su propiedad y control. Es decir, a un conjunto de aspectos que forman parte de un proceso único y contradictorio de organización (Morera, 1998, 27).

Estas redes de negocio ofrecen cobertura ante el riesgo propio de economías sujetas a inestabilidad; en estos tipos de redes las empresas comparten riesgos al reasignar recursos las unas a las otras con el fin de respaldar a aquellas que más lo necesitan; es decir, contrarrestan las posibles pérdidas de algunas actividades con las ganancias obtenidas en otros mercados (Chavarín, 2010, 24).

Las visiones de economía política argumentan que los GE se forman a partir de la relación entre empresarios y ciertos segmentos de la burocracia, lo que permite a los primeros obtener un trato discrecional que les ayuda a obtener subsidios y concesiones públicas, así como reducir el nivel general de competencia en los mercados donde operan (Chavarín, 2010, 25)

La existencia de grupos privados de capital financiero en México se remonta al "Porfiriato" Sin embargo, la relevancia en el proceso de acumulación de capital es un fenómeno mucho más reciente que se ubica a finales del decenio de los sesenta. A partir de entonces, las condiciones del proceso de concentración y centralización del capital cambiaron radicalmente, para convertirse de simple fracción predominante del capital privado nacional en agente principal del proceso de acumulación global del capital (Morera, 1998, 36-37).

En el presente trabajo nos proponemos analizar los cambios en la estructura de los grupos económicos en el período de 1982 a 1995 caracterizado por un escenario de crisis económica y apertura comercial hacia el exterior.

II. La nacionalización de la banca, la crisis y la implementación de un nuevo modelo de desarrollo.

El primero de septiembre de 1982 en su último informe de gobierno, el presidente José López Portillo (1976-1982) nacionalizó la banca privada mexicana. La propiedad, el control y la administración de la banca privada pasaron a manos del Estado mexicano. Por su impacto en la economía y sus consecuencias políticas ésta fue una de las medidas más relevantes en la historia económica reciente de México. Esta medida se añadió a la crisis de la deuda, desatada en agosto de ese año, lo cual representó un cataclismo económico no sólo en México, sino en toda América Latina (Del Ángel, 2010, 633)²

En medio de la contracción económica y la masiva transferencia de recursos al exterior, el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) había iniciado de 1983 los primeros cambios estructurales: reducir el tamaño y complejidad del sector público y abrir la economía a la competencia del exterior. Se eliminaron permisos previos a la importación y redujeron aranceles. En 1985 México ingreso al GATT (Acuerdo General de Aranceles y Comercio, por sus siglas en inglés), lo cual le daba a la política liberación comercial un marco institucional de mayor permanencia para los próximos años. La rápida apertura comercial no genero un cierre de empresas o despidos masivos de trabajadores y dio prácticamente sin oposición de empresarios o trabajadores, cuestión que cambio más adelante cuando empezaron a resentir más fuertemente la competencia externa (Cárdenas, 2010, 534-535).

² Algunas secuelas importantes de la nacionalización sólo pudieron percibirse hasta después de la reprivatización. Por ejemplo, la consolidación de los intermediarios financieros de banca múltiple a intermediarios tipo banca universal se truncó, ya que los mercados de títulos fueron operados por las casas de bolsa. Otra de las consecuencias graves fue que al dedicarse una parte importante de los recursos a financiar el déficit público, hubo una pérdida de experiencia en la administración de riesgos de crédito. Con ello la regulación también mermó su experiencia (Del Ángel Mobarak, 2010, 634).

Las necesidades de financiamiento y gestión de recursos financieros de las redes de negocios condujeron a algunas de ellas a reorganizar su arquitectura otorgando un papel importante a las casas de bolsa. Estas crecieron rápidamente durante los años ochenta, en combinación con nuevas áreas de negocio muy rentables en los mercados financieros, como el mercado de los bonos de deuda del gobierno federal, en particular los CETES (Chavarin 2010, 48).

Antes de 1982, los GE eran esencialmente de dos tipos: aquéllos que eran controlados por individuos cuya actividad preponderante se realizaba en la banca (Banamex y Bancomer), y aquéllos donde el centro estratégico del grupo residía en una empresa industrial o controladora (holding) y el banco era el líder de su brazo financiero (Peñoles y Banca Cremi, ICA y Banco del Atlántico, Visa y Banca Serfin, Vitro y Banpaís, Grupo Chihuahua y Multibanco Comermex) [Castañeda, 2010, 610]¹

Entre los grandes grupos económicos que al final de los años ochenta se encontraban ligados de manera importante a alguna casa de bolsa estaban: Grupo BAL (de la familia Balleres) con negocios en minería, metalurgia, tiendas departamentales y seguros, con la casa de bolsa Valmex; Grupo VISA, ya dedicado en ese tiempo a la producción de cerveza y refrescos, con las casas de bolsa VAMSA y Arka; Grupo Bimbo, con la casa de bolsa FIMSA; Grupo Vallina, con negocios en madera y celulosa, minería, construcción y otros, con Casa de Bolsa Comercial, Grupo Vitro, dedicado a la producción de vidrio y cristal, con Operadora de Bolsa; Grupo Sidek, con negocios en materia siderúrgica y otros, con la casa de bolsa Probusa; y Grupo Desk, diversificado en autopartes, petroquímica y otros con casa de bolsa CBI (Chavarin, 2010, 48-49)

La restructuración de los nuevos grupos fue posible gracias a los recursos provenientes de la indemnización bancaria. Con los bonos de indemnización, los ex banqueros tuvieron prioridad para intercambiarlos por acciones de las empresas enajenadas por el gobierno, las cuales habían sido parte de los activos de la banca. Ésta tenía participación accionaria en 467 empresas industriales y de servicio. La descapitalización de las empresas paraestatales y la presencia de déficits crónicos en las finanzas públicas hicieron necesario el adelgazamiento del aparato estatal y, por consiguiente, durante los gobiernos de Miguel de la Madrid y de Carlos Salinas de Gortari se decidió vender una gran cantidad de empresas del sector público. Los principales beneficiados con la compra de estas empresas fueron los propios grupos económicos que, de manera independiente o asociados con compañías extranjeras, buscaron mejorar su posición en los mercados (Castañeda, 2010, 610)

Durante el largo periodo de crisis económica de los años ochenta surgieron los siguientes grupos importantes: Grupo Carso-Inbursa (controlado por Carlos Slim), Grupo SIDEK (Jorge Martínez Güitron), Grupo SINKRO (Cresencio Ballesteros, Claudio X González, Agustín Legorreta y Antonio Ruíz Galindo), Grupo CIFRA (Jerónimo Arango), Corporación San Luis (Antonio Madero Bracho, Miguel Alemán Velasco y Cresencio Ballesteros), Grupo CAMESA (Agustín Legorreta y Prudencio López), Grupo Privado Mexicano –PRIME– (Antonio del Valle Ruíz) y Grupo Diblos (Juan Sánchez Navarro) [Castañeda, 2010, 610]

¹ La estatización modificó la estructura de propiedad y control de la banca comercial, lo que a su vez alteró la arquitectura de los grandes grupos económicos del país. Las redes financieras de negocios perdieron a los bancos múltiples, que representaban el eje de su estructura de financiamiento y facilitaban las transferencias de flujos financieros entre sus distintas empresas. A su vez, entre los activos de la banca recién estatizada, se encontraba una cantidad importante de acciones de empresas no financieras (desde hoteles hasta compañías manufactureras); muchas de ellas eran empresas relacionadas. En principio esto significó que algunas redes de negocios perdieran segmentos completos de su estructura. Sin embargo, después se suavizaron algunas condiciones del decreto de expropiación y, en marzo de 1984, se reprivatizaron las empresas filiales de los bancos, lo que incluyó a todo el sector de las casas de bolsa y a las participaciones de empresas no financieras (Chavarin 2010, 47)

III. La crisis de 1987, la reprivatización bancaria y la apertura comercial

La nacionalización bancaria ocasionó que la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) tuviera por primera vez un auge significativo. A su vez, durante el sexenio de Miguel de la Madrid había una intención política del gobierno para resarcir y compensar el sector privado sin revertir la nacionalización. Esto implicó que se les diera a las casas de bolsa un monopolio de facto para la operación de los certificados de tesorería. Los llamados “casabolseros” no necesariamente estaban relacionados con los grupos empresariales y viejas dinastías bancarias que controlaban los bancos antes de 1982. A su vez, el gobierno promovió reformas legales, la creación de nuevos instrumentos financieros y cotiza en los inversionistas, lo cual permitió el crecimiento de las operaciones bursátiles. Indiscutiblemente ha sido el periodo de mayor importancia en la promoción de reformas legales para impulsar el mercado de valores. Aunque el auge inicial fue de corta duración, y que la BMV tuvo un grave descalabro en 1987, las casas de bolsa mantuvieron una actividad muy importante en el sector financiero. Este crecimiento de las casas de bolsa permitió que, con la formación de grupos financieros, fueran estos los más adquirientes más importantes de la banca comercial una vez que se inicia la reprivatización bancaria (Del Ángel, 2010, 654-655)².

El comienzo del gobierno salinista a fines de 1988 coincidió con cambios profundos en el sistema económico y político mundial. Los cambios en la Unión Soviética liderados por Miljaíl Gorbachv, el reformismo en el Reino Unido impulsado por Margaret Thatcher y el regreso de los republicanos con Ronald Reagan en Estados Unidos marcaron una época de cambio profundo hacia la derecha. El proceso de unificación europea también se aceleró en esos años. Pero sin duda, el momento más paradigmático fue la caída del muro de Berlín a fines de 1989 y el desmembramiento del bloque soviético de la propia URSS en los meses que siguieron. El fracaso del modelo centralmente planificado parecía no dejar opciones en vías de desarrollo más que la preeminencia de mercado y la liberación económica.

Ello coincidía con el fin de una década de estancamiento económico y problemas crónicos de inflación y devaluaciones monetarias en muchos países de América latina. La respuesta fue el llamado consenso de Washington, que llamaba a la liberación de los mercados, la reducción del tamaño del estado a niveles mínimos, el libre comercio de bienes y de capitales, la eliminación de déficit público y de los subsidios excesivos, y la formación de capital a largo plazo. El reformismo de Carlos Salinas de Gortari se enmarcó en este proceso de transformación internacional (Cárdenas, 2010, 535-536).

Sin duda la reforma de mayor trascendencia fue la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. La firma del TLCAN transformó para siempre la fisonomía de la economía mexicana: disponibilidad de productos de todo el mundo e integración a la economía mexicana a la estadounidense, con la que estrecho aún más sus vínculos, para bien y para mal. El objetivo central era elevar la competitividad del sector productivo del país al confrontarlo con la competencia externa para eliminar de una vez por todas, se argumentaba, la ineficiencia de la economía.

² Paradójicamente, el hecho de que la banca estuviera bajo la propiedad y control del estado facilitó los procesos de reforma financiera y apertura, y con el inicio del proceso de liberación y reforma financiera comenzó una tercera etapa de la banca del estado: la preparación para la privatización. En buena medida la reforma financiera y la apertura se facilitó porque no había grupos de interés privados con quienes negociar, y era relativamente más fácil coordinar a los cuadros financieros del estado como grupo homogéneo. Además la banca en conjunto mantuvo indicadores financieros sanos y exhibió rentabilidad (Del Ángel, 2010, p 655)

La apertura de la economía al exterior fue dramática. La otra gran área de reformismo de Salinas fue la reprivatización de entidades y empresas estatales. Si bien esta la había comenzado De la Madrid, fue Carlos Salinas quien realmente transformó una parte importante del entonces sector paraestatal (Cárdenas, 2010, 533-537)¹. Del proceso de privatización de entidades paraestatales emprendido por Salinas de Gortari el más cuestionado fue el de la venta de los 18 bancos comerciales.

La reorganización de la banca estatizada experimentó un doble proceso entre 1983 y 1987. En primer lugar se culminó la centralización, que duran muchos años siguió la lógica de la competencia capitalista y que después de la expropiación fue acelerada por decreto. Así, de 60 instituciones de banca comercial existentes hasta septiembre de 1982, con el sistema de banca múltiple se llegó a seis grupos de cobertura nacional, ocho con presencia multirregional y cinco regionales.

La nueva banca múltiple se complementó con la banca de desarrollo, formada por 20 instituciones nacionales y regionales. En segundo lugar, se produjo el desmantelamiento de la cobertura diversificada de las actividades financieras de la banca múltiple. Así se mantuvieron exclusivamente los bancos comerciales, las financieras, los bancos hipotecarios y una casa de bolsa (Somex), mientras los restantes segmentos del sector público –como las casas de bolsa– se privatizaron (Morera, 1998, 43)

El proceso de venta de los 18 bancos comerciales fue sui generis, ya que a pesar de que se buscó seguir reglas definidas, es posible afirmar que algunos criterios discrecionales también estuvieron presentes. Por ejemplo, no hubo un argumento claro sobre por qué los antiguos dueños de los bancos no fueron autorizados a postularse para recomprar los bancos de los que habían sido propietarios. Una de las principales críticas que se hizo ex – post al proceso fue que los bancos se vendieron a los mejores postores, sin tomar en cuenta su reputación, ni su capacidad de administración de un banco; esto sería de acuerdo con muchos especialistas, uno de los problemas que contribuyeron en la crisis de 1995.

Otra crítica que se hizo posteriormente fue que el proceso se mezcló con intereses políticos; en este sentido tampoco hay claridad sobre por qué la privatización no fue acompañada de una regulación prudencial mínimamente pegada a los acuerdos de Basilea, medida que se implementó hasta después de la crisis. El proceso de venta de los bancos se llevó a cabo por subasta pública entre 1991 y 1994. El Comité de Desincorporación recibió 133 solicitudes de registro de interesados en particular en las licitaciones. Las solicitudes fueron presentadas por 44 grupos, tanto grupos financieros como de personas físicas.

¹ A mediados de 1989 el gobierno salinista decretó la privatización de Aeronaves de México y Mexicana de Aviación, del Grupo Dina, así como de algunos ingenios azucareros. En 1990 se privatizó Teléfonos de México, la Minera Cananea, otros ingenios y algunas plantas de Conasupo. Además se anunció la reprivatización de la banca. El 1991 se privatizaron tres empresas aceras, una compañía de seguros, la fábrica de carros de ferrocarril y algunas otras empresas. Otra reforma muy importante fue la concesión de 4000 kilómetros de autopistas al sector privado, área que siempre había quedado en manos del sector público (Cárdenas, 2010, p

La reprivatización condujo a un crecimiento del crédito y a una fuerte competencia entre los bancos por ganar mercado (Del Ángel, 2010, 656-657). A pesar que la legislación bancaria establecía una separación entre las empresas no financieras y los bancos, un efecto inmediato de la privatización fue que ciertos grupos económicos pudieron vincularse con un banco y, en diversos casos, con un grupo financiero encabezado por un banco. Estos vínculos se hicieron evidentes en los consejos de administración. Un ejemplo muy ilustrativo es el caso de Banca Serfin, el tercer banco más grande de México a principios de los años noventa, que después de su privatización pasó a ser controlado por los accionistas de grupo Vitro, dedicado a la producción de vidrio y cristal. Aunque la subasta por Serfin fue ganada por Operadora de Bolsa, que integraba a diversos inversionistas, gran parte de los derechos de control sobre el banco quedaron bajo el poder de Adrián Sada González, accionista de referencia de Vitro. La relación tan estrecha entre los consejos de administración de Serfin y Vitro se tradujo en créditos relacionados, práctica que se extendió a las empresas ligadas a otros miembros del consejo de administración que controlaba el banco. El consejo del Grupo Financiero Serfin incluía a los accionistas controladores de otras 14 empresas no financieras que cotizaban en bolsa, muchas de las cuales pertenecían a grupos económicos. Todas las empresas representativas de estos grupos o alguna de sus subsidiarias obtuvieron préstamos clasificados entre los cien mayores créditos otorgados pro el banco en 1995 (Chavarín, 2010, 64-65)

IV. La crisis de 1994-1995, rescate bancario y colapso económico

La crisis económica de 1994-1995 se originó en la liberalización financiera y la reprivatización bancaria años atrás, así como en la política macroeconómica caracterizada por la lucha a ultranza contra la inflación y el deterioro de la balanza de pagos. Como en crisis previas, cuando la economía ejerció un gasto mucho mayor a sus ingresos y requirió un enorme ahorro externo, su crecimiento no fue sostenible. El crédito bancario se aceleró a partir de la privatización y de la liberalización del sistema financiero. Era la primera vez que la población tenía acceso al crédito para adquirir bienes durables. Había muy pocos incentivos para que los bancos otorgaran créditos responsablemente. Mas el crédito irresponsable no fue el único yerro del sistema bancario. Como los préstamos excedieron a los depósitos, el faltante fue cubierto por préstamos interbancarios, principalmente de bancos extranjeros y en moneda extranjera, lo que dejó muy expuesto al sistema bancario a cambios bruscos en el tipo de cambio y tasas de interés (Cárdenas 2010, 538-539)

La política antinflacionaria que utilizó al tipo de cambio como ancla fue también una causa importante de la crisis. Mientras que los inversionistas extranjeros percibían los acontecimientos en México como un “nuevo milagro mexicano”, que dio lugar a entradas de capital de 84,000 millones de dólares entre 1991 y 1993, un reducido grupo de especialistas alertaban acerca de la sobrevaluación del tipo de cambio y sus consecuencias. Pese a las advertencias, los dirigentes de la política económica siguieron un astringente programa de freno a la inflación, muy exitoso en el cumplimiento de sus metas, pero que lamentablemente socavaba la productividad nacional. No obstante, el crecimiento de las exportaciones formó una cortina de humo que no dejaba ver con claridad la fuerza de la sobrevaluación del peso.

A pesar del aumento de las exportaciones, el déficit en cuenta corriente repuntó para situarse en la cifra récord de 29,000 millones de dólares a finales de 1994. Con un déficit que superaba por mucho las reservas internacionales, un flujo de inversión extranjera directa compuesta en un 80% de capital a corto plazo y un peso sobrevaluado la economía estaba “prendida con alfileres” (Cárdenas, 2010, 539)

En 1995 la combinación de una economía deprimida con una alza pronunciada en las tasas de interés propició una enorme carga financiera a empresas e individuos que se habían endeudado excesivamente durante los años de la bonanza financiera. Ante la falta de un programa sistemático que coordinara los esfuerzos de la banca para abatir el pánico financiero, y así reducir las tasas, se dio un crecimiento desmesurado en los pasivos, aumento que unos meses después originaría una moratoria masiva de deudores de la banca. Los problemas de cartera vencida terminaron por agotar las reservas preventivas y descapitalizar a los bancos, muchos de los cuales tuvieron que ser intervenidos o vendidos a instituciones financieras internacionales para poder continuar operando (Castañeda, 2004, 92)

La dificultad de los bancos para capitalizarse se vio mitigada con la instrumentación de diversas acciones: el PROCAPTE, y la compra de cartera vencida por parte del FOBAPROA. Debido a que la devaluación redujo el valor neto de los bancos —dado que éstos tenían grandes pasivos contratados en dólares—, dichas instituciones tuvieron que ser apoyadas para lograr la razón mínima de 8% entre

capital y activos.¹¹ Para esto, se implantó en febrero de 1995 el PROCAPTE, con el cual el gobierno podía adquirir deuda subordinada de los bancos. A través del FOBAPROA, el gobierno realizó una compra de cartera vencida con el objeto de inducir a los bancos a capitalizarse. Por cada peso que el banco inyectara como capital, el FOBAPROA adquiriría al menos dos pesos de cartera vencida a valor de mercado. La adquisición de esta cartera se hizo mediante la emisión de bonos a diez años, y se buscó incentivar la recuperación de los créditos creando un fideicomiso en donde los bancos administraran la cartera transferida (Castañeda, 2004, 93).

Uno de los resultados inmediatos de la crisis fue la recomposición violenta de los grupos económicos, la cual tiene tres grandes vertientes: a) La crisis del sector oligopólico, cuya fuerza estaba fincada en el proteccionismo estatal y en el control del mercado en condiciones de competencia carentes de sustentación real, debilitó al conjunto de los grupos, b) Para éstos la magnitud de la crisis se tradujo en una pérdida del valor de sus activos en dólares, en el incremento de sus obligaciones y en la venta obligada de parte de sus activos, c) sitúa a los grupos ante el capital extranjero en su dimensión real. Ello evidenció la extrema vulnerabilidad de aquellos vinculados al sector bancario, obligándolos a ceder posiciones frente al capital extranjero vía la renegociación de la deuda con tasas de interés más altas mediante fusiones y asociaciones (Morera, 1998, 220)

Las empresas mexicanas han buscado internacionalizarse ante la precariedad exhibida por el mercado doméstico desde la década de 1980. La reconversión de los grupos económicos mexicanos a su variante globalizada (GEG) se ha dado a partir de estrategias muy diferentes. Por un lado se encuentran los grupos que han seguido la estrategia tradicional de una transnacional con la que han logrado posicionarse como empresas dominantes en su ramo, ya sea mediante la creación de nuevas empresas en distintos países o la adquisición de compañías extranjeras establecidas (Los casos de CEMEX, Bimbo, GRUMA, FEMSA y Modelo). Estas empresas se avocaron, en una primera instancia, a consolidar su posición en el mercado doméstico para luego incursio-

nar en el extranjero. Se trata de empresas especializadas cuyo nivel de diversificación se limita a actividades muy relacionadas (Bimbo produce pan, dulces y botanas) y que, por depender altamente de insumos primarios, tienen un nivel de integración vertical reducido (CEMEX posee plataformas marítimas y buques transportadores) [Castañeda, 2010, 613-614].

Una segunda estrategia es la de grupos que han buscado insertarse en la red global de producción estableciendo una gran cantidad de alianzas estratégicas con empresas extranjeras (Grupo Alfa, y Grupo Vitro). En ocasiones estas estrategias les han permitido incursionar en un mercado extranjero poco conocido y en otras adquirir tecnologías para participar como proveedores de empresas globales dominantes. Aunque no siempre es el caso, en esta categoría se encuentran grupos que mantienen elevados niveles de diversificación en actividades no-relacionadas. Por último, se encuentran grupos diversificados con estrategias híbridas, las cuales varían dependiendo de la unidad de negocios en consideración (CARSO-TELMEX) [Castañeda, 2010, 614]

Conclusiones

La forma preponderante de estructuración de las grandes empresas en México son de tipo Grupo Económico. A éstos los definimos como una red de negocios que surge de una combinación particular de arquitectura y gobierno corporativo en donde un conjunto de empresas es controlado por un pequeño número de grandes accionistas, usualmente miembros de una familia extendida o de un círculo cerrado de asociados con nexos sociales. Estas redes son grandes grupos empresariales estructurados en torno a la propiedad accionaria que les permite controlar las principales actividades productivas y financieras del país.

Los GE mexicanos son producto de un entorno en el que prevalece un estado de derecho limitado, el cual se caracteriza por un marco legal que no surge del consenso. La presencia de instituciones discrecionales y el elevado costo que le general a la actividad económica propician la sustitución de los mecanismos del mercado por transacciones relacionadas. En efecto, los GE ofrecen cobertura ante el riesgo propio de economías sujetas a inestabilidad; en estos tipos de redes las empresas comparten riesgos al reasignar recursos las unas a las otras con el fin de respaldar a aquellas que más lo necesitan.

Los GE han experimentado marcadas reestructuraciones en su arquitectura organizacional y gobierno corporativo a lo largo de estas últimas tres décadas marcadas por una serie de crisis económicas y un cambio de modelo de desarrollo basado en el libre comercio y la desregulación. Para efectos del presente estudio comenzamos con la estatización bancaria de 1982 y concluimos con la grave crisis económica de 1994-1995.

El final de su administración, el Presidente López Portillo estatizó la banca privada del país en medio de una profunda crisis económica marcada por el agotamiento del modelo económico de sustitución de importaciones, la caída de los precios internacionales del petróleo y una de deuda. Con la estatización bancaria los grupos económicos pierden los bancos, que eran las entidades encargadas de organizar la transferencia entre la red de empresas del GE.

Con la llegada al poder del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado se da un profundo cambio en el modelo económico. Comienza un ambicioso proyecto de privatización, desregulación y apertura comercial. En el ámbito financiero, se desincorporan las casas de bolsa, que ocupan el lugar de los bancos como entes financieros de los grupos económicos. Comienza un proceso de desincorporación de empresas paraestatales que beneficia sin duda alguna a los grupos económicos porque pueden incorporar a sus redes de negocios las empresas privatizadas. Por último, con la incorporación de México al GATT se inicia un proceso de apertura de la economía que había estado cerrada al exterior por el modelo de sustitución de importaciones.

El gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari profundiza y acelera los procesos de cambio emprendidos por su antecesor. Se intensifica el proceso de desincorporación de empresas paraestatales, dentro del que destaca la reprivatización bancaria. También se ponen en marcha negociaciones para la firma del TLCAN con el que la economía mexicana acelera su proceso de integración con la economía norteamericana. Los bancos vuelven a ser el brazo financiero de los grandes grupos económicos y los créditos relacionados para empresas de los grupos económicos ocasionarán a la postre la quiebra del sistema en la crisis de 1994-1995.

La crisis económica de finales de 1994 propicia la quiebra del sistema bancario el cual tiene que ser rescatado por el FOBAPROA y el PROCAPTE. A la postre, los bancos son vendidos a grupos financieros extranjeros y los GE se quedan nuevamente sin brazo financiero. Con todo, los GE han tenido que incorporarse a la economía global mediante dos tipos de estrategia: convertirse en agentes dominantes en su mercado tradicional o incorporarse a redes globales de producción.

Bibliografía

Cárdenas, E (2010) "La economía en el dilatado siglo XX, 1929, 2009". En Kunz Ficker, S (Coord): *Historia económica general de México, de la Colonia a nuestros días*. México: El Colegio de México, Secretaría de Economía

Castañeda Ramos, G (2004) "Los grupos económicos como estabilizadores financieros de la economía mexicana (1996-2000)". *Problemas del Desarrollo, revista latinoamericana de economía* 35 (136) pp 87-113-

Castañeda Ramos, G (2010) "Evolución de los grupos económicos durante el período". En Kunz Ficker, S (Coord): *Historia económica general de México, de la Colonia a nuestros días*. México: El Colegio de México, Secretaría de Economía

Chavarín Rodríguez, R (2006) "La arquitectura organizacional y el gobierno corporativo de los grupos económicos en México" *Ciencia Ergo Sum* 13 (02), pp 193-199

Chavarín Rodríguez, R (2010) *Banca, Grupos Económicos y Gobierno Corporativo en México*. México: Centro de Estudios Espinosa Yglesias,

Del Ángel Mobarak, G (2010) *La paradoja del desarrollo financiero*. En Kunz Ficker, S (Coord): *Historia económica general de México, de la Colonia a nuestros días*. México: El Colegio de México, Secretaría de Economía

Morera Camacho, C (1998) *El capital financiero en México y la globalización*. México: UNAM-ERA-IIIE

La toma de decisiones de los gerentes del sector autopartes en el municipio de San Juan del Río, Querétaro

- ◊ Marco Antonio Carrillo Pacheco¹
- ◊ Yolanda Cortés Álvarez²
- ◊ Gaspar Real Cabello³
- ◊ Marja Teresita González Juárez⁴
- ◊ Gerardo Gómez Arteaga⁵

Resumen

La presente investigación indaga sobre las condiciones de desarrollo del sector autopartes del municipio de San Juan del Río, Querétaro. En San Juan del Río, las unidades económicas del sector autopartes (industria, comercio, servicios) son consideradas motores importantes para la economía local, tanto por el número de empresas registradas (1,111 en 2011), como por la cantidad de empleos directos e indirectos que genera a través de sus cadenas de valor. Las inversiones de este sector mantienen un ritmo constante de crecimiento, incluso en periodos de crisis, como el ocurrido en 2009, es el sector que mejor enfrenta las situaciones adversas.

El objetivo de la investigación se centra en conocer y explicar qué clase de decisiones adoptan los gerentes de las organizaciones del sector, especialmente en la forma en cómo han implementado, o no, los sistemas de información de tecnología para mantener o mejorar su posición en el mercado de productos.

Se asume una metodología mixta por considerar que es la mejor opción para abarcar, tanto en extensión, como en profundidad, el mayor número de datos posibles para el análisis del objeto de estudio. En el aspecto cuantitativo se construyó una encuesta a la que se le dio el nombre de "Encuesta del Sector Autopartes de San Juan del Río, 2011" (ESASJR, 2011); quedó integrada por

- 1 Dr. en Psicología de las Organizaciones. Universidad Autónoma de Querétaro. Coordinador de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (PNPC). Líneas de investigación: procesos de trabajo, subjetividad en el trabajo, decisiones empresariales, email: carrillo.pacheco81@gmail.com.
- 2 Maestra en Administración. Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora/investigadora de tiempo completo. Líneas de investigación: Administración de las organizaciones, decisiones empresariales, email: finanzasycoybranzas@hotmail.com.
- 3 Dr. en Antropología Social. Universidad Autónoma de Querétaro. Profesor/investigador de tiempo completo. Líneas de investigación: trabajo y territorio, empresas agroindustriales, email: gaspar.real@yahoo.com.
- 4 Maestra en Administración. Universidad Autónoma de Querétaro. Secretaria Académica de la Facultad de Filosofía, UAQ. Líneas de investigación: políticas públicas, micro y pequeñas empresas, territorio y trabajo, email: marjaglez@gmail.com.
- 5 Lic. en Psicología del Trabajo. Universidad Autónoma de Querétaro. Estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Líneas de investigación: decisiones empresariales, trabajo y migración, email: Adriarte67@yahoo.com

un bloque de 11 preguntas relacionadas con información general de la empresa y el empresario; un segundo bloque contiene 16 preguntas directamente relacionadas con el objeto de estudio. La encuesta se aplicó a una muestra de 123 empresas del sector, predominantemente micro empresas cuyos giros son: industria (4.1%), comercio (65%) y servicios (30.9%).

Este proyecto también se sustentó en las técnicas cualitativas de entrevista semiestructurada, visitas, observaciones directas e indirectas; los discursos obtenidos de los principales actores del sector autopartes fue un valioso material para conocer y explicar la forma en que toman las decisiones los empresarios del sector en San Juan del Río.

Los principales resultados ponen de relieve la heterogeneidad del sector en cuanto al perfil de los empresarios, considerando las edades, formación académica, trayectoria laboral, experiencia en las organizaciones, estilos y tipos de decisiones adoptadas, años de permanencia en el sector, uso de las tecnologías de la información, percepción que tiene respecto a la utilidad de los sistemas de información como apoyo a la toma de decisiones.

El estudio cierra con reflexiones generales y recomendaciones sobre las posibilidades de desarrollo del sector autopartes para mejorar los niveles de productividad y competitividad de las empresas en el municipio.

Palabras clave: Toma de decisiones, sistemas de información, tecnología, sector autopartes, gerente.

Introducción

Han transcurrido casi 13 años del nuevo siglo, la fisonomía y crecimiento de las ciudades de San Juan del Río y Querétaro inciden directamente en la urbanización de sus zonas de influencia (H. Ayuntamiento de San Juan del Río, 2012); la tendencia a la relocalización industrial provoca que municipios como Corregidora y El Marqués para el caso de Querétaro, Tequisquiapan y Pedro Escobedo en el caso de San Juan del Río, se conviertan en regiones atractivas para la industria y el comercio. En San Juan del Río, este tipo de desarrollo origina un proceso contradictorio; por un lado, se abren oportunidades de crecimiento con la

llegada de empresas modernas que prometen empleos de calidad, éstas encuentran entornos favorables para diversificar sus inversiones y mantenerse competitivas y vigentes en el medio; por otro lado, se establecen profundas desigualdades regionales donde los sectores tradicionales (económicos y sociales) se rezagan y ven como las actividades modernas se apropian de los territorios, sea por vía pacífica o ejerciendo la violencia organizacional. San Juan del Río no escapa a estas condiciones y es el contexto en que las empresas del sector autopartes deben convivir, aprender y desarrollar planes de negocios que les

permitan mantenerse y, si es posible, crecer y mejorar su posición económica. A pesar de mantener su condición de ser la segunda ciudad en importancia en el estado, está en un cruce de caminos, pues las políticas públicas de desarrollo concentran sus esfuerzos en atraer capitales para la Zona Metropolitana de Querétaro (ZMQ) que integra a los municipios de Corregidora, Querétaro y El Marqués, éste último por su estratégica ubicación territorial, crecimiento poblacional y su participación porcentual en el Producto Interno Bruto (PIB) de la entidad, está llamado a pelearle a San Juan del Río, en un plazo de cinco a diez años, ese segundo lugar. En este sentido, los principales actores políticos y sociales están en la disyuntiva de impulsar las políticas públicas necesarias para seguir creciendo o quedarse estancados y permitir que otras regiones aprovechen las oportunidades de crecimiento y atraigan inversiones y empleos.

El contexto teórico-histórico

Las organizaciones productivas son dinámicas, modifican sus estructuras tecnológicas y administrativas constantemente con el propósito de ser competitivas y no caer en esquemas obsoletos que repercutan negativamente en sus niveles de productividad. Las condiciones impuestas por las grandes empresas multinacionales coaccionan a toda unidad económica a entrar al libre juego de las fuerzas del mercado, imponen la flexibilidad laboral y establecen nuevas formas de organización del trabajo como requisitos indispensables para competir en igualdad de circunstancias.

En este contexto, el estudio de las organizaciones se redimensiona al ser abordado desde un enfoque multidisciplinario y permite entenderlas como un espacio vivo, de convergencias y divergencias de los actores (gerentes, trabajadores, supervisores, proveedores, clientes), quienes tienen diferentes intereses y se manejan con distintos niveles de interrelación e interdependencia.

La temática seleccionada para la presente investigación, articula las decisiones gerenciales (y el comportamiento que conlleva) con las tecnologías de la información (TI) en un doble sentido:

Tabla 1. Querétaro. Participación del PIB y población municipal. 2012

Municipio	Participación PIB (%)	Participación población (%)
Querétaro	59.0	43.9
San Juan del Río	19.5	13.2
El Marqués	11.6	6.4
Corregidora	4.7	7.8
Pedro Escobedo	1.4	3.5
Ezequiel Montes	1.0	2.1
Colón	1.0	3.2
Resto de los municipios	1.8	19.9
TOTAL	100.0	100.0

Fuente: SEDESU (2012). Agenda económica, junio 2012. Gobierno del Estado de Querétaro

a) como parte de la necesaria modernización de la empresa para efficientar el trabajo administrativo; y, b) como herramienta para la toma de decisiones.

En nuestra opinión, las TI constituyen un factor de competencia en las sociedades contemporáneas, intervienen prácticamente en todos los aspectos de los procesos de producción y administrativos de una empresa. Consecuentemente, el análisis del sector autopartes y, especialmente, de las formas de pensar y del comportamiento de los gerentes a la hora de desplegar su trabajo para hacer de su empresa una organización durable en el tiempo, con opciones para competir en condiciones de igualdad, pasa por entender las formas de articulación entre decisión y TI.

La huella que dejan las TI en la productividad se puede observar a partir de los efectos sobre la eficiencia en la producción y, para el caso que nos ocupa, en la competencia administrativa y toma de decisiones; dichos efectos los podemos establecer en tres niveles:

a) en la incorporación de las mejores prácticas productivas; b) la posibilidad de realizar economías de escala; y, c) las opciones de sustituir insumos y/o procesos para reducir tiempos y evitar desperdicios (Hernández, 2000:29).

Por otra parte, hablar del rol gerencial dentro de las empresas, remite a la discusión de los códigos culturales que se confrontan en las organizaciones; como afirma Urbiola (2009:75) “...la cultura es un elemento que está presente en cualquier empresa, ya sea como un conjunto de elementos que se reciben del entorno, interactuando con otros elementos culturales de la región... o como aquellos que se producen dentro de ésta y que busca diferenciarlas de su competidora”. Las crisis y desafíos que afronta el sector automotriz, sugieren un entorno económico, político, demográfico y social con características de movilidad e incertidumbre que aconsejan un giro hacia una cultura y estructura organizacional más flexibles, con gran capacidad de respuesta a las demandas de sus clientes y el entorno en general (Woodward, 1965).

La experiencia del sector autopartes en el municipio de San Juan del Río, muestra que el éxito se debe tanto a la dinámica de la industria automotriz como al desempeño administrativo de las empresas del sector. Es evidente que las cambiantes circunstancias del entorno (situaciones de crisis, recuperación e incertidumbre de su trayectoria), exige a las empresas mantener e incrementar su ritmo de trabajo, impulsando estrategias efectivas de incremento de la productividad a través de la innovación técnica y organizacional constante, la reducción de costos y mejorando la calidad del producto o servicio prestado; esto es especialmente relevante si se considera el tamaño de las empresas asentadas en el municipio; estamos hablando de micro y pequeñas que sobreviven precariamente, sin estímulos gubernamentales, basando las posibilidades de superación en su propia capacidad de emplear eficientemente los escasos recursos económicos, la ubicación en el mercado de productos y el uso inteligente de los recursos, porque los subsidios institucionales para sufragar los costos y enfrentar las cambiantes condiciones macroeconómicas cada día son menores.

La toma de decisiones. La subjetividad del actor

Desde que Simon ([1945] 1982) planteó en el terreno administrativo la importancia de las decisiones gerenciales, creando el concepto de la racionalidad acotada o decisión satisfactoria, en contraposición a la propuesta dominante en ese entonces de la teoría de la elección racional que postulaba la capacidad total del actor para tomar decisiones en un contexto de libertad y capacidad absoluta de cálculo (Carrillo, 2009); el debate en torno a los tipos, estilos y formas en que se toman las decisiones empresariales ha recorrido un largo camino.

Hoy contamos con diversas teorías, enfoques disciplinarios y métodos de abordaje que contribuyen a enriquecer el análisis de las decisiones empresariales.

En un esfuerzo de síntesis podemos señalar que hay dos grandes perspectivas al respecto, de ellas se derivan una multiplicidad de variantes en propuestas y conceptualizaciones. La primera habla del funcionamiento racional de las empresas con base en los planes de negocios derivados de estudios científicos que dirigen lógica y secuencialmente las acciones a realizar dentro de una organización para alcanzar, sin contratiempos ni desviaciones, el objetivo originalmente planteado. El gerente es un actor que actúa bajo los cánones de la racionalidad instrumental, es libre para tomar decisiones, conoce a plenitud el entorno y las metas que debe alcanzar, establece una estrategia que calcula la relación costo-beneficio y sus acciones se orientan a buscar la mayor ganancia al menor costo posible.

La segunda corriente de pensamiento, contraria a la primera, pone en duda que las organizaciones funcionen como un mecanismo de relojería, esencialmente porque no estamos hablando de máquinas, sino de personas (Crozier y Friedberg, 1990); reconociendo el papel que juega la subjetividad en la toma de decisiones, el actor es un ser pensante que se interrelaciona, interactúa colectivamente y expresa todas las características humanas: tiene intereses, anhelos, deseos e iniciativa; pero también comete errores, actúa y se arrepiente, duda, se preocupa y arriesga; por tanto, “la toma de decisiones no es sólo un proceso planificado e instrumentado de manera racional, sino que, en repetidas ocasiones pesa más la parte subjetiva” (Carrillo, 2010: 90).

El trabajo empírico llevado a cabo, permitió observar que los gerentes de las empresas del sector de autopartes de San Juan del Río, operan más en términos de la segunda corriente de pensamiento: parten de la búsqueda de la maximización de su inversión y se conducen subjetivamente. Podemos hablar de una configuración de las decisiones donde se funden el plan y la intuición, las certezas derivadas del conocimiento y la experiencia con la incertidumbre de sí se está haciendo lo que se debe hacer. De este modo, recuperamos a algunos autores cuyas conceptualizaciones son incorporadas para clasificar los tipos de decisión de los gerentes de San Juan del Río a partir de considerar los resultados y el proceso que se lleva a cabo.

Tabla 2. Clasificación de las decisiones gerenciales

Tipo de decisión	
Atendiendo al resultado	Descripción
Globales	La repercusión de estas decisiones afecta a toda la estructura organizacional de la empresa.
Funcionales	Se refieren a las funciones y actividades en que se divide la empresa, se pueden enumerar las funciones de ventas, producción, contabilidad, etc.
Departamentales	Son las relacionadas con las actividades de los departamentos, por ejemplo: registros contables, control de calidad, supervisores, etc.
Operativas	Estas decisiones están relacionadas en forma directa con las actividades que realizan a diario los niveles operativos de la empresa, considerándose a mensajeros, recepcionistas, obreros, vendedores externos, choferes, administrativos, etc.
Atendiendo al proceso	
APO (Alternativas, Posibilidades y Opciones)	Siempre existen alternativas para dar respuesta a una situación, el gerente debe esforzarse por buscar las mejores propuestas para adoptar una decisión que favorezca a la empresa, generando un análisis amplio de las posibilidades y opciones a su alcance.
Decisiones humildes	Tienen carácter provisional, admiten la posibilidad de equivocarse y corregir el rumbo y se considera la opción de aplazar la decisión.
Anarquías organizadas	Se presenta en la empresa que no tiene claridad ni coherencia en sus objetivos y no identifica a los responsables de adoptar las decisiones.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de Mapcal (1995); Del Castillo (2001); De Bono (2008); Etzioni (2006).

Las decisiones globales, funcionales, departamentales y operativas están referidas al resultado de la decisión: atienden directamente a las medidas adoptadas por el gerente para resolver un problema o mejorar el funcionamiento de los procedimientos, en alguna o en todas las áreas de trabajo, así como del personal involucrado en las actividades. Las decisiones denominadas APO, humildes y de anarquía organizada, implican el proceso de decisión, es decir, revisan los diferentes momentos en los que el gerente pasa para tomar una determinada decisión. Aquí se entremezclan dos factores: conocimiento y emociones, con distintos grados de intencionalidad y de peso específico de cada uno de los factores mencionados.

Para cerrar este apartado, una aclaración pertinente. En la literatura especializada en decisiones empresariales no siempre el tomador de decisiones es el propietario o empresario; en las organizaciones estudiadas el representante de la empresa fue quien se desempeñaba como gerente, en algunas empresas, las figuras del dueño y el gerente se funden en la misma persona. Para fines prácticos, decidimos utilizar el término de gerente para referirnos a la persona que, dentro de la estructura organizacional, es el directamente responsable de tomar las decisiones estratégicas.

Metodología

Durante décadas el positivismo impuso su método de trabajo basado en la concepción del curso natural de la civilización, inevitable e inalterable, donde lo medible, observable y cuantificable conforman los criterios de verdad única, sin embargo, es posible pensar desde una posición distinta el quehacer de la investigación social, donde el dato es construido y la realidad está en constante reconstrucción. Asumimos el método que construye, busca comprender el significado, refuta el método hipotético-deductivo, no concibe una realidad estática y preexistente, abriendo la posibilidad de contradicciones, ambigüedades y trayectorias no lineales para conocer y explicar los fenómenos sociales.

En la investigación se emplea una técnica mixta, integrada por el diseño y aplicación de una encuesta y el desarrollo de entrevistas a profundidad con los informantes calificados de las empresas.

Instrumentos de construcción de la información

Con el objetivo de conocer el tipo de razonamientos que esgrime el gerente en el momento de tomar las decisiones para incrementar los niveles de productividad y competitividad de su empresa, se diseñó la Encuesta del Sector Autopartes de San Juan del Río, 2011 (ESASJR-2011). Contiene 27 preguntas distribuidas en dos bloques; el primero es de datos generales, son 11 preguntas relacionadas con el perfil sociodemográfico del gerente (edad, formación académica, experiencia) y las características de la empresa; el segundo bloque consta de 16 preguntas sobre los estilos de liderazgo reflejados en la toma de decisiones y el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información (Cortés, 2013).

Las entrevistas son semiestructuradas en función de las particularidades de las empresas, la información permitió ampliar la interpretación de los datos obtenidos en la encuesta. En la selección de los informantes calificados se procedió a una entrevista exploratoria para detectar el nivel de conocimiento y el tipo de decisión implementada; los casos que se consideraron proporcionaban información de calidad pasaron a formar parte de la entrevista en extenso.

Universo de estudio y tamaño de la muestra

El universo de empresas del sector autopartes registrado en el municipio de San Juan del Río se compone de 1,111 unidades económicas industriales, comerciales y de servicios (INEGI, 2012). Las actividades que realizan son: fabricación de equipo de transporte, actividades comerciales de venta de refacciones y partes automotrices, servicio de hojalatería y pintura, venta de refacciones, reparación y mantenimiento de vehículos automotores. El tamaño de la muestra se determinó con base en una

vitrina metodológica consistente en un nivel de confianza de 95%, margen de error del 5%, y 0.5 de probabilidad de ocurrencia del fenómeno; el tamaño de la muestra se fijó en 123 unidades económicas correspondientes a los sectores industrial, comercial y de servicios. Una vez realizado este procedimiento estadístico, las empresas fueron seleccionadas por el método aleatorio estratificado considerando tanto el giro de la actividad económica, como el tamaño de la empresa; debido a la imposibilidad de acceder a las grandes empresas, se tomó la decisión de no incluirlas en la muestra final. En el sector industrial se aplicaron cinco encuestas, una en la micro, una en la mediana y tres en las empresas pequeñas; en el sector comercio se aplicaron 80 encuestas, 74 en la micro, tres en la pequeña y tres en la mediana empresa; en el sector servicios el número de encuestas aplicadas ascendió a 38, 37 en la micro y una en la pequeña.

Resultados de la ESASJR, 2011

Contexto del sector automotriz

La crisis de las grandes empresas automotrices norteamericanas en el año 2008 no dañó la estructura de negocios de las empresas mexicanas, *“no sólo no cancelaron sus planes de inversión anticipadas, sino que con presteza pusieron sobre la mesa portafolios de proyectos nuevos y futuros”* (Covarrubias, 2012:251). México se ha consolidado como un destino seguro, atractivo y rentable para la inversión de las empresas del sector automotriz, debido a que cuenta con las mejores condiciones para que las empresas expandan sus negocios: la estabilidad y el crecimiento de la economía, la ubicación geográfica y sus vías de comunicación y transporte, los bajos costos de la mano de obra y la baja tasa de conflictividad laboral (Secretaría de Economía, 2012).

En México están asentadas 11 compañías armadoras multinacionales y tan sólo en el año 2011, empresas de clase mundial como Honda, Mazda y Fiat anunciaron importantes inversiones para producir autos, colocando al país como uno de los diez principales productores de automóviles en el mundo. Los indicadores nacionales reflejan esta fortaleza, representa más del 17% del Producto Interno Bruto Manufacturero y alrededor del 15% de la totalidad de empleos formales.

Es a partir de 1990 cuando el estado de Querétaro adquiere su actual configuración industrial con la consolidación de la manufactura (SEDESU, 2009) se define un sector de obreros y empresarios industriales, un número importante de empresas se nuclean alrededor de esta rama productiva y su progreso en la primera década del siglo XXI, la consolidan como el eje rector de la economía queretana. La importancia de la industria automotriz y de autopartes se demuestra con su contribución al Producto Interno Bruto Manufacturero (22.1%) y la generación de 35,665 empleos directos (SEDESU, 2012). En la actualidad el gobierno estatal, en materia de atracción de inversiones, está encauzando recursos y esfuerzos en favor de los sectores industriales emergentes (SIE), como es el caso de la industria aeronáutica y del software, en detrimento de los demás sectores productivos; no obstante esta situación adversa, la industria metalmeccánica y el sector de autopartes mantienen sus tendencias de crecimiento.

Perfil sociodemográfico de los encuestados

La edad promedio de los gerentes entrevistados es de 29.7 años, indicador de una población joven y dinámica, con proyectos de desarrollo, ganas de llevarlos a cabo y dispuestos a emprender acciones innovadoras dentro de la empresa.

Tabla 3. Edad de los empresarios del sector autopartes. Porcentajes

Rango de edad	Municipio San Juan del Río	Nacional
18-20	1	2
21-25	4	5
26-39	44	32
40-59	45	48
60-70	4	13
71-80	1	--
No contestó	1	--
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta ESASJR, 2011 e INEGI, 2012.

Las organizaciones son dirigidas, en 45% de los casos, por gerentes de entre 40 y 59 años, que representa una etapa de desarrollo personal altamente productiva. Es meritoria la incursión al mundo empresarial de la gente joven (18 a 20 años). Considerando el rango de entre veintiséis y treinta y nueve años se tiene el 44%. Acumulando los datos, encontramos que el 89% de los empresarios oscila en la edad de los 26 a los 59 años. Digno de reconocimiento son los gerentes en funciones (5%) con edades que oscilan entre los 60 y 80 años. Se ubican semejanzas importantes en el comparativo nacional, a juzgar por la similitud de edades, los empresarios de San Juan del Río tienen identidad generacional con los empresarios a nivel nacional.

El 85% de los gerentes son del sexo masculino, 15% son dirigidas por mujeres. Es un porcentaje muy bajo y expresa una situación preocupante en términos de la perspectiva de género. Sin duda se deben analizar las distintas alternativas de modificación de esta tendencia para inscribir a San Juan del Río en la línea de las políticas públicas que fomentan la cultura de la equidad de género para acabar con todo tipo de discriminación, impulsando la participación cada vez más representativa de la mujer en cargos gerenciales.

En los niveles de escolaridad, se encontró que 3% cuenta con primaria terminada, 33% tiene estudios de secundaria, 23% bachillerato, 12% técnicos, 28% ostentan el título de licenciatura, 1% cuenta con maestría y ninguno ha alcanzado el grado de doctor.

Tabla 4. Nivel de estudios de los gerentes del sector autopartes. Porcentajes

Estudios	Municipio San Juan del Río	Nacional
Primaria	3	2
Secundaria	33	18
Bachillerato	23	11
Técnico	12	16
Licenciatura	28	48
Maestría	1	4
Doctorado	0	1
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta ESASJR, 2011 e INEGI, 2012.

Al comparar los datos de licenciatura de los empresarios en todo el país, se aprecia que los gerentes sanjuanenses están por debajo del promedio en 20 puntos porcentuales. Una posible explicación radica en la historia de las empresas del municipio; muchas de ellas son organizaciones familiares, donde la necesidad de trabajar para contribuir al ingreso familiar los alejó de los estudios; en otros casos, el hijo ya no quiso estudiar y el padre optó por incorporarlo a la empresa. Dentro del grupo de gerentes con licenciatura, la encuesta el claro predominio de los egresados del área económico administrativa con el 55%, las demás áreas (ingeniería, derecho y otras no especificadas) representan el 45%.

También se indagó sobre aspectos relacionados a la experiencia de los gerentes en su área de competencia; es información relevante en la medida que ayuda a identificar la capacidad en la conducción de una empresa y tomar las decisiones asertivas para crecer en el corto, mediano y largo plazo. La antigüedad promedio de los gerentes al frente de las empresas es de 8.7 años. Observando los datos obtenidos, se tiene que 45% de los encuestados reportaron una antigüedad de 1 a 5 años; 22% de 6 a 10 años; 16% de 11 a 15 años; 8% de 16 a 20 años; 6% de 21 a 25%; y 2% de 26 a 30

años. En espacios tan demandantes como lo son las gerencias de empresas, la permanencia es expresión de calidad en el trabajo y de buen juicio a la hora de la toma de decisiones; adicionalmente, es un indicador de estabilidad de la unidad económica.

El promedio de años de la muestra indica la presencia de condiciones para el crecimiento, y ello debe constituirse en un estímulo entre los gerentes para tomar decisiones de inversión en el sector de las tecnologías de la información y apostar a la innovación y a la creación de empleos de calidad. Es reflejo de estabilidad y madurez, factores positivos para instrumentar acciones de mejora para el sector en su conjunto. En el acumulado encontramos que 38% de los gerentes revelan tener entre 6 y 15 años de estar tomando decisiones y logrando mantener a su empresa en un medio tan complejo.

Tabla 5. Años de permanencia de las empresas del sector autopartes. Porcentajes

Años	San Juan del Río
1-5	28
6-10	19
11-15	14
16-20	14
21-25	12
26-30	5
31-35	3
36-40	3
41-45	1
46-50	1
Total	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta ESASJR, 2011.

Otro aspecto a considerar en este rubro es el de los años de permanencia de las empresas del sector. Un total de 89 empresas (72% de la muestra) tienen una antigüedad mayor a cinco años, incluso 5% están en el rango de 36 a 50 años. Los datos arrojan un promedio general de 17.2 años de permanencia de las empresas en el sector autopartes en San Juan del Río. Hablar de empresas con este nivel de duración, es muestra de capacidad empresarial y, para fines del tema de las decisiones, revela que a lo largo de los años han sido acertadas

en diferentes momentos, sean etapas de crisis, atonía o de prosperidad, los gerentes están atentos y comprometidos para analizar, buscar alternativas diversas, calcular ventajas y desventajas, arriesgarse y tomar la decisión. Es evidente que el grupo de gerentes cuenta con la formación y la experiencia suficiente para asegurar la estabilidad de las empresas y contribuir al equilibrio económico de San Juan del Río.

Tecnologías de la Información. Entre la eficiencia administrativa y la toma de decisiones

Las organizaciones requieren constantemente la modernización del aparato administrativo para adecuarse a las exigencias de los clientes y ofrecer un producto o servicio de mayor calidad; las TI se han constituido en un instrumento indispensable para la eficiencia administrativa. El proceso para decidir, por su misma naturaleza, constituye la responsabilidad más importante en la alta dirección de las empresas (Harrison, 1999), sobre todo en las condiciones actuales impuestas por la globalización, las TI son un soporte inestimable para analizar, producir escenarios de solución y tomar la mejor decisión, sea para los cambios tecnológicos o bien en la modificación de algunas de las áreas de gestión de la empresa. La decisión es un proyecto integral, comprende la recolección, análisis de información e implementación del proyecto (Vélez, 2006). Seis de los entrevistados concuerdan en que las decisiones tienen su inicio cuando se presenta un problema; tres de ellos lo vinculan a una necesidad, idea u oportunidad y cuatro más manifiestan que la decisión inicia cuando se analiza la información.

Para tomar decisiones hay consenso en la importancia de contar con todas las herramientas y procedimientos a la mano para no equivocarse; sin embargo, el uso de las tecnologías de la información todavía no llega al conjunto de las empresas del sector autopartes de San Juan del Río. De las 123 empresas estudiadas, 55% manifestó haber implementado alguna medida para incorporar las TI; del otro lado, 45% de las empresas aún no invierten en sistemas informáticos; constituye, desde luego, un punto vulnerable pues es un hecho que gran

parte de las decisiones están respaldadas por la información sistematizada. Considerando solamente a las empresas que han introducido los TI a sus estructuras organizacionales, encontramos dos características. La primera es la presencia de una enorme disparidad en cuanto a número y calidad del equipamiento, conocimiento y personal destinado a los departamentos de informática, sistemas de información o tecnologías de la información; algunas ya cuentan con un departamento formal, funcional y con presupuestos definidos; otras solamente han adquirido una computadora, software administrativo y es el gerente el encargado de esa actividad; en otros casos subcontratan el servicio, incluso hay una empresa que su mayor adelanto tecnológico en la oficina es el fax.

Quienes ya utilizan las TI, manifiestan serios problemas para seguir invirtiendo ya que en su mayoría son empresas micro y pequeñas cuya situación económica obstaculiza cualquier innovación; algunos comentaron que implementar estos sistemas representa una inversión económica significativa, pues, adicional al equipamiento se requiere la contratación y capacitación de personal para aprovechar al máximo la inversión realizada.

Los porcentajes de inversión para la adquisición y modernización en sistemas de cómputo tienen grandes rangos de variación. 13 empresas destinan solamente el 1%; 29 empresas invierten entre 10 y 30% y, en el otro extremo, sólo una empresa de reciente creación realizó una inversión equivalente al 40% de su inversión total. Son datos que deben tomarse con reservas, a los empresarios no les gustan las preguntas relacionadas con el manejo de dinero y tienden a evadirlas o proporcionan información inexacta; respecto a los porcentajes mencionados, al-

gunos lo manifestaban como aproximaciones, otros lo calculaban sobre la base de la inversión total o lo estimaban en función de las ventas totales. Aun así, es una muestra del interés en la implementación de los sistemas de información y el valor que le asignan a este rubro. Se reconoce que las nuevas TI cumplen una función de apoyo tanto para hacer más eficiente el trámite administrativo como en el proceso de toma de decisiones, ya sea como agente de cambio o una ventaja competitiva de la propia organización, a ambos factores los gerentes los colocan en el mismo nivel de importancia.

Indagando acerca del tiempo que tienen de utilizar las TI, pudimos determinar un promedio de 3 años; 44% de los casos han implementado sus sistemas de cómputo en los últimos cinco años. Es, por tanto, una experiencia novedosa para el sector y significa, en nuestra opinión, una debilidad estructural en la medida en que las TI han evolucionado rápidamente y el periodo de adaptación es cada día más breve.

Tabla 6. Años de utilizar las TI. Porcentajes

Años	San Juan del Río
Menos de 1 año	17
1,5-5	44
6-10	20
11-15	10
16-20	6
21-25	3
Total	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta ESASJR, 2011.

La importancia de los sistemas de información en las organizaciones del sector autopartes es relativamente reciente pero consistente, posicionándose día a día, los datos reafirman el hecho, 20% tiene entre 6 y 10 años de estar utilizando esta herramienta. No podemos soslayar el hecho de empresas con más de 30 años, es decir, en una época en el que el uso de las computadoras prácticamente no existía en el país. Es evidente la poca experiencia en el rubro de la incorporación de las TI en el sector, reflejan un atraso preocupante en la medida en que se pierden oportunidades de inversión y crecimiento empresarial.

Bajo estas condiciones materiales de las empresas, una pregunta central de la ESASJR, 2011 fue: "¿las tecnologías de la información le ayudan a tomar decisiones?". Las respuestas muestran todavía un largo camino para generar una cultura de la toma de decisiones basadas en la información sistemática; sin embargo, que las gerencias recurran a estos sistemas informáticos interactivos para el desarrollo de sus planes de negocios al considerarlos un gran apoyo para el crecimiento de la empresa, es un paso importante.

De las empresas con departamento de informática, 70% de los encuestados se muestran convencidos que en la actualidad una organización con el apoyo de las TI, reduce tiempos, costos, proporciona información para la toma de decisiones y es factor clave para avanzar en los propósitos organizacionales de un mejor posicionamiento en los mercados de productos. El 30% restante de las empresas con departamentos de informática no las aprovechan para tomar decisiones; para los gerentes no es indispensable el uso de las TI porque, en su opinión, sus decisiones pasan por otro tipo de análisis y consideraciones.

Tabla 7. TI y toma de decisiones

Rubro	Respuesta
Información que se maneja	71% para administración de la empresa.
	2% para programas automotrices.
	3% para diagnósticos automotrices.
	24% no contestó.
Tipo de decisiones tomadas con base en la información	24% funcionales.
	32% departamentales.
	10% globales.
	4% operativas.
Proceso de toma de decisiones de los gerentes	30% no contestó
	44% Proceso APO.
	19% Decisiones humildes.
	18% con base en la intuición o valores.
	12% con base en la confianza.
	2% otras
	5% no contestó.

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta ESASJR, 2011.

Como puede apreciarse, las TI son utilizadas mayormente para las actividades administrativas, 71% emplea los sistemas informáticos para control de inventarios, nómina, finanzas, recursos humanos, demostrando que las tecnologías de la información son susceptibles de generar beneficios mediante la mejora de los procesos de mecanización contable, presupuestos y facturación, gestión fiscal y la optimización de los procesos de toma de decisiones al facilitar una mejor localización y gestión de la

información disponible para la dirección de la empresa (Huerta y Sánchez, 1995).

Las decisiones gerenciales fueron clasificadas de acuerdo a lo establecido en la tabla 2 del presente documento. Un porcentaje elevado de gerentes no contestaron la pregunta (30%), se presupone que los gerentes no toman decisiones con base en la información acumulada y procesada en sus sistemas informáticos; 10% ya toma decisiones globales, es decir, gracias a la TI, sus decisiones inciden en el conjunto de la organización aprovechando los datos obtenidos de sus departamentos informáticos. El análisis precedente es una guía para generar diversas sugerencias a los empresarios del sector de autopartes para que produzcan estrategias de análisis y toma de decisiones globales con base en la información sistematizada que proporcionan los programas de cómputo.

Por otra parte, 18% de los entrevistados utiliza el estilo de toma de decisiones basadas en la experiencia individual, considerando sus aspiraciones, valores, sentimientos y sentido común, tomando la decisión sin ser capaces de describir el proceso, utilizando únicamente su intuición (Hayashi, 2006), fenómeno también considerado por March y Olsen (1976) como la ambigüedad de la organización, o lo que es lo mismo, la imposibilidad de identificar los patrones de conducta y participación de los actores en la toma de decisiones (Ivancevich, et. al., 1997).

Continuando con el análisis de los resultados para determinar el proceso seguido por los gerentes en las decisiones, 43.9% de los gerentes lo hacen dentro de los procesos mentales analizados en el modelo de *"Alternativas, Posibilidades y Opciones"* (APO) planteado por De Bono (2008); 19.5% de los directivos toman decisiones considerando las normas para la adopción de decisiones humildes (Etzioni, 2006). Del 5% de gerentes que no contestaron esta pregunta, se logró entrevistarlos para conocer sus razones; en esa oportunidad se mostraron evasivos y comentaron que ya lo habían mencionado en preguntas anteriores; para este grupo de gerentes lo que se debe hacer en cada momento del desarrollo de la empresa, tiene su punto de partida en el conocimiento y en la experiencia acumulada al paso de los años.

La ESASJR, 2011 obtuvo información sobre el nivel de satisfacción del gerente en términos de las TI. Los datos indican que 52% de los gerentes considera que sus sistemas de cómputo son buenos; 33% los considera en desarrollo; para el 12% son excelentes y 3% de ellos los juzga negativamente. La razón de quienes le otorgan una buena calificación a los sistemas informáticos es porque los auxilian en la administración del negocio (61%), porque hay actualización (11%), ayudan a tomar decisiones (7%), o bien porque el negocio gira en torno al sistema de información (2%). Por su parte, quienes lo apreciaron en términos negativos o poco positivos señalaron que no se estaban aprovechando debidamente (19%).

Las respuestas son consistentes con lo expresado líneas arriba y muestran el largo camino por recorrer en este sector para lograr que los sistemas informáticos se vean como aliados naturales para alimentar la toma de decisiones, solamente 7% de los gerentes califica a sus equipos en esa dirección; es un porcentaje pequeño pero expresa las posibilidades de patrocinio de estrategias de esta naturaleza en un futuro cercano; son áreas de oportunidad para trabajar con los empresarios del sector y proponer lineamientos innovadores de cambio organizacional en las prácticas administrativas de las empresas que dirigen.

La importancia de las decisiones

A manera de reflexión de los hallazgos de la investigación, podemos mencionar algunas líneas de interpretación con el objetivo de aportar al conocimiento y explicación del funcionamiento de un sector clave para la economía de San Juan del Río.

El sector autopartes es una clara expresión del aliento económico imperante en el estado de Querétaro; aquí confluyen personas de trayectorias laborales diversas en grados académicos, experiencia, formas de pensar y acciones ejercidas; también identificamos estructuras organizacionales distintas en la industria, el comercio y los servicios, culturas diversas incluso. En este sector conviven los procesos que utilizan herramientas simples, construidas por los propios trabajadores con los que exigen fuerza de trabajo calificada para el manejo

de maquinarias automáticas controladas por los propios operadores; encontramos procesos de gestión de tajante separación entre el diseño y la ejecución y el involucramiento de los trabajadores en parte de los procesos de trabajo. En conjunto, supone una gran riqueza que descansa en la convergencia de directivos con distintos rangos de edad, niveles de escolaridad y experiencia en el ramo; manejan diversos criterios y estilos en la toma de decisiones en su camino hacia la consolidación económica del sector a lo largo de los años. La presencia de un número significativo de microempresas que se mantienen al paso de los años, genera la ilusión de una dirección acertada para el crecimiento empresarial. Sin embargo, la realidad muestra lo limitado de la estrategia seguida por esas empresas, pues no han logrado escalar hacia nuevos niveles de desarrollo, ni han podido incrementar el radio de acción en el mercado de productos y servicios.

En el rubro de la incorporación de sistemas de información para mejorar a la empresa, se observa un comportamiento sostenido hacia arriba, es decir, cada vez hay una mayor disposición a reconocer la importancia de las tecnologías de la información en el crecimiento de las empresas, tanto en términos de su productividad como en la organización en su conjunto. Los empresarios sanjuanenses, gradualmente y debido a la experiencia cotidiana, entienden que invertir en TI incide no solamente en la administración general, también son herramientas indispensables para tomar las decisiones conducentes a multiplicar sus resultados. Ha sido un proceso gradual, las resistencias culturales, el competido mercado y las dificultades económicas, ocasionan un comportamiento cauteloso-conservador de los gerentes del sector de autopartes en San Juan del Río. De ahí el atractivo de poner en el tapete de la discusión el tema de la toma de decisiones en relación a los sistemas de información y el papel que pueden cumplir en los esquemas organizativos de las empresas. En nuestra opinión, deben ser parte de las estrategias empresariales para el desarrollo de la entidad. Su estudio implica buscar alternativas que beneficien tanto a los empresarios como a sus trabajadores y clientes, en términos económicos y de desarrollo personal.

Con base en la información construida, podemos proponer una configuración de los gerentes de las empresas del sector autopartes de San Juan del Río, Querétaro, la cual se mueve entre el pragmatismo, la despreocupación y el conservadurismo. Los gerentes son pragmáticos porque operan con base en lo que ocurre cotidianamente, a pesar de los niveles de escolaridad identificados, los empresarios no dan muestra de conocer o de interesarse en las teorías gerenciales en boga, tampoco están especialmente preocupados por adentrarse en el estudio de experiencias exitosas que les puedan servir de orientación para instrumentar medidas de crecimiento y toman decisiones sólo cuando intuyen o ya tienen los problemas encima; para ellos es más importante el conocimiento de la empresa, de sus clientes, de sus trabajadores, que la puesta en práctica de proyectos de crecimiento basados en el análisis teórico con apoyo de las TI; se arriesgan a invertir no por el convencimiento de un crecimiento futuro, sino para no perder lo logrado hasta el momento.

El gerente se deja llevar por la inercia, porque la experiencia le demuestra que su empresa funciona casi igual en la crisis y en la prosperidad, con cambio o sin ellos, con TI o con papel, pluma y fax. La durabilidad de las empresas es un signo de que *"las cosas están bien como están y no hay que darle vueltas"*, así lo manifiesta el gerente de una refaccionaria de la localidad. En este sentido, la despreocupación proviene de la confianza de mantenerse vigente independientemente de lo que pueda emprenderse; se percibe en esto un cierto sentimiento de aceptar un destino previamente trazado.

El gerente es conservador, prefiere mantener lo que tiene y no arriesgarse por un crecimiento plagado de incertidumbres; no compite, define sus áreas de confort y ahí se estanca. Un ejemplo es el caso de un industrial que decidió no incursionar en el mercado norteamericano y no venderle a una compañía de Estados Unidos porque se lo querían comprar a un precio menor de lo establecido para sus clientes nacionales; sus razones fueron tres: a) *"no los vendí porque si se enteran mis clientes se pueden enojar por dar precios distintos"*, b) el riesgo de transportar sus mercancías a EU lo con

sideró muy alto; y, c) “*me pareció que querían aprovecharse y la verdad no estoy necesitado*”. Por otra parte, no tienen proyectos de inversión a largo plazo, cuando deciden invertir en TI no es por proyectos de largo alcance, es por un criterio inmediatista de resolver problemas de carácter administrativo y estar en orden en los flujos de proveedores, clientes y mercados del producto.

Conclusiones

Retos del sector autopartes en el futuro inmediato

La globalización y las políticas neoliberales son características de la economía mundial; para algunos países es la oportunidad de colocar sus mercancías a gran escala y promover el crecimiento económico; para otros es la oportunidad de captar una mayor inversión de capital extranjero y ampliar su desarrollo industrial; para algunos más, la oportunidad de vender sus mercancías a precios bajos y con ello destruir la competencia en los países con economías poco desarrolladas y poco competitivas. Este nuevo orden mundial es contradictorio, genera crecimiento y estancamiento a la vez, produce riqueza pero la concentra en pocas manos, abriendo enormes brechas económicas y sociales; es un espacio de lucha donde las reglas del juego son impuestas por las grandes empresas multinacionales, imponiendo formas de dominación económica sustentadas en el mercado mundial, campo de batalla de las luchas comerciales.

En este contexto, las empresas están obligadas a instrumentar diferentes estrategias para llegar a los mercados con innovaciones en el producto e incidir en todos sus espacios de intervención (con proveedores, clientes, trabajadores, etc.), necesitan ser diferentes en relación a sus más cercanos competidores, buscar la diversificación de actividades con el fin de captar la atención del cliente, ofrecerle un servicio completo y cubrir a cabalidad las demandas de los consumidores.

Un reto que enfrentan todas las empresas del sector autopartes en el municipio de San Juan del Río, está directamente relacionado con el

conocimiento, la instrumentación de tecnologías de vanguardia y las posibilidades de ampliar el mercado con la llegada de una planta armadora de la industria automotriz. Si bien los resultados económicos del sector en el primer trimestre de 2013 son positivos, ya que aportó en generación de empleos el 12 por ciento de los 10,800 puestos de trabajo. (OEM, 2013:7) colocando a la entidad como un importante productor de autopartes a nivel nacional. Sin embargo, el hecho de no contar con empresas armadoras se traduce en riesgo de no atraer más inversiones y disminuir las oportunidades de empleos directos e indirectos, desestimulando a las empresas a invertir en TI. Situación benéfica para los estados vecinos, quienes muestran interés e intensifican su política de atracción de capitales de la industria automotriz. En Querétaro no se percibe un ambiente de fortalecer esta industria, la política del gobierno actual está más orientada a conquistar inversiones del sector aeronáutico, provocando un desbalance respecto a los esfuerzos por seguir desarrollando al sector automotriz.

Una visión de futuro debe ser estructurada, constante, realista y transformadora; más que una reproducción del pasado o una extrapolación lineal del presente, debe integrar un abanico de alternativas de cambio e innovación frente a las condiciones actuales (Ángeles, 2007; Carrillo, Martínez y Lara, 2008). Avanzar en una visión de esta naturaleza implica, imprescindiblemente, modificar el actual perfil del gerente del sector, porque el conocimiento, la actitud emprendedora y romper las inercias, son características básicas de los empresarios exitosos.

San Juan del Río, Querétaro, por su ubicación geográfica es la segunda zona industrial en el estado, donde el sector autopartes significa una fuente de empleo para 1,801 familias, contribuyendo con el 4.81% a nivel estatal del personal ocupado. De acuerdo con el Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015, la principal característica que este municipio desarrolla es la de realizar grandes esfuerzos por atraer la inversión extranjera y nacional para así impulsar la competitividad en la manufactura e incrementar la comercialización de sus productos.

El entorno empresarial actual viene experimentando un giro cualitativo desde finales de la década de los 80, con cambios en la apertura de los mercados por la intensificación de una cruenta competitividad global, la desregulación generalizada de los sectores económicos y la abundancia de capital disponible buscando donde instalarse. Se están experimentando las ventajas y los peligros de una economía global, al mismo tiempo que se ha entrado plenamente en la era de la información, los avances en las tecnologías de la información han modificado las posibilidades de hacer negocios más allá de las tradicionales limitaciones de espacio y de tiempo.

En resumen, la transformación de las empresas del sector de autopartes para adecuarse a los tiempos actuales con economías basadas en la información y el conocimiento, pasan por el aumento de las capacidades organizacionales para adaptarse a los cambios a través de la aplicación de los avances de la ciencia y la tecnología, gestando innovaciones y desplegando las habilidades de los equipos de trabajo, fomentando la integración entre empresas mediante el establecimiento de redes de colaboración.

Si bien no existe una forma ideal de organización para incrementar los niveles de productividad de las empresas (Porter, 1991), ya que su operación está en función de las condiciones del sector productivo al que pertenece; no obstante, y de acuerdo con Hornell (citado por Hernández, 2000) está demostrada la relación directa entre productividad, estructura organizativa descentralizada y un número limitado de niveles jerárquicos. Una organización con estas características contribuye, sin duda, a mejorar el trabajo y la comunicación de la gerencia con sus trabajadores. Por otra parte, las organizaciones requieren de una relación laboral que potencia el trabajo, donde la gerencia mantenga una comunicación proactiva con sus trabajadores, con un amplio criterio para entender el tipo de trabajador con el que cuenta y con la voluntad y disposición de arriesgar inteligentemente para garantizar el crecimiento de su empresa.

El estudio realizado muestra una gran dispersión de unidades económicas dentro del sec-

tor de autopartes; el elevado número de micro y pequeñas empresas, dificulta las posibilidades de propuestas estandarizadas para todas. Conscientes de esta problemática, a continuación se presentan un conjunto de recomendaciones con la finalidad de que los gerentes de las empresas tengan distintas alternativas para mejorar su posición en el mercado de autopartes; reconociendo que hay algunas que pudieran ser comunes para todas y otras que serían complementarias o específicas para cada una de ellas, dependiendo del tipo de actividad económica (producción, comercialización o servicio) y el tamaño de la empresa. El orden presentado no es necesariamente de prioridades.

1. Se debe universalizar el uso de TI en todas las empresas del sector. Con la subvención de los distintos niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) se propone la instrumentación de un programa de incorporación de las TI en el mediano plazo. Las micro y pequeñas empresas, principalmente, están obligadas a la actualización con el uso de sistemas flexibles para una rápida adaptación a los cambios en las demandas y sistemas para la detección y control de calidad de los productos y servicios ofrecidos, orientando su capacidad instalada hacia otros sectores para mantener la operación y por supuesto los empleos ya generados.

2. Las organizaciones deben considerar la capacitación de los gerentes y de los trabajadores en TI, en los tiempos que corren es una herramienta indispensable para crecer y coadyuva a la generación de una mentalidad dinámica, abierta al cambio para responder con calidad a las demandas del entorno.

3. Desarrollo de una estrategia de inteligencia de mercado basada en la colaboración de empresarios, organizaciones de trabajadores, universidades y gobierno, que asegure el acceso rápido a información sobre comportamientos de los mercados y procesos para una mejor toma de decisiones. En esta lógica, es de trascendencia productiva que Gobierno del estado atraiga una empresa armadora de automóviles aprovechando la excelente ubicación geográfica en el municipio de San Juan del Río, con el fin de catapultar a las empresas proveedoras de autopartes, generar un gran

de empleos directos e indirectos y fortalecer la posición económica del municipio.

4. Los actores sociales involucrados en el desarrollo económico del municipio deben redoblar esfuerzos en la creación de las condiciones favorables para consolidar una comunidad productora de conocimiento a través de actividades conjuntas, potenciando la innovación, con lo que aumentaría la ventaja competitiva del municipio.

5. Se debe fomentar la participación de la mujer en los niveles gerenciales para incrementar el porcentaje de participación.

Vivimos una época sumamente dinámica; la industria, el comercio, los servicios, la economía, la tecnología y las personas tienden a evolucionar, innovar y perseverantemente estructuran alternativas de desarrollo; la toma de decisiones está impelida a responder a los cambios dentro del mercado, generando esquemas de crecimiento y sobrevivir a las previsible crisis, ajustándose a las nuevas condiciones y no caer en la obsolescencia. Cada empresa, según sus necesidades y características, utilizará y aplicará diferentes estrategias para prever a corto y largo plazo su mejora continua.

Las decisiones implican hacer lo correcto, poner empeño, se requiere reconocer la problemática del entorno económico y de los procesos de integración mundial, pero consideramos que al interior de cada empresa se debe generar un proceso propio de integración de todos los actores productivos, acorde a sus características sociales y culturales. Es preciso, por supuesto, valorar el impacto tecnológico y organizativo en la empresa, el tipo de relaciones laborales establecidas, pero no podemos dejar de lado una ventaja competitiva actual consistente en el involucramiento creativo de los trabajadores. Si el trabajador adquiere la calidad de miembro activo de la organización y deja de sentirse un sujeto aislado sin otra función que cumplir las actividades asignadas por sus superiores, se convertirá en un valor esencial de la empresa.

Los empresarios en San Juan del Río, principalmente los jóvenes empresarios, deben estar alertas y entender que la reciente evolución de la tecnología y el desarrollo van de-

lineando tendencias generales que modifican frecuentemente los perfiles de la demanda, por ello existen pocas posibilidades de éxito si no se proponen metas a largo plazo para mantener una amplia cooperación con otras empresas y actores económicos y sociales, el uso de las tecnologías de la información son requerimientos indispensables pues el modelo de empresa exitosa se caracteriza por el uso intensivo de ellas en todas las fases del proceso de negocio, con estructuras organizativas flexibles, dispuestas a colaborar con otras empresas para el logro de objetivos comunes y con una orientación de toda la organización hacia la calidad y el servicio al cliente, por el mantenimiento de una mano de obra calificada y con mentalidad de cambio permanente.

Finalmente, señalemos que este tipo de estudios contribuyen a la incubación de metodologías de construcción y consolidación de los proyectos de inversión adecuados a las condiciones y características de las empresas (tamaño, número de trabajadores, volumen de ventas, costos laborales, etc.), y, de esta forma, se fomenta la mejora organizacional, el progreso de la empresa, de sus trabajadores y directivos; aportando creativamente al desarrollo de la entidad. En este sentido, la investigación aspira a ser una herramienta de trabajo útil en la toma de decisiones para el sector autopartes en San Juan del Río, brindando a los dueños y gerentes un conocimiento general sobre el sector y compartir un conjunto de recomendaciones con la finalidad de identificar nuevas oportunidades de decidir en el sector y renovar los niveles de productividad y competitividad de las empresas en el municipio.

Es una tarea enorme pero vale la pena afrontarla.

Bibliografía

- Ángeles, J. (2007) *PYMES. Modernización tecnológica o quiebra*. Grupo Editorial ISEF. México.
- Carrillo, M. (2010) *Decisiones empresariales. Dos estudios de caso en empresas del estado de Querétaro*. Miguel Ángel Porrúa-UAQ. México.
- Carrillo, M. (2009) "El enfoque de actores en la relación estructura-subjetividad-acción-comportamiento". En Marco Carrillo (coordinador) *Estudios sobre la organización: teoría y práctica*. UAQ-UMSNH-CONCYTEQ. México.
- Carrillo, M., Martínez, J. y Lara, J. (2008) *Los nuevos retos de la contratación colectiva*. Plaza y Valdés-UAQ. México.
- Cortés, Y. (2013) "El sector autopartes en San Juan del Río, Querétaro, la experiencia en la toma de decisiones y la implementación de sistemas de información y tecnología" Tesis de Doctorado. UAQ. México.
- Covarrubias, A. (2012) "La industria automotriz en México (2008-2010) de la crisis al afianzamiento regional estratégico". En Enrique de la Garza (coordinador) *La situación del trabajo en México 2012. El trabajo en la crisis*. Plaza y Valdés-UAM-I. México.
- Crozier, M., y Friedberg, E. (1990) *El actor y el sistema*. Alianza: México.
- De Bono, E. (2008). *El pensamiento lateral práctico*. Paidós Ibérica. España.
- Del Castillo, A. (2001). *Ambigüedad y decisión: una revisión a la teoría de las anarquías organizadas*. Documento de trabajo 36, 15-21. Centro de Investigación y Docencia Económicas. México.
- Etzioni, A. (2006). *La adopción de decisiones humildes*. Deusto. España.
- H. Ayuntamiento de San Juan del Río (2012) *Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015*. H. Ayuntamiento de San Juan del Río. México.
- Harrison, F. (1999) *The Managerial Decision-Making Process*. Emerald Group Publishing Ltd. USA.
- Hayashi, A. (2006) *Cuándo confiar en el instinto. La toma de decisiones*. Deusto. España.
- Hernández, E. (2000) *La competitividad industrial en México*. Plaza y Valdés-UAM-I. México.
- Huerta, E, y Sánchez, P (1995) "Evaluación de las TI en la empresa". En *Economía Industrial*, 303, 65-75. México.
- Ivancevich, J., Steven, J. y Crosby, P. (1997). *Gestión, calidad y competitividad*. McGraw-Hill. México.
- Mapcal, S. (1995). *Toma de decisiones eficaces. Guía de gestión para la pequeña empresa*. Díaz-Santos. España.
- March, J. y Olsen, J. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitests forlarget. Noruega.
- OEM (2013, 22 de abril) "Querétaro, primero en producción de autopartes", Sección: En breve, 7. México.

Porter, M. (1991) *La ventaja competitiva de las naciones*. Javier Vergara editores. Argentina.

SEDESU (2012) *Agenda económica, junio 2012*. Gobierno del Estado de Querétaro. México.

Simon, H. ([1945] 1982). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Aguilar. Madrid.

Urbiola, A. (2009) *“El análisis de la cultura de la empresa”*: En Marco Carrillo (coordinador) *Estudios sobre la organización. Teoría y Práctica*. UAQ-UMSNH-CONCYTEQ.

Woodward, J. (1965). *Theory and Practice*. Oxford University Press. USA.

Referencias electrónicas

INEGI (2012) *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/denue/default.aspx?>, consultado el 2 de mayo 2012.

Secretaría de Economía (2012) Recuperado: <http://www.economia.gob.mx/eventos-noticias/sala-de-prensa/comunicados/229-boletin189>, consultado el 5 de marzo, 2012.

SEDESU (2009) *Anuario Económico del estado de Querétaro, 2009*. Recuperado de <http://www.queretaro.gob.mx/sedesu/contenido.aspx?q=fhHPSp4GXIQ4c4AKWMMtPFKUcsNMBYDd>, consultado el 6 de marzo, 2012.

SEDESU (2012) *“Anuario Económico del estado de Querétaro, 2011.”* Recuperado de: <http://www.queretaro.gob.mx/sedesu/contenido.aspx?q=YoMWuRZZIwHSOJepq7kVqpcVwLls3AjT>. Consultado el 20 de marzo de 2012.

Vélez, M. (2006) *El proceso de toma de decisiones como un espacio para el aprendizaje en las organizaciones*. Recuperado: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=151320326003>, consultado el 23 de septiembre 2012.

Identificación y evaluación de variables que intervienen en la satisfacción del consumidor/cliente de una Empresa de Verduras y Hortalizas en la ciudad de Tijuana, B.C.

Jorge Carlos Morgan Medina¹
Francisco Iván Cardoso Morales²
Onésimo Cuamea Velázquez³
Ario Refugio Estrada Gaxiola⁴

Resumen

El presente trabajo es una investigación que tiene por objeto identificar, analizar y evaluar las variables que intervienen en la satisfacción del cliente en los productos y servicios que ofrece una empresa minorista y de medio mayoreo de verduras y hortalizas, en la ciudad de Tijuana, Baja California.

Para conocer los factores que intervienen en el proceso de satisfacción del cliente, se desarrolló una investigación cuantitativa con la finalidad de identificar las variables intervinientes en el problema, y evaluar, mediante escalas, las principales variables en la cual radica la problemática, resultados que puedan ser utilizados posteriormente en el desarrollo de estrategias para solucionar la situación.

El estudio es de tipo descriptivo transversal, aplicando un instrumento de elaboración propia a clientes de dicha empresa en la ciudad de Tijuana, cuyos resultados fueron analizados y a partir de los cuales se intenta dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación.

El resultado busca reflejar los atributos que afectan la satisfacción del cliente en su experiencia de compra en la empresa minorista y de medio mayoreo que vende verduras y hortalizas. Posteriormente, se analizaron los atributos que causan mayor satisfacción en los clientes. Finalmente, con estos resultados se podrán evaluar las acciones a tomar por la empresa para poder brindar productos y servicios de mayor valor percibido por los clientes.

Palabras Clave: Satisfacción, Calidad, Verduras, Hortalizas, Mercado Minorista.

1 Doctor en Planificación Territorial y Desarrollo Regional. Universidad Autónoma de Baja California. Profesor, Investigador. email: jorgemorgan@uabc.edu.

2 Maestro en Administración. Universidad Autónoma de Baja California. Profesor de Asignatura. email: franciscoicardos@gmail.com

3 Doctor en Estudios del Desarrollo Global. Universidad Autónoma de Baja California. Profesor-Investigador. email: onesimo@uabc.edu.mx

4 Maestro en Desarrollo Organizacional. Universidad Autónoma de Baja California. Profesor-Investigador. email: ario@uabc.edu.mx

Antecedentes y contexto

En un mundo que tiende a la globalización, el estudio de variables que afectan a los negocios, favorable o desfavorablemente, no solamente es una cuestión de interés académico, sino que toda investigación tiene que resultar en un beneficio de índole práctica y que no quede en la estantería de las bibliotecas, sino que sea información que se aplique en el día a día de los negocios para mejorar la competitividad y, a su vez, el bienestar social de los habitantes de cada país.

Es en este tenor que el presente estudio se contextualiza en el plano de los mercados de abastos, unidades que se dedican al comercio en mayoreo y menudeo de perecederos originarios del sector primario, un sector que no es tan golpeado por las crisis económicas en su vertiente mayorista pero sí se ve afectado en el minorista por estar de frente al consumidor final y clientes de negocio, esto según la comparación de las gráficas de los de los Indicadores Globales de la Actividad Económica (IGAE. INEGI, 2011).

Para poder abordar la problemática se define en el presente trabajo el concepto de mercado, el de mercado de abastos, calidad y percepción de la calidad en particular para el tipo de productos que se manejan en este giro, para finalizar con las variables que se estudian respecto a la satisfacción del cliente. Además de revisarse la situación de la empresa objeto de estudio y su contexto.

En una revisión del concepto de mercado desde un plano económico se encuentra que Kirchner (2004) se refiere a mercado como el lugar donde confluyen oferta y demanda. Desde el plano mercadológico según McCarthy y Perrault (2001) son grupos de consumidores potenciales con necesidades potenciales y similares que estén dispuestos a intercambiar algo de valor con los vendedores que ofrecen bienes, servicios o ambas cosas; es decir, formas de satisfacer esas necesidades.

Mercado de abastos se le denomina a un lugar donde tiene sus instalaciones cerradas, de diversas ciudades, en donde se practica el comercio de todo tipo de alimento perecedero, tales como: carnes, pescados, frutas, verduras y hortalizas (Tracey-White, 1991).

Existen asaciones a nivel internacional como la Unión Mundial de Mercados Mayoristas (WUWM, por sus siglas en inglés), que tiene como objetivo la promoción, intercambio de información sobre mercados mayoristas y minoristas, éstas con el objetivo de una mejor construcción, administración y organización de los mercados de abastos en el mundo.

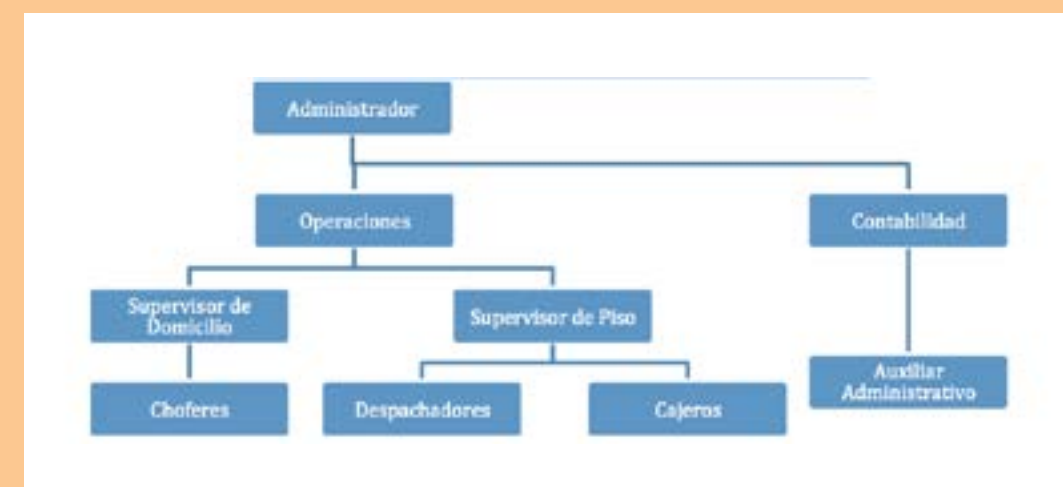
De acuerdo con la Confederación Nacional de Agrupaciones de Comerciantes de Centros de Abastos, A.C. (CONACCA), el surgimiento del comercio mayorista surgió en los mercados públicos, lugares en los que se abastecía a la población, de este sector se estima que dependen más de cinco millones de familias (CONACCA, 2012).

A nivel nacional, existen 78 mercados de abastos afiliados a la CONACCA, entre los cuales se cuentan solamente siete en el estado de Baja California, tal como reporta la organización mencionada (CONACCA, 2012); localmente, en

la ciudad de Tijuana se encuentran solamente tres afiliados: dos en la Zona Centro y una en el área de La Mesa. Entre esos tres se encuentra la Unión de Introdutores y Distribuidores de Abastos de Tijuana S.C., a la cual está afiliada la empresa sujeto del presente estudio, ubicada en el área de La Mesa. Enfocando el objeto de estudio, la empresa en cuestión está dedicada a la comercialización de bienes perecederos de consumo para la población tijuana, específicamente verduras y frutas, y el tipo de comercialización es de venta al menudeo y medio mayoreo, y de entregas a domicilio, y fue fundada el 28 de agosto de 2002. Actualmente cuenta con dos ubicaciones: 1) Matriz en Mercado de Abastos Fracc. Yamille, y 2) Sucursal en el área de Villa Fontana sobre el Boulevard Cucapáh; siendo la primera de ellas la en la cual se centra el actual trabajo.

La empresa está constituida por cuatro socios, los cuales desempeñan tareas importantes como la revisión de las actividades de la empresa en cuestión de números, así como una participación importante en la planeación y en el control del proceso administrativo.

Por otro lado, la estructura organizacional es bastante compacta, contando con un administrador como cabeza de la empresa, apoyándole dos supervisores y un contador, de quienes dependen el personal operativo y un auxiliar administrativo, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia (2012)

En materia de ventas de la empresa, de acuerdo a un análisis previo elaborado al seno de la empresa (Cardoso, 2012), en el año del déficit económico mundial los ingresos se vieron claramente afectados de manera alarmante, el crecimiento porcentual de las ventas pasó de un seis por ciento positivo anual en 2007 a un ocho por ciento negativo para el 2008. Al siguiente año se presentó una recuperación que se sostuvo hasta el 2010, pero para el 2011 se presentó un déficit de dos puntos porcentuales en las ventas, razón por la cual se han encendido las alarmas para atender dicho problema con la intención de prevenir lo sucedido en el 2008 al seno de la empresa.

En cuanto a los clientes de la empresa, se estima, según importes de venta, que se tiene una distribución de un 40% consumidores finales, y el restante

60% clientes de negocio. Para la empresa los clientes de negocio se definen como aquellos que compran verduras y hortalizas con fines lucrativos, es decir, para reventa o procesamiento para productos o servicios, entre los que se cuentan: taqueros, fondas, restaurantes, abarrotes y todo negocio relacionado a la comida.

Dentro de las proporciones de las ventas, el área de ventas a domicilio representa aproximadamente el 20% del monto de ventas de la bodega con respecto al monto de ventas de la empresa. El número de facturas emitidas para este tipo de cliente es de aproximadamente 230 por mes; entre los clientes que realizan este tipo de compra se encuentran: restaurantes, guarderías, cafeterías, taquerías y fondas. A nivel general, se generan en total un promedio de 400 notas de venta al día y se calcula que se emiten 2,800 notas de venta a la semana, se desconoce con exactitud el número de clientes que compran.

Los productos de mayor movimiento son las verduras (rábano, cilantro) y las hortalizas (aguacate, limón mexicano y chile jalapeño), los cuales representan el 80% de los movimientos de venta generados en la misma.

En el presente estudio se revisan las exigencias del consumidor desde la perspectiva de la calidad, tanto externa como interna en lo referente a verduras y hortalizas, información que se evalúa a partir de López Camelo (2003). Entre tales aspectos se consideran: presentación, apariencia, uniformidad, madurez, frescura; considerándose los factores principales de decisión de compra en un local de venta. El precio se considera que ocupa el cuarto lugar en importancia para el proceso de compra-venta, después de la apariencia, frescura y sabor (López Camelo, 2003).

Del mismo modo, se considera lo investigado en materia de la calidad según Evans y Lindsay (2005), la definición de calidad se basa en el valor, es decir, la relación entre el uso o la satisfacción con el precio. Esto quiere decir que un producto de marca que tiende a tener precio más alto contra uno genérico de menor precio, suele tener mayor preferencia el genérico por su precio.

Por otro lado la definición de calidad según Evans y Lindsay (2005), como la determinación de los requerimientos del cliente, esto debido que las personas tienen distintos deseos y necesidades, y por lo tanto la norma de calidad es definida por el usuario.

Para López Camelo (2003), la calidad es una percepción compleja de muchos atributos que son evaluados simultáneamente en forma objetiva o subjetiva por el consumidor. Según sus estudios se han asociado las diferentes percepciones que tienen los consumidores de las frutas y verduras, destacando en el factor de apariencia/condición: forma, compacidad, uniformidad, defectos; y en el factor frescura/madurez: color, tamaño, brillo y textura. Una vez revisados los antecedentes y contexto en los que se enmarca el presente estudio, a continuación se procede a la definición del problema, su planteamiento, proposición de hipótesis y objetivos, justificación y descripción del método empleado.

Planteamiento del problema

La crisis del 2008 ha desestabilizado la economía mundial, las variables macroeconómicas se han visto afectadas de manera negativa; impactando en desempleo, nivel de crecimiento económico, etcétera; viéndose afectados los diferentes sectores económicos y los mercados que lo componen (Mancera, 2009).

Estos efectos generan una reducción en el tamaño de los mercados, los consumidores existentes pierden poder de compra y se encuentran atemorizados por el uso indebido del dinero.

Las empresas mexicanas resienten estos efectos manifestados en las bajas de sus ventas, y, por lo tanto, la necesidad por retener a los clientes es mucho mayor a aquella anterior a la crisis. Por ello, las empresas acuden al diseño y aplicación de diferentes estrategias de competitividad para poder mantenerse en el mercado, preferiblemente de manera exitosa; es decir, que no solamente se logre la supervivencia de la empresa, sino que, además, se refleje un marcado incremento en sus utilidades.

Revisando estadísticas del INEGI (2011), el Producto Interno Bruto en Baja California tuvo una caída en el 2008 de -0.13%, comparándolo con años anteriores como 2007, tuvo un crecimiento de 2.4% y en el 2006 un crecimiento de 5.43%, en la Figura I.1 se comparan los porcentajes de crecimiento o decremento del PIB y se puede apreciar el impacto de la crisis a nivel estatal.

Las estadísticas más recientes (INEGI, 2011) indican que en el 2009 el PIB estatal decreció fuertemente con respecto al 2008 con un 8.29% negativo, mientras que en el 2010 se tuvo una recuperación leve con el 3.66% respecto al año anterior.

A nivel municipal no se encontraron datos con respecto al PIB pero sí de los niveles de desempleo, los cuales son indicadores relevantes tomando como base la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe "Tendencias Globales del Empleo 2009", en donde enfatiza el aumento espectacular en las tasas de desempleo a consecuencia de la crisis económica (El Siglo de Torreón, 2009). En el segundo trimestre del 2008 la cantidad de desempleados en Tijuana fue de 25 mil 749, al cierre del 2009 hubo 26 mil desempleados más, llegando a una cifra total de 51 mil 700, lo cual refleja un aumento del desempleo de 101%, con lo que se puede ver reflejado el impacto de la crisis económica en el municipio de Tijuana (Murayama, 2010).

A nivel empresa, la crisis también se dejó sentir, mientras que el negocio de la empresa objeto de estudio se mantuvo varios años sin la presencia de los dueños, viendo la problemática de las bajas ventas empezaron a trabajar con las causas a raíz del problema. El 2008 fue año en el cual se registraron caídas de las ventas hasta de un 15% (Cardoso, 2012), en los cuales esto creó un problema con las finanzas de la empresa. Actualmente la empresa está buscando maneras para poder aumentar sus ventas, entre ellos la realización de estudios de mercadotecnia para entender los deseos y necesidades de sus clientes.

Para poder aumentar las ventas, la compañía en cuestión está buscando aprender de otras, para lo cual se encontraron datos de que en Ir-

landa existe una empresa llamada Superquinn, donde su Presidente Ejecutivo Feargal Quinn, tiene como objetivo convencer a que los clientes regresen, llamando a su estrategia "principio boomerang". Una de las características de la tienda son las siguientes: tecnología de las cajas registradoras, área de juegos para los niños entre algunas otras. Una de las prácticas de los directivos es que deben efectuar compras en las tiendas para entender las necesidades de los clientes (Evans y Lindsay, 2005).

Revisado lo anterior, respecto a las crisis económicas en la región y en el mundo, las empresas deberían considerar los factores que les permitan ser más competitivas y lograr sus objetivos, ya sea aprendiendo por sí mismas en su propio medio o aprendiendo a través de la experiencia de otros, de modo que, el presente estudio se centra en la premisa de que la empresa no tiene conocimientos de cuáles son las variables más importantes para el cliente, sobre la decisión de compra. Así, para este estudio es de suma importancia conocer cuáles son los atributos que intervienen con las expectativas del cliente de la empresa del presente estudio, en la compra de verdura u hortaliza, mediante la identificación y evaluación de variables dominantes que influyen en la satisfacción de las personas que consumen en ella.

Objetivo General

Identificar y evaluar las variables dominantes que intervienen en la satisfacción del cliente en la empresa objeto de estudio, en la ciudad de Tijuana, Baja California.

Objetivos Específicos

1. Conocer las diferentes variables que influyen en el momento de elección de un producto por parte del cliente.
2. Analizar los atributos más importantes, o de mayor impacto, que influyen en la satisfacción del cliente en el momento de comprar en un establecimiento de verduras y hortalizas.
3. Relacionar las variables tanto de productos como de un establecimiento para la satisfac

ción en la compra de verduras y hortalizas según el motivo de compra.

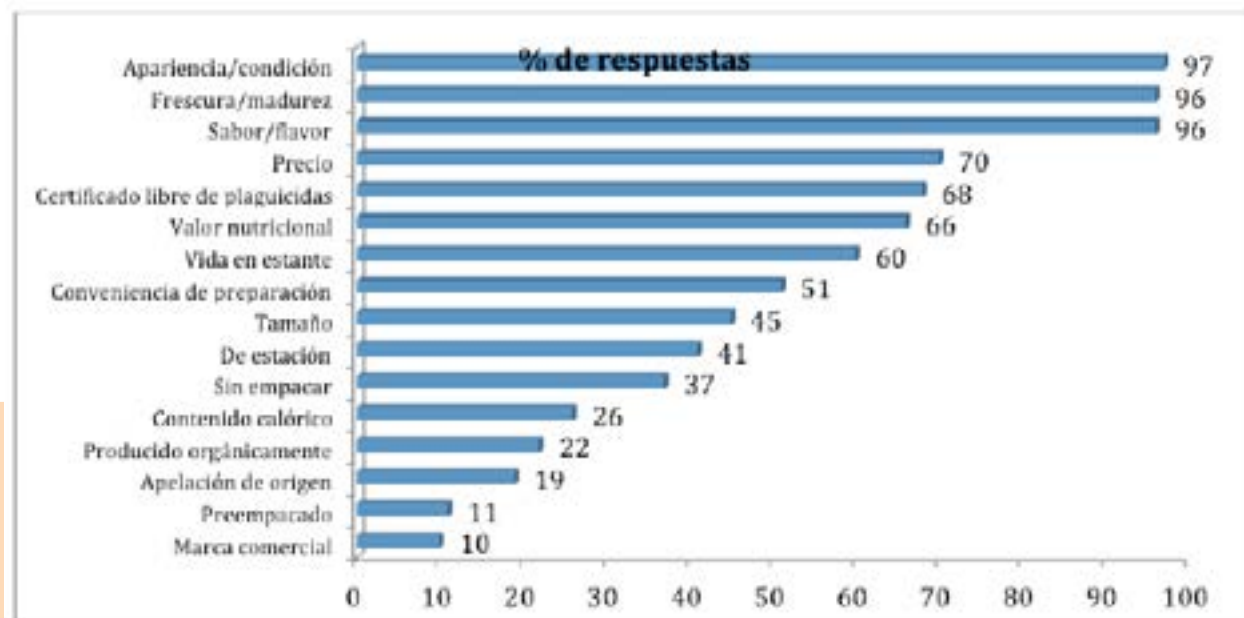
4. Evaluar el nivel de satisfacción del cliente de la empresa objeto de estudio con base en las variables del estudio más importantes en el proceso de compra-venta.

Descripción del método empleado

Debido a que se han realizado estudios anteriormente que identifican variables respecto a la satisfacción en la compra de perecederos (López Camelo 2003), el presente estudio se define como descriptivo. La aplicación en un determinado periodo de tiempo lo determina como transversal, mientras que el muestreo fue del tipo no probabilístico por conveniencia, además de aleatorio en cuanto a que cualquier persona que coincidiera con los momentos de aplicación del instrumento podía ser incluida en el estudio.

El instrumento fue elaborado ex profeso para el presente estudio y fue aplicado en formato cuestionario posterior a la transacción de compra-venta.

Figura 2: Porcentaje de respuestas con respecto a la importancia de aspectos cualitativos de frutas y hortalizas



Fuente: López Camelo (2003)

Estudios sobre calidad en verduras y hortalizas

Según López Camelo (2003), existe en tiempos recientes una mayor demanda de frutas y verduras, esto basado en la preocupación del consumidor de ingerir alimentos más saludables. Las exigencias del consumidor varían de acuerdo a los diferentes perfiles de consumo, estos pueden ir en función de país, región, género, edad, nivel educativo y nivel socioeconómico. Sobre las exigencias del consumidor, el usuario demanda productos de mayor calidad, tanto externa como interna. Dentro de los aspectos externos se encuentran: presentación, apariencia, uniformidad, madurez, frescura; los cuales son los factores principales de decisión de compra en un local de venta.

Los diferentes factores que intervienen en el proceso de compra, son: apariencia, frescura y sabor; mientras que los secundarios son: precio, certificado libre de plaguicidas, valor nutricional, vida en estante; y en un tercer término se encuentran: conveniencia de preparación, tamaño, si son de estación, si vienen empacados o a granel.

Percepción de la calidad y la satisfacción del cliente

El esfuerzo de las empresas no se debe reducir a la calidad como tal, sino que debe contemplar que esa calidad sea adecuadamente percibida por el cliente, con el fin de que las experiencias de satisfacción cumplan y superen las expectativas, y que esto oriente al cliente a repetir la experiencia volviendo a comprar, por lo que da lugar a la realización de estudio como el presente. Para ciertos autores (López Camelo, 2003) la calidad es una percepción compleja de muchos atributos que son evaluados simultáneamente en forma objetiva o subjetiva por el consumidor. El cerebro por medio de los sentidos procesa la información captada y ésta es asociada a experiencias pasadas o es grabada si no fue captada anteriormente en la memoria, siendo un factor que incide en la decisión de compra en un futuro.

En el presente estudio no solo se aborda la problemática de identificar variables que intervienen la satisfacción del cliente en relación a las frutas y verduras, sino con un enfoque más amplio, también se incluye el momento de la compra en un establecimiento de los mercados de abastos. En el siguiente apartado se define el concepto de calidad y su relación con la percepción de la calidad por parte del cliente, para entenderlo en el plano de frutas y hortalizas; tema central de este estudio.

En relación al significado de calidad, una definición textual adoptada para el presente estudio, fechada en 1978, por el American National Standards Institute (ANSI) y la American Society for Quality (ASQ, por sus siglas en inglés), entidades que definieron oficialmente a calidad como se enuncia a continuación: "la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio en que se sustenta su capacidad para satisfacer determinadas necesidades" (Evans y Lindsay, 2005).

Cuadro 1: Definiciones de calidad.

Definiciones de Calidad	
ASQ (2012)	Termino subjetivo para el cual cada persona o sector tiene su propia definición. En el lenguaje técnico, la calidad puede tener dos significados: 1. Las características de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer necesidades explícitas o implícitas; 2. Un producto o servicio libre de deficiencias. Según Joseph Juran, calidad significa "justo para el uso," de acuerdo con Philip Crosby, que significa "la conformidad con los requisitos".
Evans y Lindsay (2005)	La calidad es cubrir o exceder las expectativas del cliente.
Taguchi (citado en Ross, 1989)	La calidad es una función de pérdida. Cuanto mejor sea la calidad, menor es la pérdida que causa a la sociedad.

Fuente: Elaboración propia (2012)

Como se ha visto en Cuadro 1 de definiciones con respecto al concepto anterior y de acuerdo con ASQ (2012) calidad es una característica de un producto o servicio que tiene esa habilidad para satisfacer necesidades. Por el otro lado Evans y Lindsay (2005) definen la calidad en cubrir o exceder las expectativas del cliente.

En cuanto a la definición de calidad, ASQ (2012) declara la importancia de los productos y servicios en la satisfacción de los clientes. Por eso es necesario investigar otras definiciones relacionadas con la satisfacción del cliente.

¿Qué determina la satisfacción del cliente?

Según Kotler y Keller (2006), la satisfacción del comprador depende del resultado entregado al cliente, es por eso que estos autores atribuyen mayor importancia a la satisfacción del cliente. Para Kotler y Keller (2006), la satisfacción es el conjunto de los sentimientos de placer o decepción resultante de la comparación del desempeño de la percepción de un producto (o el resultado) en relación con sus expectativas.

Es así que, mediante la revisión de los conceptos de calidad y satisfacción del cliente, en contraposición con los antecedentes y la situación actual de la empresa, el presente trabajo pretende estudiar las características que influyen en la satisfacción del cliente de la empresa en cuestión, mediante una medición cuantitativa que permita identificar y evaluar las variables dominantes involucradas.

Sujetos del estudio

Los sujetos involucrados en el presente trabajo de investigación, son clientes que adquieren sus productos en la empresa razón del estudio, la cual se ubica en el Mercado de Abastos de la ciudad de Tijuana, Baja California. Estos consumidores presentan variados perfiles; entre ellos se encuentran las amas de casa, padres de familia y organizadores de eventos familiares; tratándose del tipo de consumidores que adquieren estos bienes para consumo propio, los cuales se estima que acuden a la Empresa para realizar sus compras de una a dos veces por semana.

Es importante aclarar que existe otro perfil de consumidor en cuanto a los clientes de la empresa se refiere. Este otro perfil se trata de clientes cuya compra no se realiza para consumo propio, sino que se trata de intermediarios o procesadores de los bienes adquiridos como insumo de sus productos finales; por ejemplo, abarroteros, taqueros, restauranteros, servicios de banquetes o *catering*, comedores industriales, y de puestos en *tianguis* y *sobrerruedas*.

La definición del tamaño muestral se realizó con base en la población total sin distinción alguna; ello no implica una disminución en la certeza de cumplir con el procedimiento metodológico y científico del muestreo pues sólo hará que dicho tamaño de muestra sea más grande, y por lo tanto, asegurar el mínimo aceptable para el cálculo de la muestra.

Así pues, la estimación del tamaño poblacional, incluyendo estos dos perfiles de consumidores, se realizó con base en el número de notas de ventas realizadas en el mes de diciembre de 2011 de la empresa en estudio, para tener referencia del mismo mes de aplicación del instrumento. De esta forma, la población total de notas de venta de algún bien perecedero en la empresa en el mes de diciembre del año 2011 es de 13,726.

Tamaño de la muestra

Para poder determinar el tamaño de la muestra, fue necesaria la utilización del cálculo para muestras basadas en "poblaciones pequeñas" (Rea y Parker, 1991). La técnica de definición de la muestra será por conveniencia, y la aplicación, en este caso, de las muestras será solamente en forma aleatoria, es decir, sin mediar distinción alguna entre un sujeto y otro para ser seleccionado, teniendo todos la misma probabilidad de participar en la muestra. Para el estudio presente y de acuerdo con la información con que se cuenta, se utilizó la fórmula de Rea y Parker (1991), que es la siguiente:

En donde:

z = Nivel de confianza	$z = 90\%$
S = Margen de error	$S = 6.5\%$
p = Proporción	$p = 0.5$
$q = (1-p)$	$q = 0.5$
N = Población	$N = 13,726$

$$n = \frac{z^2 N(pq)}{(pq)z^2 + S^2(N - 1)}$$

Para utilizar esta fórmula se utiliza la probabilidad de ocurrencia (proporción) de 0.5 ($p=0.5$), para la probabilidad de no ocurrencia (la otra proporción) sería $q=1-p$ lo cual da el 0.5 ($q=0.5$), la razón de establecer un $p=0.5$ es por no conocer la proporción exacta de elementos de la muestra que poseen la característica investigada por no tenerse alguna consideración al respecto, y por ende se prefiere tener $p=0.5$.

Para la determinación del tamaño de la población fue necesario determinar el número de notas de venta emitidas en el mes de octubre del 2011, lo cual da un numeral de 13,726. La parte del nivel de confianza es de 90% ($z=1.64$ de acuerdo a las tablas de la distribución normal) esto representa que el 90% de los datos caen bajo la curva normal. Se aplica un margen de error de un 6.5%.

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(1.64)^2(13726)}{(0.5)(0.5)(1.64)^2 + (0.065)^2(13726 - 1)}$$
$$n = 158.28$$

El tamaño de la muestra se define después de calcular los datos señalados arriba, cuyo resultado es 158.28, por razones de calidad en la información se redondea el dígito inmediato superior, dando un resultado final de 159 encuestas a recopilar y para efectos prácticos del la distribución de la muestra se determinaron finalmente cerrar la muestra en 160.

Distribución de la muestra

Como parte del trabajo de campo del estudio y para la obtención de información a partir de fuentes primarias, se realizó la aplicación de la encuesta en forma aleatoria de los sujetos de estudio al momento de haber realizado la compra en el establecimiento de la presente empresa.

Para distribuir el número de 160 sujetos a encuestar en el presente estudio, ubicándose en fechas del mes de diciembre de 2012, solamente se tenían como referencia las notas de venta del mismo mes en 2011, por lo que primero se estimó la afluencia del número de personas que visitaron el local en la primera semana del mes de diciembre del año 2011, a partir del número de notas de venta realizadas entre semana y fin de semana.

Cuadro 2: Distribución porcentual del número de notas de venta en diciembre del 2011

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
10%	10%	10%	10%	20%	20%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia (2012)

Como se puede observar, el Cuadro 2 muestra como el porcentaje de notas de venta se distribuyen en la primera semana del mes de diciembre del 2011, ya que no se tiene el número de clientes que realizaron compras en ese periodo de tiempo, se estima una cantidad de clientes a encuestar sobre esta proporción de las notas de venta, calculando la distribución de las sub-muestras por día; ahora, para calcular el número de sub-muestras por día se multiplica la proporción del día correspondiente por la muestra total para calcular la sub-muestra, cada una de las sub-muestras es definida en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Distribución de la muestra del estudio

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
16	16	16	16	32	32	32	160

Fuente: Elaboración propia (2012)

Por lo tanto, tomando en cuenta al cálculo de la muestra, se repartió en proporción a las proporciones de las notas de venta por día en el mes de diciembre de 2011, por lo que se obtuvieron sub-muestras diarias planteadas en el Cuadro 3, finalmente, sumando la muestra total de 160.

El instrumento

El instrumento utilizado es una encuesta mostrada en el Cuadro 4, la cual está compuesta por tres bloques de preguntas, enfocadas a lograr los objetivos específicos de este estudio, con lo cual se intenta conocer la opinión de los consumidores que compran en la empresa. Al final, el instrumento contabiliza hasta 17 reactivos, los cuales se presentan en el siguiente cuadro ya mencionado.

Cuadro 4: Encuesta de satisfacción del consumidor

Universidad Autónoma de Baja California
Maestría en Administración

Nombre del Encuestador: _____ Fecha: _____ No. de Folio: _____

Proyecto: Identificación y evaluación de variables que intervienen en la fidelidad del consumidor de Central de Verduras y Hortalizas en la ciudad de Tijuana, B.C.

1. ¿Con cuánta frecuencia compra verdura y hortalizas?

1) Cada semana 2) Cada dos semanas 3) Cada tres semanas 4) Cada mes

2. Especifique cuanto días a la semana compra verduras y hortalizas _____

3. Mencione el día de la semana que acostumbra comprar verduras y hortalizas

1. () Lunes 2. () Martes 3. () Miércoles 4. () Jueves 5. () Viernes 6. () Sábado 7. () Domingo

4. Regularmente, ¿en qué establecimiento compra sus verduras y hortalizas?

1) () Central de Abastos 2) () Supermercado 3) () Abarrotes 4) () Oxxo 5) () Otro _____

5. ¿Escoja las tres principales razones por las cuales elige una verdura u hortaliza?

1) Apariencia	2) Frescura del producto	3) Tamaño	4) Textura del producto
5) Madurez	6) Sabor	7) Otros	

6. De las siguientes puntos, ordene de mayor a menor importancia los aspectos que debe de tener un establecimiento dedicado a la venta de verdura y hortalizas:

Variables	1.- Apariencia de las instalaciones	6.- Precios	
	2.- Apariencia del personal	7.- Surtido	
	3.- Atención al cliente	8.- Calidad	
	4.- Higiene y Limpieza	9.- Variedad	
	5.- Cercanía	10.- Otros:	

7. ¿Había comprado con anterioridad en la Central de Verduras y Hortalizas? 1. () Si 2. () No

8. De los siguientes puntos califica de acuerdo a cada característica, respecto a su compra en Central de Verduras y Hortalizas.

Variables	Precio	Muy bajo, casi gratis	1	2	3	4	5	Extremadamente caro
	Calidad de Productos	Excelente	1	2	3	4	5	Pésimo
	Atención al cliente	Excelente	1	2	3	4	5	Pésimo
	Surtido de Frutas y Verduras	Verdaderamente completo	1	2	3	4	5	Solo productos básicos
	Higiene y Limpieza	Extremadamente limpio	1	2	3	4	5	Muy sucio
	Apariencia de las instalaciones	Muy modernas	1	2	3	4	5	Muy viejas
	Apariencia del personal	Muy adecuado	1	2	3	4	5	Muy inadecuado

9. ¿Cuáles es el motivo por el que decidió realizar esta compra?

1) Eventos familiares 2) Compra de despensa 3) Pedidos 4) Reventa 5) Otros _____

10. Al momento de realizar un evento familiar ¿dónde prefiere comprar sus verduras?

5) Tienda de la esquina 6) Mercado Hidalgo 7) Súper mercado 8) Central de abastos 9) Otro _____

11. Mencione 2 razones por la cual compra en Central de Verduras y Hortalizas:

1. _____

2. _____

12. Mencione 2 propuestas de mejoras para Central de Verduras y Hortalizas que le gustaría que se realizaran:

1. _____

2. _____

13. Mencione que otras frutas y verduras le gustaría que se agregaran al catálogo de Central de Verduras y Hortalizas.

1. _____

2. _____

3. _____

14. Cuanto gastó al realizar esta compra. (en pesos) \$ _____

I. Género: M F II. Edad: _____

III. Ocupación:

1) Ama de casa 2) Empleado 3) Estudiante 4) Empresario

5) Autoempleo 6) Comisionista/vendedor 7) Desempleado 8) Otros: _____

IV. Ingreso semanal aproximado (en pesos) \$ _____

V. Lugar de residencia

1) Centro	2) Mesa de Otay	3) Playas de Tijuana	4) La Mesa	5) S. Antonio de los Buenos
6) S. Taboada	7) Centenario	8) Cerro Colorado	9) La Presa	10) Otros:

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!

Fuente: Elaboración propia (2012)

Procedimiento

Conforme el calendario, en las primeras semanas del mes de diciembre del año 2012, obedeciendo al diseño de estudios transversales, se aplicó el cuestionario en las instalaciones de la empresa, en horarios laborales hasta que fuera cumplida la cuota de cada sub-muestra para los días programados. Se determinó que los sujetos que participarían en el estudio debían ser clientes de la empresa una vez que realizaran su compra, por lo que la aplicación del instrumento fue a la salida de las instalaciones únicamente a las personas que fueran identificadas como clientes que llevaran sus compras a la salida, ya sea para dirigirse a sus vehículos o a la calle. Una vez identificado el cliente, el encuestador se acercaba presentándose de manera respetuosa invitando al cliente a contestar un cuestionario respecto a su compra con fines académicos, pidiendo unos minutos de su tiempo y garantizando la confidencialidad de la información que fuera a brindarse.

La realización de la encuesta fue preguntando a los clientes de manera verbal cada uno de los reactivos contenidos en el instrumento, mientras que el encuestador anotaba las respuestas en la hoja impresa para tal fin. En el caso de reactivos que requirieran alguna explicación adicional, el encuestador tomaba un breve espacio para dejar en claro la pregunta o la dinámica para contestar, de modo que el cliente pudiera responder adecuadamente conforme a instrucciones. Por otro lado, si el cliente requería que se le repitiera la pregunta o las opciones de respuesta, el encuestador llevaba a cabo una repetición verbal de manera clara y audible para obtener adecuadamente la respuesta, minimizando el sesgo por cuestiones de la aplicación del instrumento. Una vez contestado el cuestionario, el encuestador agradecía al cliente por el tiempo dedicado y enfatizando la importancia de las respuestas proporcionadas para los fines del presente estudio. Concluida la aplicación del estudio en el campo, se procedió a capturar de la totalidad las encuestas, conforme a las diferentes escalas de cada reactivo, en el programa informático SPSS versión 16, para su posterior análisis estadístico.

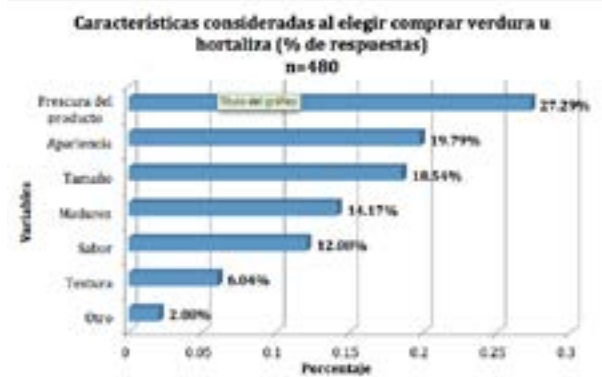
El análisis de los resultados se realizó por frecuencias y de manera descriptiva para su presentación gráfica, además de calcularse medidas de tendencia central para las variables cuantitativas y realizarse cruce de variables para los reactivos interrelacionados.

Resultados

Comportamiento de compra de los encuestados

Las variables estudiadas respecto al comportamiento de compra fueron la frecuencia de compra de verduras y hortalizas por parte del cliente en semanas al mes que realiza la compra, días a la semana, así como los días de la semana en que realiza tales compras; del mismo modo se averiguaron las características que el cliente considera al elegir comprar verduras u hortalizas.

Figura 3: Características que son consideradas al elegir comprar verduras u hortalizas¹

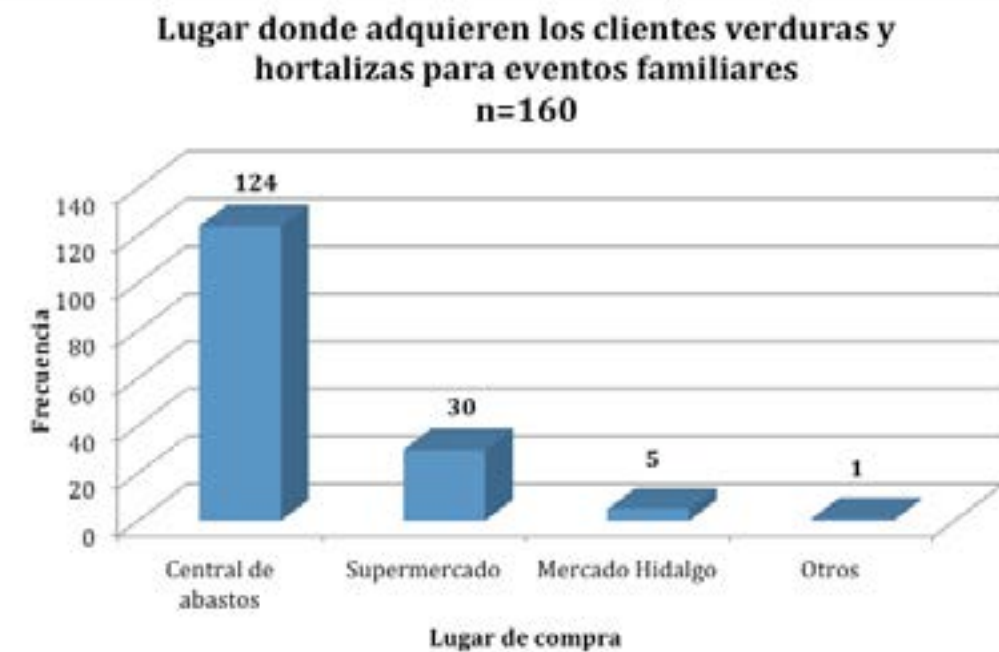


Fuente: Trabajo de campo (2012)

¹ En esta variable, se le pidió a los encuestados que eligieran las tres opciones principales. Por lo que el total de respuestas sobrepasa al número de encuestados (160). Registrándose en total 480 respuestas.

Como elementos del comportamiento de compra de los clientes, se cuestionaron las características que consideran los clientes al elegir comprar verdura y hortaliza, a lo cual 131 personas (27% de 480 elecciones múltiples) eligieron frescura del producto; en 95 ocasiones (20%) se eligió la apariencia, 89 (19%) el tamaño, ambas opciones presentan una tendencia parecida, aunque un poco distante de la frescura como primera opción; 68 personas (14%) eligieron la madurez, sabor se encontró con 58 elecciones (12%), ambas características se encontraron con cierta distancia de la última opción, esta última con 29 respuestas, la textura (6%); además, se dieron opciones que no representan proporciones significativas y se agruparon en un 2% que no figura en la lista.

Figura 4: Lugar donde los clientes compran verdura y hortaliza para eventos familiares



Fuente: Trabajo de campo (2012)

En la identificación del lugar donde los clientes acostumbran comprar verdura para sus eventos familiares, se encontró que 124 eligieron el complejo de la Central de Abastos a la que pertenece Central de Verduras y Hortalizas, estas representando el 77% de la elección de los sujetos de estudio y finalmente 30 sujetos mencionaron supermercado, cinco más mencionaron Mercado Hidalgo y solamente uno contestó otros.

En general, se observa que el comportamiento de compra de los clientes encuestados, tiene una tendencia hacia la compra recurrente semanalmente, una tercera parte de forma diaria y otra tercera parte entre uno y tres días a la semana, con una preferencia a realizar sus compras en el complejo comercial de la Central de Abastos, concentrándose en frescura, apariencia y tamaño de la verdura y hortaliza.

Análisis de las variables relacionadas a la satisfacción del consumidor

Respecto a la variable de satisfacción del consumidor, se cuestionó sobre la prioridad de cada aspecto de los establecimientos de venta de verduras y hortalizas en general, además de características de los productos según la percepción de los clientes.

Figura 5: Variables de importancia en establecimientos de venta de verduras u hortalizas¹

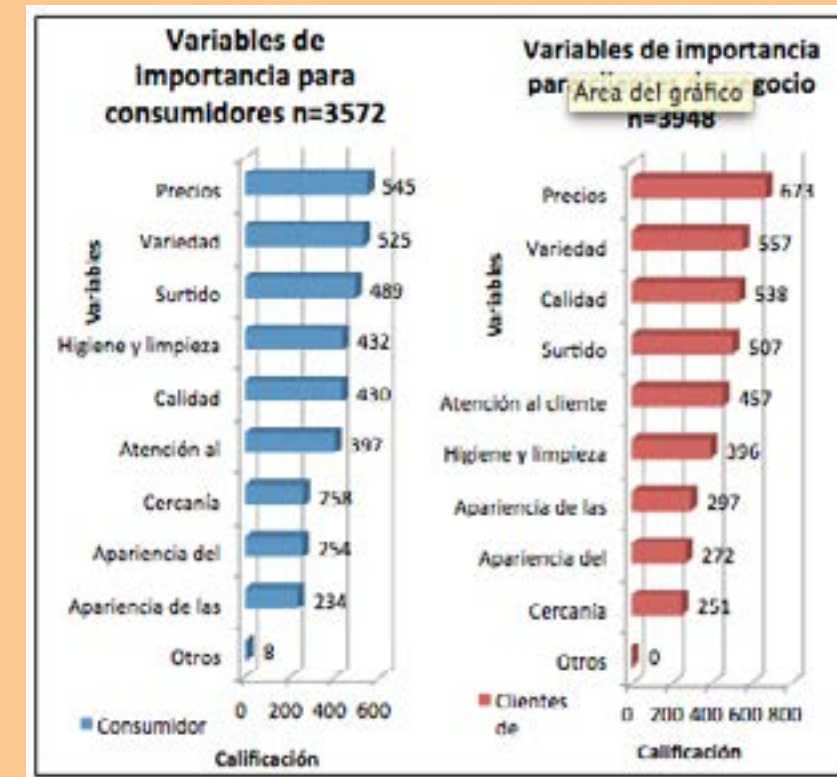


Fuente: Trabajo de campo (2012)

A este respecto, se encontró que la variable a la que se le atribuyó mayor importancia resultó ser el precio con una calificación de 1208 (16.08%), seguido del surtido con 986 (13.71%), en tercer lugar la calidad con 962 (13.38%), mientras que las variables con menor importancia fueron atención al cliente con calificación de 854 (11.87%), higiene y limpieza fue calificada con 828 (11.51%) variedad con 788 (10.96%), apariencia de las instalaciones con 531 (7.38%), apariencia del personal con 526 (7.31%) y en último lugar la cercanía con 509 (7.08%).

¹ Para esta variable se le pidió a los 160 encuestados que ordenaran, de mayor a menor importancia, cada uno de los nueve factores que se les presentaron. Donde la elección del primer factor corresponde a una calificación de 9, el segundo factor elegido corresponde a una calificación de 8, y así sucesivamente hasta el último factor presentado con una calificación de uno. Por lo tanto, 160 encuestados podían elegir cada uno de los 9 factores con una calificación distinta. De esta manera se obtuvo que el total del puntaje ascendió a 7,192, que representa el total de la muestra posible para esta figura.

Figura 6: Variables de importancia para clientes consumidores y de negocio



Fuente: Trabajo de campo (2012)

Identificados los motivos por el que realizaron su compra los encuestados en el momento de aplicación del instrumento, se identificaron distintas tendencias que se explican en los siguientes párrafos. Según el orden en que los clientes, tanto consumidores como de negocio, jerarquizaron las variables de importancia involucradas en su decisión de compra de verduras y hortalizas en establecimientos, se identifica que el precio tuvo más importancia para ambos clientes, aunque fue mayor para los clientes de negocio que para los consumidores; entretanto, la variedad quedó en segundo lugar en la suma de las medias ponderadas, siendo más importante para el cliente consumidor que para el de negocio; el surtido quedó en tercer lugar al sumar las medias ponderadas, siendo más importante para el cliente de negocio que para el consumidor; en cuarto lugar se ubicó la calidad, valorada más por el cliente de negocio que por el consumidor; atención al cliente fue más apreciada por el cliente de negocio; higiene y limpieza fueron más importantes para el cliente consumidor; se identificó asimismo, que las variables de apariencia de instalaciones, apariencia del personal y la cercanía, juegan papeles secundarios en las preferencias de los dos tipos de clientes.

Dentro de esta ponderación analizada, se identificaron tendencias por tipo de cliente: para ambos clientes fue primordial el precio; el cliente consumidor ubicó en segundo lugar la variedad, en tercero el surtido, cuarto higiene y limpieza, quinto la calidad, y sexto la atención al cliente; mientras que el cliente de negocio ubicó en segundo término la calidad, en tercero la variedad, cuarto el surtido, quinto la atención al cliente, sexto higiene y limpieza; fueron menos importantes la apariencia y la cercanía para ambos tipos de clientes.

Figura 7: Razones principales por las cuales los clientes eligen la verdura y hortaliza



Fuente: Trabajo de campo (2012)

Tanto apariencia como fresca del producto fueron las principales razones de primera opción por las que clientes consumidores y clientes de negocio eligen verdura y hortaliza. Son muy parecidos las frecuencias de quienes eligieron apariencia como primera opción, ya que 41 clientes consumidores la eligieron y 37 clientes de negocio también. Respecto a la fresca del producto se notan diferencias pronunciadas, ya que 22 clientes consumidores la eligieron como primera opción mientras que los clientes de negocio fueron 36.

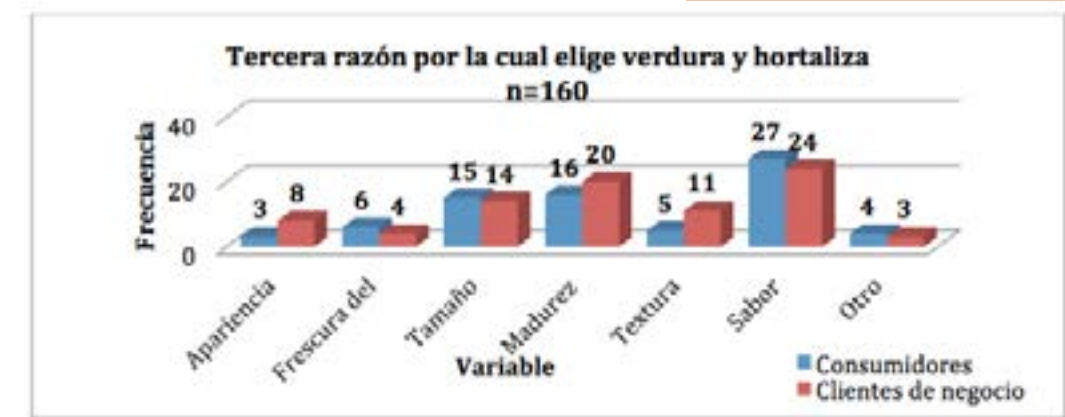
Figura 8: Otras razones por las cuales los clientes eligen sus verduras y hortalizas



Fuente: Trabajo de campo (2012)

En segundo término fue preferida la fresca del producto por los dos tipos de clientes, casi la mitad de los clientes de negocio, es decir 47% (exactamente 33 casos) y casi la mitad de los clientes consumidores, el 43% (30 casos); el tamaño de la verdura y hortaliza fue más importante para 31 clientes de negocio (44% de ellos) que para el cliente consumidor, de los cuales 17 (el 25%) apreciaron más la madurez y 16 (el 23%) el tamaño.

Figura 9: Otras razones de menor importancia por las cuales los clientes eligen sus verduras y hortalizas



Fuente: Trabajo de campo (2012)

Como tercera razón por la cual los clientes eligen verdura y hortaliza destacó el sabor, ya que 27 clientes consumidores lo refirieron, mientras que los clientes de negocio fueron 24; la madurez del producto fue apreciada por 20 clientes de negocio y por 16 clientes consumidores; el tamaño fue reportado por 15 clientes consumidores y por 14 clientes de negocio.

Análisis de las variables en relación a la experiencia de compra

Adentrando en detalles sobre la experiencia de compra, se encontraron diferentes elementos respecto al comportamiento de compra de los clientes encuestados, lo cual se vislumbra en los siguientes resultados.

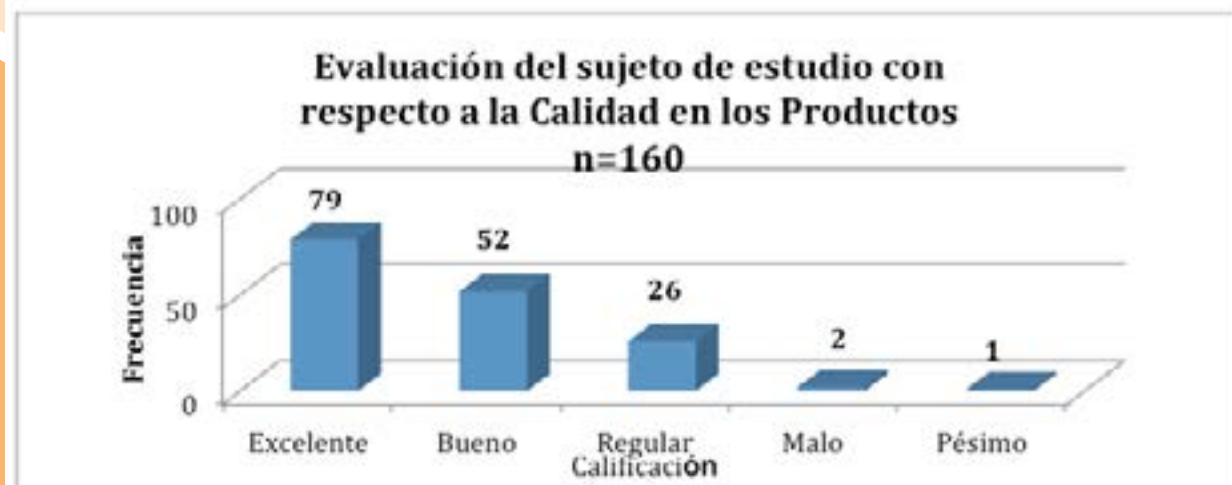
Figura 10: Evaluación del sujeto de estudio con respecto al precio



Fuente: Trabajo de campo (2012)

Casi la mitad de los clientes 68 (42.5%) reportaron que el precio de los productos en Central de Verduras y Hortalizas era “Muy bajo, casi gratis”, mientras que el 42 (26.25%) determinó que el precio era “Bajo”, estas dos primeras elecciones dan un total proporcional de casi dos terceras partes; mientras que 47 (29.38%) lo categorizaron en “Regular” y solamente el 3(1.88%) indicaron que era “Caro”.

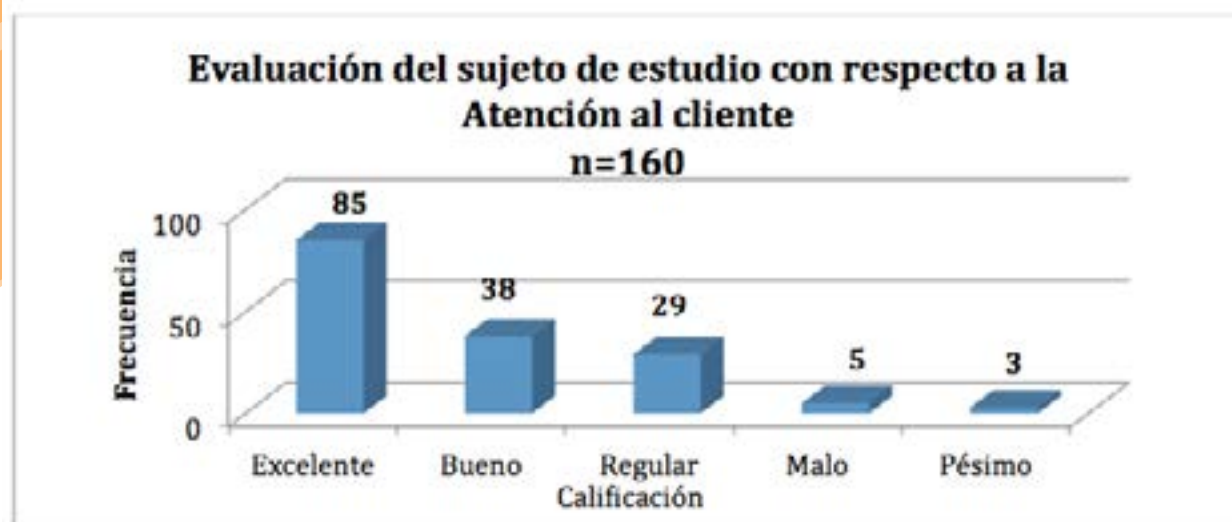
Figura 11: Evaluación del sujeto de estudio con respecto a la calidad en los productos



Fuente: Trabajo de campo (2012)

En materia de la calidad de los productos, casi la mitad 79 (es decir, el 49.38%) de los clientes encuestados calificaron de “Excelente” los productos de la empresa, casi una tercera parte 52 (un 32.5%) los calificaron como “Bueno”, estas dos primeras calificaciones representan más del 80% de las respuestas de los sujetos de estudio, entendiéndose que la calificación de los productos de la empresa es excelente o más que buena; el resto de los resultados indican que 26 (16.25%) lo calificaron como “Regular”, 1.25% como “Malo” y 1 (0.63%) como “Pésimo”.

Figura 12: Evaluación del sujeto de estudio con respecto a la atención al cliente



Fuente: Trabajo de campo (2012)

Los sujetos de estudio evaluaron la atención al cliente que percibían por parte de Central de Verduras y Hortalizas: 85 (53.13%) encuestados calificaron como “Excelente” y en un 38(23.75%) como “Bueno”, estas dos primeras representan tres cuartas partes del total de las respuestas; mientras que la otra cuarta parte evaluaron un 29 (18.13%) como “Regular”, 5 (3.13%) como “Malo” y 3 (1.86%) como “Pésimo”.

Figura 13: Evaluación del sujeto de estudio con respecto al surtido de verdura y hortaliza



Fuente: Trabajo de campo (2012)

El surtido de frutas y verduras con que cuenta la empresa fue calificado como “Verdaderamente completo” por 94 (58.75%) de los encuestados, mientras que fue categorizado como “Completo” por el 43 (26.88%), posteriormente la elección “Regular” obtuvo el 18 (11.25%), “Sencillo” el 3 (1.88%) y “Solo productos básicos” obtuvo 2 (1.25%) de la muestra.

Conclusiones

Cabe señalar que las sugerencias y reflexiones son sin duda de importancia disciplinaria para las áreas de administración, mercadotecnia, y disciplinas relacionadas al área; esta inclusive tiene relevancia en el ámbito social, ya que los hallazgos pueden ser utilizados por cualquier empresa o particular para aumentar su competitividad y, por ende, satisfacer necesidades de la población. Conocer los requerimientos del cliente es de suma importancia, es por eso que se enunció el primer objetivo con el fin de conocer las características más trascendentales que buscan los clientes al momento de elegir una fruta y verdura.

El trabajo de campo realizado muestra que los resultados no difieren mucho de lo referido por López Camelo, reportando los sujetos de estudio que los tres atributos más importantes al momento de elegir una fruta y verdura son: en primer lugar la frescura del producto; posteriormente la apariencia del producto; y, finalmente, el tamaño de la fruta o verdura. Dentro del análisis de las variables más importantes se encontró que es el precio, seguido por el surtido de los productos en el local, en la tercera posición dejando a la calidad del producto y en cuarta posición la atención que se le da al cliente en las instalaciones.

Sin embargo, en el presente estudio se diseñó el instrumento con una valoración del orden de importancia para los clientes y consumidores de las variables del producto y del establecimiento, sin considerar la interacción entre tales variables, es decir, si el cliente es más sensible al precio respecto a surtido y calidad o atención en el establecimiento. Aun así, esta información es de utilidad para estudios posteriores que analicen la interacción entre las variables para la decisión de compra o satisfacción.

Revisando estudios anteriores como el de López Camelo (2003) donde se encuentra que la variable precio ocupó el cuarto lugar entre los factores que se consideran para elegir frutas y verduras, de las tres primeras posiciones las ocuparon las variables apariencia, frescura y sabor, en orden de importancia mientras que en la investigación realizada en Tijuana, se encontró que la variable precio ocupa el primer lugar en los factores a considerar.

Según la evaluación de los clientes de distintos aspectos de la empresa, se concluye que:

- Los clientes perciben que la empresa brinda precios bajos, y al considerarlo primera opción en la decisión de compra, la empresa tiene ventajas sobre sus competidores.
- Los clientes calificaron como bastante amplio el surtido de verduras y hortalizas con que cuenta la empresa, ubicando como segundo factor más importante en su decisión de compra, por lo que representa un factor de fortaleza para la organización.
- Siendo la calidad una opción bastante apreciada por los clientes, y la mayoría calificaron como excelente y bueno el nivel de la empresa, se concluye que representa también una fortaleza, que por lo menos debe mantenerse y en el mejor de los casos buscar su mejora continua.
- En materia de atención al cliente, la empresa fue calificada muy favorablemente, de modo que, se concluye que representa también una fortaleza.
- Un área de oportunidad que debe considerar la empresa es la higiene y la limpieza, ya que los clientes la consideran en un quinto lugar de importancia y la calificación se inclinó más hacia una percepción de limpio a regular.
- Mientras que la apariencia de las instalaciones y la apariencia del personal, juegan un papel poco importante en la decisión de compra de verduras y hortalizas, la empresa no debería dejar pasar que tuvo una calificación que no marcó tendencia a lo más favorable, sino que se ubicó en una posición de favorable a regular.

Es de suma importancia la realización de estudios posteriores para evaluar qué tanto el sujeto de estudio es sensible a la variable precio, con respecto a la calidad del producto y a otras variables como la de atención al cliente, variedad y surtido de los productos que se ofertan; esto no solamente en una priorización de cada elemento por separado por parte del cliente, sino mediante una comparación de diferentes escenarios donde interactúen distintas ofertas en cuanto a características de productos o del establecimiento.

El tercer objetivo se enfoca en identificar las necesidades de dos tipos de segmentos de clientes, en función de su motivo de compra, ya sea para consumo personal o para utilizar los productos en algún negocio. Puede apreciarse que la diferencia entre los segmentos de mercados es que la variable de precio coincide en el primer lugar, pero las variables sucesivas importantes difieren. Después del factor precio, los consumidores que adquieren productos para su propio consumo, valoran como muy importante al momento de la compra los factores como el surtido de productos, la variedad los mismos, y la higiene. Se puede decir que esto es por la razón de que buscan la mayor variedad posible en los productos, sin olvidar que la higiene es de suma importancia.

En contraste, después del factor precio, los clientes que adquieren productos para utilizarlos en algún negocio o establecimiento valoran como muy importante al momento de la compra, aspectos como la calidad del producto, variedad, surtido y atención del cliente. Con respecto a esto se concluye que la empresa sujeta de estudio cumple precisamente con esas características, por lo que es preferida por este tipo de consumidores.

Es de suma importancia considerar que hay tres variables en la que coinciden ambos segmentos de consumidores, que se ubican por debajo de las variables antes consideradas en el nivel de importancia. Estas son: la apariencia de las instalaciones, apariencia y presentación del personal así como la cercanía del establecimiento. Esto probablemente se deba a que lo que buscan son productos de calidad y no instalaciones de calidad. Sin embargo son aspectos que la organización debe procurar

mantener en los estándares mínimos las condiciones físicas del negocio y las características del personal.

Para poder saber las áreas de oportunidad de la empresa, es de suma importancia saber de las necesidades de los clientes, los objetivos anteriores se enfocan en conocer a los sujetos de estudio, así como la importancia de las diferentes variables de estudio. El último objetivo específico plantea el conocer la evaluación de los sujetos de estudio con respecto a las variables más importantes al momento de compra. En el presente estudio se concluye que todos las variables que tienen un valor de regular, malo y pésimo son las áreas de oportunidad, a la interrogante de por qué la calificación de regular se considera como una área de mejora, es porque los negocios requieren tener mayor calidad en los productos y servicios que ofrecen para poder ser más competitivos. Además de que el término regular significa que las expectativas de los clientes fueron igual a la percepción de la entrega de productos y servicios que tenían previamente. No se diga de las evaluaciones donde se encuentran una calificación de malo y pésimo, estas son las que requieren atención inmediata, se concluye que las áreas donde se obtuvo esta respuesta son razones por las cuales no se realizan compras posteriores.

Con base en lo antes expuesto y conforme a los resultados obtenidos se puede concluir que ninguno de los siete aspectos se obtuvieron calificaciones de malo pésimo. En los que se obtuvo las calificaciones entre regular y bueno se encuentran los factores de higiene y limpieza, apariencia de las instalaciones y presentación del personal, que se viene cierto nos factores que inciden directamente en el nivel de satisfacción y tampoco se encuentran en los primeros lugares que inciden al momento de la compra deben ser incluidos en un plan de mejora ya que intervienen directamente en la experiencia integral del cliente al momento de realizar su compra.

En el mismo sentido, los precios que se ofrecen en el establecimiento fueron percibidos como bajos, sin embargo, existe la posibilidad de mejorar las gestiones con los proveedores para mantener e incluso tratar de bajar aun

mas los costos para que los precios sean percibidos como muy baratos en un futuro mediano pero sin sacrificar la calidad de productos. Por último, entre los aspectos que fueron calificados como buenos o excelentes se encuentran la calidad y el surtido de los productos y la atención al cliente. Por los que las acciones en estos aspectos deben orientarse, por lo menos a mantenerse en el mismo nivel.

En síntesis, es de suma importancia enfocar estudios posteriores sobre las variables de mayor importancia que, en este caso, son precio, calidad y surtido; y, finalmente, volver a monitorear la satisfacción de los clientes con respecto a estas variables. Cada objetivo específico se enfocó en encaminar el estudio a la realización del objetivo general, descritos e interpretados los resultados se sacaron conclusiones por cada uno de los objetivos, con lo cual se concluye que las variables dominantes que intervienen en la satisfacción del cliente que compra en la empresa objeto de estudio son: precio, calidad y variedad, en orden de importancia.

Aunado a esto, existen otras formas en que fueron priorizadas las variables por los clientes, ya que para el cliente consumidor fue importante en primer término el precio, en segundo la variedad y en tercero el surtido; mientras que para el cliente de negocio fue importante en primer lugar el precio, en segundo la calidad y en tercero la variedad. En otro orden de ideas, la apariencia y la frescura del producto fueron la primera elección para ambos tipos de clientes, mientras que tamaño, madurez y sabor jugaron un papel importante pero secundario en la compra de verduras y hortalizas.

Para la realización del presente estudio se consideraron solamente la evaluación individual de cada variable por parte del cliente involucrados en su satisfacción respecto a la compra de verduras y hortalizas, este enfoque se considera que limita en cierta medida el estudio del comportamiento de compra ya que en un entorno dinámico y donde se ven interactuar las variables de manera compleja no se razonan independientemente cada una de las características. Es por eso que se debería pensar en un estudio que se enfoque en evaluar

la satisfacción de los clientes jerarquizando distintos escenarios en los que se puede encontrar el cliente. Sin embargo, los hallazgos presentes son importantes porque ayudan a enfocar en lo futuro tanto esfuerzos como recursos sobre los atributos más importantes.

Por último, el estudio aporta conocimientos que facilitan la generación de estrategias y políticas para la toma de decisiones por parte de sus directivos y el personal que trabaja en la empresa, y lo más importante el conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad de la operación de la misma.

Otros hallazgos

A continuación se hace presentación de aportaciones adicionales generadas por este estudio, no formuladas en los objetivos del estudio de caso, pero desarrolladas en la construcción del instrumento y analizadas en los resultados, pueden aportar conocimiento para la toma de decisiones de los directivos de la empresa, así como del personal que labora en ella.

Dentro de los hallazgos adicionales que se pueden obtener del estudio se encuentran las razones de compra, propuestas de mejoras y productos que le gustaría al cliente que se agregaran al catálogo del establecimiento. Esta información es de suma importancia para mantener las fortalezas y trabajar sobre las debilidades detectadas por el cliente, y, finalmente, para justificar el tener mayor variedad de productos pedidos por el cliente.

Dentro de las razones de compra los sujetos de estudio indicaron que las tres principales fortalezas son el precio, la calidad y la variedad. Lo cual es bueno porque al momento de contrastarlo con la jerarquización de variables se encuentran en posición similar.

Con lo que respecta a conocer los puntos de mejoras se encontró que muchos no contestaron, implicando que deberían diseñarse reactivos que brinden opciones para facilitar la medición; considerando la información de los que sí respondieron el reactivo, se encontró que las tres principales variables que se tienen que trabajar son la limpieza, la atención del cliente y el estacionamiento que tiene el local. Al momento de contrastar estas respuestas con las variables más importantes se puede observar que no generan conflicto. Se concluye que estas variables no son de principal de importancia, pero sí generan disonancia en el cliente.

Y, finalmente, dentro de los productos que los sujetos de estudio les gustaría se agregaran al catálogo de productos del establecimiento, fueron muchos los que no contestaron, pero para los casos válidos, los tres principales fueron semillas, lácteos y guanábana; sin embargo, por la cantidad de personas que respondieron, debería proponerse un estudio a profundidad que invite al cliente a reflexionar y valorar qué productos son más atractivos para que la empresa considere incluirlos en su catálogo.

Bibliografía

American Customer Satisfaction Index. (s/a). *The America Customer Satisfaction*. Consultado el 09 de Mayo de 2010. Disponible en: <http://www.theacsi.org/>

ASQ. (2012). *Quality Glossary*. American Society for Quality. Consultado el 15 de agosto de 2012. Disponible en: <http://asq.org/glossary/>

CONACCA. (2012). *Centrales de Abasto*. Confederación Nacional de de Agrupaciones de Comerciantes de Centros de Abasto, A.C. Consultado el 13 de noviembre de 2012. Disponible en: <http://www.conacca.org.mx/>

El Siglo de Torreón. (2009). *Crisis económica provocará aumento del desempleo* (Fuente original: El Universal). Periódico "El Siglo de Torreón", miércoles 28 de enero de 2009. Consultado el 10 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/>

Evans, J. R. y Lindsay, W. M. (2005). *Administración y Control de la Calidad*. México: Thomson.

INEGI. (2011). *Indicadores Globales de la Actividad Económica (IGAE)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Aguascaliente, México. Consultado el 03 de julio de 2012. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/>

INEGI. (2011). *Información nacional, por entidad federativa y municipios: Baja California*. México en cifras. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Aguascaliente, México. Consultado el 03 de julio de 2012. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/>

Kotler, P. y Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de Marketing*. Pearson Education. México.

Kotler, P. y Keller, K. L. (2006). *Marketing Management* (12 ed.). Pearson Education. Estados Unidos.

Lerma Kirchner, A. (2004). *Comercio y Mercadotecnia Internacional*. México: Thomson.

López Camelo, A. F. (2003). *Manual para la preparación y venta de frutas y hortalizas*. Boletín de Servicios Agrícolas de la FAO, Capítulo 5.

Mancera Aguayo, M. (2009). *Crisis económicas en México, 1976-2008*. CNN Expansión. 14 de enero de 2009. Consultado el 15 de junio de 2012. Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/>

McCarthy, J. y Perrault, W. D. (2001). *Marketing*. En W. D. Jerome McCarthy, *Marketing* (pág. 15). México D.F.: Mc Graw-Hill.

Murayama, C. (2010). *Desempleo y Crimen*. Periódico "La Crónica de Hoy". 19 de febrero de 2010. Consultado el 23 de enero de 2012. Disponible en: <http://www.cronica.com.mx/>

RAE. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésimo segunda edición. Real Academia Española. Consultado el 07 de diciembre de 2012. Disponible en: <http://www.rae.es/>

Rea, L., & Parker, R. (1991). *Methods of analysis in public and urban affairs*. Survey research: a practical guide. Estados Unidos: Collegiate Publication Service.

Ross, P. (1989). *Taguchi Techniques for Quality Engineering*. New York: McGraw-Hill.

Tracey-White, J. (1991). *Wholesale markets: Planning and Design Manual*, Issue 90. Rome: FAO.

WUWM. (2012). *Sumario sobre mercados minoristas*. World Union of Wholesale Markets. Consultado el 07 de diciembre de 2012. Disponible en: <http://www.wuwm.org/w>

La participación de los empresarios de la IME en el desarrollo regional de Sonora ¿Espejismo o realidad?

◁ María del Rosario Fátima Robles Robles¹

Resumen

¿Cómo conciliar los retos y propuestas del desarrollo regional, que privilegian la visión de actores de los empresarios, y reconocen como sujetos a los trabajadores y el territorio ante una visión generalizada de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) considerada como “una industria sin sujetos”, en la que el enfoque teórico ha privilegiado la demanda, la competitividad y los requerimientos del trabajo, es decir, la ausencia de actores? Esta situación ha conducido a decir de Contreras (2000) a una desatención empírica hacia los actores y sus estrategias. El presente trabajo se centra en que existen puntos teóricos de conciliación que permiten conceptualizar al empresario como actor y es a partir de este enfoque y de la teoría de la estructuración social que nos es posible conocer y comprender las relaciones que se establecen en la IME.

El objetivo es conocer ¿cuáles son las reglas y los recursos que utilizan los empresarios de la IME?, ¿qué tipo de relaciones han tejido? ¿cuál ha sido su evolución a través del territorio sonorense? ¿esta evolución se ha materializado en sus acciones empresariales? ¿son diferentes las prácticas empresariales de la IME en el Norte y Sur del estado de Sonora? ¿podemos identificar características distintivas en estas regiones? Si esto es así ¿Podemos establecer las causas de esta distinción?

Para responder a estas interrogantes se utilizaron una combinación de métodos de índole cuantitativa y cualitativa, consistentes en bases de datos del INEGI y de la Secretaría de Economía y por otra parte, entrevistas a profundidad aplicadas a empresarios de la IME.

Los resultados preliminares de esta investigación arrojan que los empresarios de la IME en Sonora se han colocado como agentes participantes en un desarrollo regional comandado por empresas transnacionales, se observa en líneas generales un avance significativo en la incursión en la empresarios sonorenses en la gerencia y/o dirección de estas plantas, lo que les ha permitido participar en la toma de decisiones tanto al interior como al exterior de la planta, así como arrendatarios de naves industriales, en el establecimiento de shelters y a partir de los años noventa como proveedores en la cadena de suministros en industrias y regiones específicas.

Esta participación, sin embargo, presenta una evolución distinta a través de las regiones (norte, centro y el sur), que se refleja: en el tipo de industria, en el grado de integración, en las prestaciones sociales, en la vinculación con el sector educativo, en su visión de los recursos humanos, en las características de la innovación y las características del liderazgo entre otros factores. La importancia de este trabajo de investigación radica en que lleva el análisis al nivel micro, a las estrategias del desarrollo fundadas en el aprendizaje, absorción y acumulación, centrándose en los empresarios como actores de este desarrollo.

Palabras clave: Empresarios, industria, actores, desarrollo.

¹ Candidata a Doctor por El Colegio de Sonora, Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Universidad Estatal de Sonora, Línea de Investigación: Desarrollo Económico y Exclusión Social, email: rosrobles@yahoo.com.mx

1.1 Diferente especialización industrial

La evidencia indica que existe acción empresarial diversa en el territorio sonorense. En las entrevistas realizadas a empresarios de estas regiones encontramos que las diferencias en las habilidades gerenciales están relacionadas con un proceso de especialización industrial distinto en el estado. En la tabla 1 sintetizamos los diferentes grados de especialización industrial, en la que se observa que existe un comportamiento lineal descendente, Nogales es la ciudad donde actualmente encontramos procesos con alto valor agregado¹ y donde se pagan los salarios promedio más altos; en el sur del estado. Hermosillo una especialización en la industria automotriz, electrónica y logística. En Cd. Obregón, se pagan los salarios promedio más bajos debido a que la producción es de bajo valor agregado, con uso intensivo de la mano de obra. Los municipios de Guaymas y Empalme no disponen de mano de obra suficiente, por lo que “tienen que jalar a la gente de todas partes”, un gerente del parque industrial Roca Fuerte de Maquilas Tetakawi señala “tengo trabajadores de todas partes, tengo de Empalme, tengo de Guaymas, tengo del valle corto² y tengo del valle largo” (GYE1, 2013).

Entre los factores que los entrevistados señalan como significativos para los inversionistas al momento de decidir la localización de una planta se encuentran, el tipo de prestaciones, la baja presencia sindical, el costo de vida promedio, la tasa de desempleo, el número de universidades tecnológicas, el costo promedio de la mano de obra, la infraestructura, entre otros.

Tabla 1 Zonas de especialización en Sonora

	Guaymas-Empalme	Hermosillo	Nogales	Obregón
Factores del inversionista para invertir. Tipo de prestaciones, presencia sindical, costo de vida promedio, costo de mano de obra promedio, tasa de desempleo, infraestructura, número de universidades tecnológicas, disponibilidad de m2 en áreas industriales, costo de m2, costo de energía eléctrica costo de consumo de energía eléctrica.				
Habilidades empresariales identificadas por el SE	Block de pedido. Reactivos, en espera de indicaciones, flexibles	Block de pedido. Reactivos, en espera de indicaciones, flexibles	Catalogo. Propositivos, involucrados con definir una visión económica, aprovechan su ubicación geográfica y buscan como subirse a la competencia global	En germen o semilla.
Área de especialidad	Industria aeroespacial e industria médica.	Automotriz, electrónica y logística	Electrónica y eléctrica, evolución en empresas que se dedican a procesos de alto valor agregado como lo que es maquinado, proveería a la industria automotriz.	Yazaki y Sonora S. Plan. Productos de bajo valor agregado y alta demanda de mano de obra.
Prestaciones	Básica el transporte, “jalar gente de todas partes”, bonos de asistencia perfecta, bono navideño, pago por habilidades	Comedor, guardería, bonos por asistencia perfecta, pago por habilidades	Comedor, transporte, vales de productividad, bonos por asistencia perfecta, pago por habilidades	Pago por habilidades, algunas comedor
Salario promedio diario del operador universal	2	2.5	3	1 y 1.5

Fuente: (H5, 2013). Elaboración propia

1 Según definición dada por el INEGI, el Valor Agregado es “el monto en pesos del valor generado en el país por el proceso de maquila de exportación, que para efectos de la estadística de la IME comprende: sueldos, salarios, prestaciones sociales y contribuciones patronales; materias primas nacionales; envases y empaques nacionales; gastos diversos y utilidades brutas” (INEGI, Estadística, 2011).

2 El Valle largo es Pótam, Vícam y San Ignacio Río Muerto, y el corto es el Ejido Mi Patria, la Atravesada, las Guácimas. Menos de 70 Kilómetros es el Valle corto, más de 70 es el Valle largo. Este gerente describe así el tiempo que tardan los trabajadores de los valles para llegar a la empresa: “El que hace más tiempo hace hora y media, San Ignacio Río Muerto hace hora y media”, y continúa, “ellos duermen en tres etapas: duermen de venida, duermen de regreso y duermen en la noche, o sea, en tres tiempos duermen, ellos son los primeros que llegan, llegan a las 6:00 de la mañana, o sea, salen a las 4:30 de allá de su casa y ¿por qué llegan tan temprano? Porque el camión por alguna contingencia que pueda tener en el camino se tiene que ir temprano, si se llega a quedar tirado, si llega otro camión por ellos, si se llega a ponchar o lo que sea tiene que ser así, y eso tiene mucho mérito, es una friega jeh! y aparte vienen y trabajan muy bien y se los reconozco, y cuando han venido tarde los dejo entrar” (Ibíd.).

1.2 La controversia entre ausencia de política económica integral estatal y el proyecto público de especialización regional

En relación a la política de industrialización del gobierno estatal, existen puntos de vista opuestos entre el encargado de la política estatal y los entrevistados. Para los empresarios de la IME de Hermosillo un problema central es que no se ha desarrollado y actualmente no existe un proyecto de desarrollo industrial integral del estado de Sonora, “yo creo que eso es precisamente lo que nos falta, definir exactamente a qué nos vamos a dedicar, o sea, definir un perfil del estado, vemos historias de éxito en Querétaro, por ejemplo, donde el estado en todas sus ramas, educativo, gubernamental, se dedica a un solo rubro, yo creo que es lo que nos falta a nosotros” (H5, 2013). Otro entrevistado, también de Hermosillo, compara el caso de Tijuana que de estar especializada en el televisor, debido al cambio tecnológico en esta industria, tuvo que reconvertirse con éxito al sector médico

Primero que nada el gobierno en el caso de Sonora, aparte de la promoción tiene que tener un plan a largo plazo, para saber dónde quiero crecer, primero que nada identificar cuáles son mis áreas de habilidad, yo me voy a dedicar a qué, a la costura, a mano de obra intensa, capital intenso, aeroespacial, médico. Te voy a poner el ejemplo, a principios de los 90 Tijuana era considerada la capital del televisor, antes de que empezaran las de plasma, en la entrada de la ciudad decía, bienvenido a la capital del televisor, que era el segundo empleador más grande en México, en el sector maquilador después de ciudad Juárez, cuando empezaron a aparecer las televisiones de plasma, todo ese producto empezó a venir de China y se cayó el mercado en Tijuana, actualmente Tijuana está considerada como un clúster médico, ha crecido impresionantemente en el sector médico, productos médicos. (H1, 2013)

Empresarios de Nogales comparten este punto de vista, señalan que existen proyectos locales por ciudad (Hermosillo, Cd. Obregón, Nogales) pero no hay un plan estatal donde converjan los intereses de los diversos actores. Comparan lo que se hace en otros estados, que han tenido mayor éxito en la atracción de inversiones

Creo que no nos hemos puesto de acuerdo, creo que a través de los años cada administración tiene diferente punto de vista y no nos enfocamos en un plan de trabajo standard, en cómo promover la IME en Sonora, no en segmentos de Sonora, no para particulares de Sonora, sino para Sonora. Y ahí están los resultados, las estadísticas no mienten, cuando deberíamos ser los más grandes, somos uno de los más pequeños. Yo lo que he visto es que en otros estados, trabaja el empresario, trabajan los diferentes organismos, como CANACINTRA,¹ los diferentes organismos de promoción y trabaja el gobierno, gobierno estatal y gobierno municipal, yo los he visto bien integrados, se nota, promueven lo mismo. En Sonora todavía no se ha logrado esa integración. Existe en Hermosillo, existe en Obregón, existe en Nogales, por sí mismas, existe como ciudades, no existe como estado. Y pues si tú traes un plan diferente y viene un inversionista y viene a ver Sonora y ve diferentes menús, en cada ciudad de Sonora, ¿cuál es su impresión? Se va a otro estado, busca una estandarización de objetivos, creo que ahí todavía nos hace falta. (N3, 2013).

En Guaymas y Empalme los entrevistados no opinaron sobre la política estatal y/o la especialización regional y en Cd. Obregón señalaron que en esta ciudad la IME se encuentra estancada, varios empresarios de la localidad coincidieron en que esto es debido a la falta de promoción de la ciudad y a que ésta se realice solo por el sector público, asimismo expresaron que en esta ciudad no se han desarrollado empresarios privados nativos que se dediquen a la promoción y atracción de inversiones para la IME. La única experiencia poco exitosa que existe es una filial de Sonitronies S. de R. L. de Nogales, denominada Sonora Shelter Plan.

1 Cámara Nacional de la Industria de la Transformación

Ha sido un error cargar la promoción del municipio a una persona pública, porque las personas públicas son muy de momento, son muy esporádicas, están aquí un año, un año medio y les sale el siguiente puesto en su lista de crecimiento político. Creo que ha faltado más bien el apoyo privado, el interés local de poder promocionar la región a final de cuentas, y dejarle esto a los que saben, hay muchos organismos a nivel internacional, incluso nacional, que se dedican a eso, dejarles a ellos, contratarlos por un periodo de 10 años y hacer lo mismo que hizo Chihuahua (O2, 2013).

La ausencia de promotores locales en Cd. Obregón y de una política pública que integre a la ciudad y a los empresarios locales en el proyecto estatal ha generado en estos actores la percepción de que la IME es ajena a su cultura y a desaprovechar el enorme talento humano que generan la gran cantidad de instituciones de educación superior que existen en la localidad. En Cd. Obregón se han desaprovechado las ventajas competitivas de contar con una gran cantidad de recursos humanos calificados y especializados que egresan de las universidades locales y el alto nivel de escolaridad, promedio de 11 años de estudio, de la población

En realidad es un desperdicio, es un desperdicio la cantidad de talento que hay aquí en la ciudad, tenemos más de 20 universidades, se generan muchos ingenieros muy buenos, y te digo, yo estuve fuera 8 años de la ciudad, por lo mismo, no por querer irme, porque la ciudad me gusta mucho, aparte de que nací aquí, me gusta mucho desarrollar a mi familia aquí, que mi familia crezca en una ciudad tranquila y con todos los servicios es muy bueno. En el tiempo que estuve fuera la mayoría éramos de por acá, cuando estuve en maquilas Tetakawi en Empalme, casi todos éramos de aquí, cuando estuve en SLRC casi todos éramos de aquí. Me tocó conocer mucha gente de Tijuana porque yo le daba servicio a unas plantas de Tijuana desde SLRC, la mayoría era de aquí de Cd. Obregón. Ya cuando hemos tenido visita de nuestros jefes mayores, se les ha vendido la ciudad como tal. Con tantas universidades, con tantos ingenieros que egresan a diario, el nivel de escolaridad de Cd. Obregón es impresionante, tenemos niveles de escola-

ridad cerca a los 11 años de estudio, la media nacional está como en 8 y feria, en EU está como en 12, entonces estamos muy cerca del nivel de escolaridad de EU, entonces son muchas ventajas competitivas, estamos muy cerca de la frontera, tenemos agua, tenemos terreno para crecer, estamos privilegiados en la locación y en la infraestructura, cuando menos en la infraestructura educativa a lo mejor nos falta más infraestructura en cuanto carreteras y todo ese tipo de cosas, pero creo que sí está muy desperdiciado Obregón o esta área en particular, para más desarrollo maquilero o más bien industrial. (O2, 2013)

La opinión de los empresarios de Hermosillo, Nogales y Cd. Obregón de la necesidad de una política económica integral para posicionar a nivel mundial la IME de Sonora, no es compartida por el Secretario de Economía del estado. Contrario a ellos, la política industrial para el sexenio 2010-2015 de este actor está basada en las diferentes especialidades regionales sin contemplar un plan integral para Sonora

La política industrial tiene que ver con la definición de sectores específicos, estratégicos, porque no podemos ir promoviendo a través de la estrategia del escopetazo a ver a quién le pegamos, sino que las economías que han avanzado con éxito tienen que ver con una especialización, con una focalización y con una segmentación estratégica de sus procesos productivos para poder eslabonar todo lo que tiene que ver con investigación y desarrollo, formación de capital humano, desarrollo de proveedores, integración del sistema educativo pues con una focalización estratégica, y eso lo logramos ya hace tres años, es decir, ¿a qué nos vamos a dedicar? Hemos podido establecer estrategias en 5 sectores específicos, en el sector de la minería, en las tecnologías de la información, en la industria aeronáutica, específicamente en todo lo que tiene que ver con agroalimentos y todo lo que tiene que ver con la industria automotriz, y lo que hemos hecho es a lo que se refieren los empresarios de Nogales seguramente, es que cada uno de esos sectores tiene procesos específicos y por región hemos establecido procesos específicos, si bien a nivel estatal tenemos 5 sectores estratégicos, que son los que le menciono, pues en cada municipio o en cada región debe de ha-

ber procesos industriales específicos, ya sean maquinados, ya sean CNC, ya sea inyección de plásticos, ya sea hidroformados, etc., etc., y hacia allá vamos caminando, creo yo que hay municipios que han avanzado más que otros sin duda, Hermosillo ha avanzado mucho, Navojoa ha avanzado mucho, Guaymas ha avanzado mucho, en una definición de procesos específicos, ¿por qué?, porque al final los que son promotores de la actividad económica son esos mismos empresarios, el gobierno tiene que ser un facilitador de las inversiones, y ser un facilitador de las inversiones es promover infraestructura. (Gómez, 2013)

Las acciones que promueve el gobierno de Sonora para el desarrollo de regiones especializadas, están organizadas en tres ejes articuladores, el desarrollo de infraestructura, vinculación universidad-industria y la atracción de inversiones. El Secretario de Economía expresa

En Infraestructura. Después la adaptación de gas natural y desde hace 30 años no ha habido una inversión de gas natural y hoy hay una licitación ganada y en proceso la construcción, de un tubo que viene de Sásabe hasta Puerto Libertad pasando por Caborca y Tubutama para darle viabilidad a esa región, de Puerto Libertad a Guaymas y de Guaymas a Obregón, Navojoa, Etchojoa y Huatabampo para darle viabilidad al gas natural, eso es lo que tiene que hacer el gobierno

Atracción de Inversiones. Con base en proyectos y sectores estratégicos y bueno, pues este gobierno lo que ha hecho es concretar 82 proyectos de inversiones en atracción de inversión, cuando el gobierno anterior pues logró concretar 34 y el anterior 17 y de lo que estamos hablando son de proyectos de incremento de operaciones, de atracción de inversión extranjera y eso es una de las funciones del gobierno.

Vinculación industria-universidad. Tener una política de formación y capital humano con base a la especialización, con base en lo que cada región quiera hacer porque no van a hacer lo mismo los de Nogales, que los de Navojoa, o los de Guaymas que los de Obregón, o los de Hermosillo con los de San Luis pues ¿por

qué? porque pues debe de haber una política integral que es la que estoy diciendo, pero tiene que haber un nivel de especialización y entonces sí hemos hecho, como ellos mismos lo han dicho, pues una política de ir aterrizando en cada municipio, pues cuáles son las visiones económicas, y cuáles son los aspectos que debemos de empujar (Gómez, 2013).

Considero que existe discrepancia entre lo que esperan los empresarios entrevistados y la política del gobierno estatal para el futuro de la industria maquiladora y manufacturera de exportación. Además, en el proyecto del gobierno estatal no se integran las cámaras y asociaciones empresariales, estas organizaciones están ausentes. Otro cuestionamiento importante de los empresarios y que ha quedado sin responder es ¿Cómo darle continuidad a la política económica estatal para que no cambie con la entrada de un nuevo gobierno estatal o municipal?

Por último, es importante señalar que existe una brecha importante entre los intereses de los empresarios de Cd. Obregón y las definiciones de política estatal para esta zona. Señalan que hasta hoy no han buscado integrarlos en la definición de la política económica y los planes de gobierno, estas diferencias no son únicamente con la actual administración del Gobierno del Estado sino también con las anteriores. Existen fuertes diferencias entre estos empresarios y los funcionarios que dirigen la política económica, algunos señalan que se sienten desplazados y otros que no valoran su vocación agrícola que es concebida como cosa del pasado.

Un ejemplo de estos desacuerdos es la construcción del parque industrial REFIESON (Recinto Fiscal Estratégico del Estado de Sonora), que se construyó durante la gubernatura del Lic. Eduardo Bours Castelo, para los empresarios entrevistados este proyecto es inadecuado porque se encuentra muy retirado de la ciudad y ocasiona incremento en los costos de transporte, entre otros factores.

Es necesario que el gobierno saque las manos en las decisiones de parques industriales, ya que estos no obedecen a decisiones económicas o en beneficio de todos los empresarios,

sino a intereses de corto plazo y solo a unos pocos. Por ejemplo el nuevo parque industrial que se está construyendo a 18 kilómetros, ¿Por qué construir un nuevo parque si ya está uno y en ese hay espacio y requiere mantenimiento? Para que se instale una empresa en el nuevo parque, solamente los costos de transporte serían de 100,000 mensuales para transportar a 90 obreros. (O3, 2013)

Actualmente el parque no entra en operación, pese a las diferentes acciones del gobierno municipal y del Secretario de Economía quien expresa

Porque tiene varias razones: primero, el parque que es el REFIESON al que se refieren a 17 kilómetros, fue construido por el anterior gobierno, con una visión de recinto fiscalizado estratégico, se invirtieron cerca de 360 millones de pesos en la construcción de ese parque, sin duda pues no lo digo yo, los propios empresarios de Obregón como usted lo dicen, identifican que tiene una ubicación inadecuada, sin embargo puede ser mejorado, porque el costo por pie cuadrado que tiene el parque de Obregón, es un parque privado y sería bueno que usted hiciera esa comparación, tiene un diferencial de precios que no lo hacen atractivo con otros espacios industriales de Guaymas, o de Hermosillo, o de Tijuana, o de Mexicali, o de ciudad Juárez, es muy alto el costo del pie cuadrado. El parque de 17 kilómetros va a tener un costo menor que el que tiene el del parque de Ciudad Obregón, lo cual eventualmente compensaría los costos a los que hace referencia. Yo creo que el asunto del parque privado o de ciudad Obregón tiene que ver más con una inversión, o sea, el Gobierno no se puede meter a remodelar las casas de los ciudadanos, es decir, es un negocio privado, es un negocio de particulares, el parque industrial de Ciudad Obregón, el parque Picos que se llama, pues debe de haber una propuesta por parte de los empresarios en caso que lo quieran modernizar y hacer alguna alianza estratégica (Gómez, 2013).

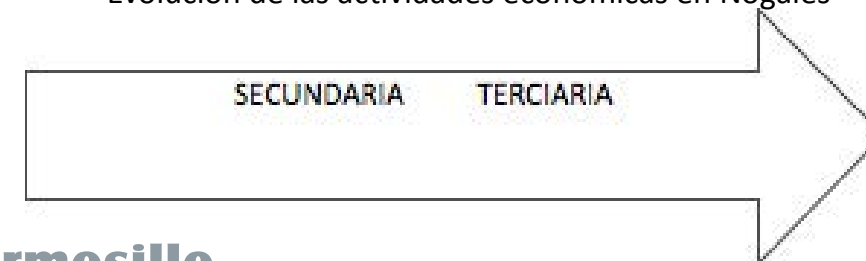
Si bien el Estado no es el único responsable del desarrollo económico, tiene facultades para diseñar y desarrollar una política económica de largo plazo que logre un desarrollo más armónico en el estado donde las inversiones se orienten bajo ciertas directrices. Los empresarios señalan que a pesar del tiempo transcurrido, en esta última administración observan algunos inicios de una política industrial pero todavía no logra asentarse. Señalan que es necesario un equilibrio entre iniciativa privada, sector gobierno y sector educativo, si esta triple hélice trabaja en forma conjunta y ordenada, en un proyecto maestro, Sonora pudiera ocupar en un futuro, una mejor posición y no la de rezago que hoy ocupa en los estados de la frontera norte.

1.3 Cuatro regiones, cuatro vocaciones

1.3.1 Nogales

Nogales es la ciudad de Sonora que ha mantenido una presencia permanente de la IME desde 1967. En estos cuarenta y cinco años ha experimentado etapas de crecimiento y crisis, los últimos cinco años (2007-2012) han sido de estancamiento en el número de establecimientos y del empleo generado, al igual que la tendencia estatal. Nogales se distingue porque los salarios son 35% más altos en promedio que en los de “otros municipios” y 12.88% más que en Hermosillo, INEGI (2013). El 63% de la mano de obra está registrada en actividades industriales. Según la información del municipio de Nogales, en el año 2004, el sector servicios tuvo un crecimiento impresionante con respecto a la década anterior, “La Producción en bruto de la Industria nogalense creció, en millones de pesos, entre 1999 y el 2004, de \$2,821 a \$5,689.7; mientras que la de los Servicios creció de \$1,224.99, a 3,126.3. En otras palabras, el valor bruto de la producción de servicios en Nogales alcanzó, el 2004, el 55% de la producción industrial” (Nogales 2011). Como se puede observar en el cuadro 5.1 la actividad primaria es prácticamente nula, de los municipios estudiados Nogales es el que tiene una mayor proporción de población ocupada en el sector industrial con un 40% y el sector terciario es acorde a la media estatal de un 59.60%, es así que la actividad industrial en Nogales, se centra en dos actividades la industrial y el comercio y servicios. El índice de desempleo es de 5.60%, cuenta con una población total para el 2010 de 158,113 de la cual el 59.7% es la PEA y el 39.80% es PNEA. Los empresarios entrevistados expresan que la vocación de Nogales es la industria y de ahí se ha evolucionado al sector terciario lo que constituye una tendencia contraria a la de otras regiones en el estado, que como veremos más adelante han evolucionado del sector primario al terciario para pasar después al sector secundario.

Evolución de las actividades económicas en Nogales



1.3.2 Hermosillo

Hermosillo es la ciudad que es reconocida por ser una ciudad dedicada al comercio y servicios, de las cinco estudiadas, es la que tiene una mayor participación en esta actividad con un 67.60% y la más baja en el sector industrial con un 26%, el sector primario ocupa un 6.40%, cuenta con una población total de 596,507 habitantes, de la cual el 58% es PEA y el 42 PNEA, su tasa de desempleo es del 5.3% (ver cuadro 5.1). De las ciudades estudiadas es la que tiene un menor índice de pobreza total con un 25.4%, sin embargo, en las cifras que nos arroja CONEVAL¹(2012) podemos observar que esta ciudad a partir del año 2000 ha evolucionado a mayores índices de pobreza por ingreso tanto alimentario, de patrimonio y de capacidades.

De acuerdo a las entrevistas, los empresarios de Hermosillo se han destacado por la diversidad de sus habilidades empresariales, también sobresale porque es el municipio donde un mayor número de empresarios locales se han integrado como proveedores a la IME, en los ramos de la metal-mecánica, tecnologías de la información y logística. Sin embargo, en indicadores como el número de establecimientos, empleo generado y salarios (ver Capítulo III) se mantiene prácticamente sin cambios. Contreras y Rodríguez (2003) y Contreras y Bracamontes (2008) ubican a la empresa Ford como una fuente de aprendizaje, no en su primera etapa (1984) pero sí como un proceso de

1 Consejo Nacional de Evaluación

evolución que ha impregnado a empresarios y trabajadores.¹ Sin embargo la actividad de la IME no ha despegado con el dinamismo esperado, los empresarios señalan algunos problemas en la política industrial que afectan a este municipio.

Uno de los problemas de logística señalado es el retén militar PRECOS ubicado en Benjamín Hill, que ocasiona retrasos hasta de 12 horas para el transporte terrestre, a pesar de ello no hay medidas para agilizar esta revisión. Un empresario de Hermosillo señala

Cuando yo te digo tiempo de respuesta, tiempo de entrega, servicio, yo siempre he dicho que la inspección militar es un insulto a la productividad porque, no quisiera que desapareciera, quisiera que fuera más eficiente, eso no es posible ver filas y que tardan hasta 12 horas en pasar, entonces quién está pensando en eso, cómo agilizar, hemos hecho propuestas de decir, hazme dos colas, una para regular y una para el sector manufactura, ahora identifica qué empresas vienen ahí, ven y audítalas. (H1, 2013)

Esta situación coloca a esta ciudad en clara desventaja respecto de Nogales, ubicada en la línea fronteriza norte y de Guaymas-Empalme que tienen flujo de transporte por el puerto de Guaymas. Este asunto no es menor debido a que uno de los principios de control de calidad e inventarios con que opera la IME es “entregar a tiempo y con calidad”. Además, en esta actividad existe un estricto control de los costos, donde las diferencias en centavos influyen en las decisiones de reubicación, y la espera en este puesto de revisión incrementa los costos y reduce la productividad, lo que se traduce en pérdida de competitividad frente a otras ciudades.

Por otro lado, a casi 25 años de haber iniciado la operación del Parque Industrial de Hermosillo, no cuenta con una ruta de transporte municipal, así que si una empresa quiere instalarse en este parque, debe ofrecer el servicio de transporte a su personal, lo que aumenta los costos de producción, baja la competitividad y limita la ruta de transporte del personal que allí labora.

La actividad empresarial en Hermosillo es muy diversa, con un acento muy importante en el sector servicios y la banca, en palabras del Secretario de Economía.

Hermosillo tiene una muy buena presencia en los sectores sobre todo automotriz, ha logrado desarrollar un clúster automotriz y de autopartes que tiene la intervención de entre 70 y 80 agentes económicos, y el involucramiento de universidades, centros de investigación, centros de educación media superior, proveedores y una buena cadena de suministro que permite visualizar un esquema un poco más acabado. La *clusterización* en el sector automotriz, empieza a tener participación en todo lo que tiene que ver con la industria aeroespacial, sobre todo en el tema de las aero estructuras, es decir, procesos dedicados a fuselaje, a puertas de avión, y hay una buena

¹ Un parteaguas muy importante es cuando hicimos el parque industrial Dynatech sur, para los proveedores de Ford y que ahorita es un parque yo creo que icono en Sonora, competitivo con cualquier parque industrial de México y de otros lugares también. En ese momento nosotros estábamos como uno de los posibles desarrolladores de parques, y había seis desarrolladores más que también querían ser el parque designado por los proveedores de Ford para que ahí se establecieran, entonces te das cuenta de lo que es la industria en este caso automotriz, y el trabajar con todos ellos fue toda una experiencia de muchos sentidos. Todas las empresas que venían veían lo que había en términos industriales en aquel tiempo en Hermosillo y francamente el tipo de edificio que teníamos en general todos los desarrolladores, pues eran edificios de 3000 mts. o 30 000 pies cuadrados, que para lo que ellos tenían o conocían, pues no creas que eran muchos metros cuadrados, o sea, ahorita por decirte una de las empresas más chicas que puede haber en el parque tiene 6 000 mts. o sea el doble de lo que se tenía y es de las empresas chicas porque las empresas más grandes tienen 90 000 mts. entonces fue un cambio tan grande de cómo estaban viendo ellos, que se les hacíamos totalmente amateurs nosotros, o sea, nosotros en Hermosillo. Fue una de las cosas difíciles en ese momento, el que los pudiéramos convencer de usar constructoras locales, muchos de los edificios se hicieron primeramente con constructoras que vinieron de fuera, que se contrataron de fuera, la mano de obra, pues era local obviamente, el albañil, el constructor, digamos subcontratado era local, fue algo muy difícil, porque aunque nosotros queríamos empujar a empresas constructoras, que se les diera la oportunidad, el hecho de ver sus currículos y que no tenían edificios grandísimos en sus currículos, pues sí fue un impedimento para que se les pudiera dar la oportunidad, ya después entró CONSTRUPLAN. Entonces yo creo que ese fue un gran logro, el que pudieran haber hecho un edificio, porque ya para entonces se probó pues que se tenía la capacidad en Hermosillo para poder hacer ese tipo de proyectos, además que nosotros como desarrolladores toda la infraestructura que hicimos fue totalmente con proveedores locales, a pesar de que muchas empresas trajeron empresas de Monterrey o Mexicali para construir sus edificios, nosotros como desarrolladores hicimos la infraestructura con gente local, y eso, yo creo que apoyó mucho el que se le diera vuelta a la visión, entonces después por ejemplo hay un par de empresas o varias empresas que han crecido (H2, 2012).

participación de la proveeduría de la industria minera, pues tiene participación en el 60% del territorio en zonas en donde no hay actividad agropecuaria, no hay actividad industrial pero que la industria minera pues representa un nivel de empleo y de inversión importante para las regiones y Hermosillo se ha catapultado como uno de los nichos más importantes para la proveeduría de la industria minera, ya no solo en actividades no productivas como son la vigilancia, la alimentación, la seguridad, el transporte sino incluso en procesos productivos ya que tiene que ver más con procesos involucrados directamente dentro de lo que es la exploración o la explotación minera (Gómez, 2013).

La actividad económica de Hermosillo, inicia en el sector primario-terciario, para pasar después al sector terciario y de ahí iniciar la evolución al sector secundario, es decir la evolución del sector primario no se da directa al secundario, pasan primero por el terciario para de ahí dar el salto al secundario. La vocación de Hermosillo es en el sector servicios y en el sector primario

PRIMARIO- Terciario-SECUNDARIO

1.3.2 Hermosillo

1.3.3 Ciudad Obregón

Conocer el desarrollo de los empresarios de Cd. Obregón es interesante por la gran cantidad y diversidad de actividades que desarrollaron derivadas de la agricultura y por su fuerte determinación para mantener lo que llaman “su vocación”, es decir, la agricultura y sus industrias derivadas. En el Capítulo II mostramos cómo en el sur del estado surgen las primeras expresiones de acumulación de capital y los primeros empresarios sonorenses ligados a la agricultura comercial. Una de las épocas de mayor auge económico en Ciudad Obregón fueron los años 70, sin embargo el conflicto agrario de 1976 aunado al cambio de modelo económico, tuvieron un impacto negativo en su economía. Estos empresarios han transitado por diferentes reconversiones, sin embargo, el día de hoy el centro de la actividad económica sigue ligado al sector primario, donde la agricultura tiene el peso mayor. En 1986 se instala la primera maquiladora, Coleman, hoy conocida como Auto Circuitos de Obregón, S.A. (ACOSA), en aquellos años daba empleo a cinco mil trabajadores, en la actualidad son aproximadamente doce mil trabajadores.

A la fecha muy pocos empresarios se han integrado a la IME, algunos de ellos muestran una actitud recelosa y desconfiada. En las diversas entrevistas a empresarios y miembros de cámaras y uniones de crédito, se percibe una rivalidad hacia la IME, según algunos recibe apoyos por parte del gobierno estatal que debieran estar destinados a los empresarios locales. “Nos compiten en los apoyos públicos, nos compiten en los programas de salud, servicios a la ciudad, la derrama económica es muy relativa, los salarios son muy bajos”, y continúa diciendo “ha subido la criminalidad, el desempleo, problemas de salud que ya los habíamos mencionado. Como yo le decía si no tenemos crecimiento económico ¿cómo estamos absorbiendo a la población rural, a la población nueva, a la población que está llegando? A base de puras carencias” (Obregón2, 2012).

En el discurso de los empresarios sobresale un sentimiento de frustración por el abandono que sienten, además a raíz del conflicto agrario de 1976 y la privatización de la banca, se abrió una herida que no ha logrado cerrarse, evidenciada en los siguientes comentarios. “Los más afectados por las crisis, los agricultores, sin lugar a dudas, el que nació en sus tierras, las hizo, las desmontó y vino el gobierno y dijo ‘ahora ya no son tuyas’ y los sacó. Imagínese cómo iba a hacer esa gente para volver a invertir” (Obregón7, 2012), otro empresario declara acerca de la fuga de los capitales locales, “por el temor de no saber, pues si ya te quitaron la tierra, como quiera también te quitan el dinero” (Obregón10, 2012).

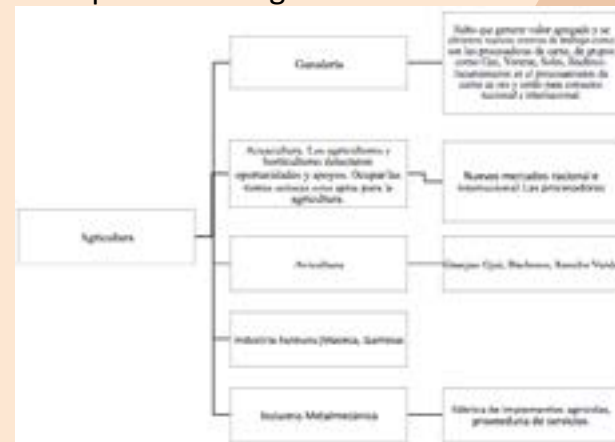
Un punto de vista en el que coinciden ampliamente los empresarios de Cd. Obregón, de cualquier actividad, es que el crecimiento económico se ha estancado a partir de los años ochenta, afirman que si bien las maquilas han generado empleos no producen la derrama económica necesaria y los sueldos son muy bajos. Para estos empresarios, el proceso de reconversión de la agricultura hacia la agroindustria, horticultura, industria alimentaria, hasta el desarrollo de la metalmecánica, surge a partir del sector primario, esta última actividad ha sido aprovechada por la IME al instalarse una planta *arnesera* en el año 1986. En pocas palabras “los empresarios agrícolas son el origen ‘antropológico’ de todos los empresarios actuales” (Obregón5, 2012).

Aunque la IME en Cd. Obregón, genera actualmente, “alrededor de 13,000 empleos directos y yo calculo que deben de deben de generar unos 25,000 empleos en total, entre directos e indirectos” (Obregón9, 2012), hacen una clara diferencia, afirman que no es lo mismo una maquiladora china o asiática, que otra de la industria aeroespacial, “las asiáticas a mí se me hacen las más perjudiciales, porque han tenido un impacto dañino en el medio ambiente, utilizan mucha agua y la contaminan, la mano de obra no es tan bien pagada, las horas de trabajo, las condiciones de trabajo son malas. Incluso ha venido mucha gente a trabajar extranjera, chinos que han venido a trabajar aquí, están trabajando en nuestro país, en Obregón. A sumarse como obreros, en la línea de producción” (Obregón11, 2012).

Para los empresarios en Obregón la IME se encuentra estancada, señalan que desde el año 2007 que inició operaciones la empresa Radial, no se instalaron nuevas empresas hasta el 2013 con la apertura de la empresa Qet Tech, para el secretario de economía el tema es más complejo, tiene que ver con una serie de factores como son los costos, la competitividad, con especialización, con conectividad, además considera que los empresarios no se han integrado a esta industria y que mantienen un discurso ligado al pasado al señalar “Lo que pasa es que allá hay muchos empresarios del sector primaria; allá la discusión es que subsidio se le va a dar al trigo, esa es la discusión, Los temas de discusión de ellos no tiene nada que ver con el desarrollo tiene que ver con el pasado” (Gómez, 2013).

Para concluir, algunos de estos empresarios esperan para el futuro una mejor situación, y nos dicen que “son proyectos de mediano a largo plazo, ahí es donde no nos debemos de desesperar, la industria para el desarrollo de los empleos de valor agregado es a mediano largo plazo. No podemos estar desarrollando industria que esté yéndose cada cuatro, cinco o seis años” (Obregón7, 2012). Cómo la generalidad de los empresarios señalan, la vocación de Obregón es la agricultura y la agroindustria, como podemos observar en la tabla 2, a raíz de esta actividad, lo empresarios de Obregón se han diversificado y reconvertido, pero conservando como ellos afirman, su vocación, la agricultura.

Tabla 2 Transformación de la clase empresarial a partir de la agricultura



Fuente: Entrevistas empresarios. Elaboración Propia.

1.3.4 Guaymas-Empalme

Esta región ha transitado por una diversidad de actividades, importante puerto comercial en Guaymas y centro ferrocarrilero en Empalme, pesca, comercio y, en la actualidad, el auge de la IME. De acuerdo con un gerente ubicado en Empalme la actividad más importante en la región es “la industria porque es la que emplea a muchísima gente sobre todo lo que son los valles, y lo otro son los servicios de logística vía puerto que están empezando a tener un flujo muy, muy importante” (GYE1, 2013). ¿Cómo esta región del interior del estado, sin actividad industrial previa, se convierte en este importante enclave maquilador? responde

Tardaron como 2 años para lograr el primer cliente, tocando puertas y todo lo demás, y los conceptos que vendieron fueron tres, uno es que había gente, había fuerza laboral aquí, segundo que no iba a tener rotación como en la frontera, entonces muchos procesos ocupan que haya estabilidad, que no haya rotación porque te cuesta mucho estar rotando, y el tercero es que ofreció calidad de vida para los ejecutivos extranjeros por el lado de San Carlos, un ejecutivo que viene, que vive enfrente del mar, que tiene calidad de vida y que tiene un capital humano que es estable, digo, ahorita ya hay una vocación industrial pero en aquel entonces no la había pero había gente y estable entonces vinieron (GYE1, 2013)

Actualmente Maquilas Tetakawi forma parte de las diez principales empresas del estado de Sonora según el informe de la Secretaría de Economía (Secretaría de Economía, 2012). En los últimos siete años diferentes gobiernos han apoyado esta empresa para posicionar esta región en la industria aeronáutica. Señala el Secretario de Economía

Guaymas tiene un buen nivel desde hace unos 10 o 15 años de industria manufacturera, sobre todo en industria aeronáutica y específicamente en las turbinas, es el municipio de la república mexicana que más unidades dedicadas a la turbina tiene en todo América Latina, es decir, si hacemos una referencia, México tiene 35 unidades de producción dedicadas a la industria manufacturera de turbinas, de la in-

dustria aeronáutica, México tiene 35 y de esos 35, 20 están en Guaymas-Empalme, es decir, 2 están en Nuevo León, 1 está en Baja California, 2 están en Chihuahua, 3 están en Querétaro, pero 20 están en Guaymas-Empalme, es un nivel de concentración, es una plataforma también para un proceso de clousterización, ahí estamos construyendo la Universidad Tecnológica Aeroespacial, ahí tenemos los principales proveedores de servicios especiales para la industria aeronáutica (Gómez, 2013).

Hay que destacar que el desarrollo de la industria en la región de Guaymas y Empalme descansa en un solo consorcio, Offshore Group¹, el cual ha enfrentado diversas crisis económicas en los años 2005 y 2008 que se despidieron a más de 3 500 trabajadores, en estos dos periodos, el gobierno local apoyó con un porcentaje de la nómina a la empresa. (Imparcial, 2005) (La Voz del Puerto, 2009). Además si el desarrollo industrial descansa en una sola empresa o grupo es posible que ejerza un fuerte control laboral, en caso de despido de algún trabajador que labora en una empresa cliente del grupo, difícilmente podrá volver a trabajar en la industria de esta región. Dentro del concepto de albergue, la empresa está puede abastecer desde una hoja de papel, los servicios de personal, la capacitación, el transporte, hasta los servicios de logística y las relaciones con el sindicato que también son centralizadas en un solo patrón.

Esta situación puede ser un freno a la participación diversificada de proveedores y se corre el riesgo de que este consorcio opere como enclave, sin desarrollar lazos con la economía local. El desarrollo de gerentes y proveedores locales también es limitado, pues bajo este concepto, los gerentes poco pueden hacer en la selección de proveedores, acaso alguna sugerencia, pero las decisiones están centralizadas, los empleados no están contratados directamente por el cliente, sino por Maquilas Tetakawi, también los sueldos y las prestaciones se establecen previamente.

¹ Grupo compuesto por las siguientes empresas, Offshore International Inc., Offshore International, LLC, Manufacturas Zapalinamé S.A. de C.V., Dilisa S.A. de C.V., International Logistics Solutions (ILS), Vangtel. Los socios fundadores del grupo conocido como Maquilas Tetakawi por el lado mexicano y Offshore Group en el extranjero son el Lic. Felix Tonella Luken, Ing. Roberto Gómez del Campo Laborín y Lic. Luis Felipe Seldner Elías. Todos ellos con amplios nexos familiares con la clase política del estado y del país, como veremos en el capítulo VI.

1.4 ¿Sonorenses proveedores de la iME?

INNDEX nacional ha hecho estimaciones y Sonora es de los estados con menos injerencia en lo que se refiere a proveedores nacionales estamos hablando del 1.8 y 2.5 %, que es prácticamente nulo, pero creo yo que si tiene mucho que ver la parte de competitividad del proveedor local, saber cómo ser más competitivo, porque obviamente es lo que te decía, el corporativo va a abrir operaciones en Taiwán, en China, en México, pues buscando abaratar cosas, es la realidad de la maquila (H5, 2013).

Una pregunta formulada repetidamente por Bracamontes y Contreras (2008), Vázquez (2003), Ramírez (1988) entre otros es ¿Por qué son tan escasos los empresarios sonorenses que han incursionado como proveedores de la iME? Hay varios factores expresados por los empresarios, clasificamos la información en tres condiciones que requieren los empresarios para lograr una mayor participación como proveedores de la iME.

1.4.1 Primera condición. Entregar a tiempo y con calidad.

Hemos buscado muchas maneras de como invitar al empresario pequeño, se han creado programas por medio del gobierno que le llaman cadenas de suministros, pero sin embargo, los únicos que pueden hacer ese negocio son los que ya trabajan en la industria maquiladora, que tienen 15 o 20, 25 años trabajando en la industria maquiladora ¿Por qué? Porque ya conocen el concepto, son disciplinas internacionales, no cualquiera puede hacer una parte, porque esa parte va a un producto terminado muy importante, puede ser en la válvula medica que determina tu vida o puede ser en un avión que determina tu vida o en un carro, existen muy pocas en Sonora en particular, toma capital de inversión muy alto, entonces aunque ha habido prestaciones o paquetes por parte del gobierno y ha habido varios programas y varias intenciones en los diferentes sexenios, todavía no llegamos ahí, la proveeduría que llegamos hacer es en sí de las mismas empresas que ya están establecidas aquí, en Sonora, o sea de una empresa a otra com-

prar un subensamble o una parte, lo que tenemos son proveeduría de paquetería, etiquetado, lo básico pero no necesariamente de un producto terminado.

Ahora, invitar a los empresarios? me gustaría mucho que se diera cuenta todo Sonora, que no es un secreto el concepto Shelter, como te menciono se copió por todos lados, muchos tratan en consultorías diferentes, se vuelven consultores de legal, labora, de comercio exterior, de medio ambiente, de diferentes partes de los servicios que da el concepto Shelter, porque da en su total, es un concepto integrado, sin embargo no cualquier inversionista trasnacional va a venir hacer un contrato con una persona desconocida o con una persona que no pueda sustentarle o garantizarle su inversión en México, pero deberás le puedo mencionar que este negocio o el concepto Shelter o el de la maquila es para todo Sonora, es para el primero que quiera tocar la puerta que tenga un producto que ofrecer con calidad y a tiempo, hay negocio para todos y estoy hablando de la industria que existe no estoy hablando de la industria posible que podamos seguir atrayendo, de la que existe, lo que pasa es que necesitamos desarro-

llar y capacitar al personal para que pueda entregar y entienda las disciplinas industriales (N3, 2013)

Para este empresario el éxito para atraer y mantener las empresas que albergan, radica en que han logrado “entregar a tiempo y con calidad”. Este concepto aparentemente sencillo, es fundamental en esta industria, otra empresaria señala

A veces se me pierden no tanto en la calidad de su producto, en el tiempo de entrega, lo que les afecta a los proveedores mexicanos son sus tiempos, su estimación de tiempo de entrega, todos te dicen, “sí, te lo entrego mañana”, el sí se vuelve un mes y ahí es donde el cliente ya dice, “no es que trabajar con proveedores mexicanos”, porque pudiéramos consumir mucho plástico, mucha resina mexicana, muchas cosas y muchas sí son calidad, las mezclas de ciertas resinas por ejemplo sí son mejor calidad. Al otro lado se aseguran especialmente en el área de productos médicos, entonces ahí sí somos un poquito más cuidadosas, pero eso es lo que le ha pasado a la proveeduría mexicana, le han intentado mucho y va avanzando pero se me pierden en la calidad y en el tiempo de entrega(N5, 2013).

Un empresario de Guaymas señala que se trata de un problema cultural, es lo que no permite que el empresario local o proveedor local se conecte con la maquila, porque no ha aprendido el concepto, los empresarios que hacen suyo este concepto tienen mayor facilidad para llegar a ser proveedores de otra industria.

Para que eso detone el proveedor local, nacional, tiene que saber la cultura de la maquila, porque no se puede andar a tientas, ni jugando, tiene que ser congruente, él no va a batallar para que le paguen, porque

nosotros somos muy disciplinados, de decir, te pago a 15, 21, 30 o 90 días, y así se le va a pagar, por esa parte va a tener la confianza, pero él tiene que decir que si va a entregar el 25 de febrero, es el 25 de febrero, no es para el 28 de febrero, es el 25, y cuando diga que va a entregar una cosa con calidad, le va a entregar con calidad, así estamos acostumbrados en la maquila a trabajar, porque trabajamos en un entorno global en el que tenemos proveedores que tienen esos requerimientos, ese de hecho ha sido el gran problema de que la industria local no se conecte con la maquiladora, de que le falte promoción a nuestra cultura, le voy a poner un ejemplo, si yo ya desarrollé un proveedor local, para que sea mi proveedor, ese tiene 100 veces más oportunidad de ser proveedor en otra empresa, que uno que apenas va a empezar ¿por qué? porque él ya sabe, ya conoce y se amolda a las necesidades de la empresa (GYE1, 2013).

“Entregar a tiempo” significa entregar en la fecha y lugar comprometido y con “calidad” es poder ofrecer los que el cliente requiera a un precio competitivo.

Todos entendemos la calidad de maneras distintas, pero es entender qué es lo que ellos, o lo que el cliente está requiriendo y ofrecerle precisamente eso y si se puede mejorar, mejorarla, nada más que una de sus mediciones son los precios, los precios que ellos están requiriendo y pues ahí sí hay que afinar bien el lápiz porque ello representa un negocio de largo plazo, si llegas con un precio alto, pues es de corto plazo inmediatamente te van a cambiar, pueden salir de su problema en un ratito pero al rato te cambia (H6, 2013).

El concepto que aluden los entrevistados “entregar a tiempo y con

calidad” encierra un bagaje cultural, prácticas empresariales propias de un modelo de producción, de preparación técnica y de asimilación de disciplinas para la competitividad internacional que requieren tiempo para apropiarse de ellas, implica también dicen los empresarios, entender el contexto global en el que se ubica la maquila, que la planta a la que se provee es solo un engranaje de otras plantas que se pueden ubicar en el estado, en el país o en el extranjero y además que el producto fabricado es una pieza que debe de tener una calidad similar a otras, entender este concepto, no es tarea fácil y como dicen, lleva tiempo, a algunos les ha tomado de quince a veinte años.

1.4.2 Segunda condición. Preparación previa.

Otra condición que se requiere para que exista una mayor participación de empresarios como proveedores de la industria maquiladora y manufacturera de exportación, es una preparación estructural de los empresarios. Hasta hoy existen tipos especiales de individuos que abren rendijas en esta industria, que deben hacer un esfuerzo extraordinario porque tienen todas las condiciones en contra, como la cultura, las prácticas empresariales previas, los recursos, la legislación, es decir, la estructura. Señala un empresario de Hermosillo.

La preparación del proveedor para dar servicio a la empresa extranjera, te voy a dar un ejemplo, China fue exitoso porque salió un modelo de suministro de materia prima interna. Quiere decir que China le dice a la inversión extranjera, “mira, tú vas a estar aquí en China, te voy a dar todos los beneficios fiscales que tú quieras, te voy a dar mano de obra, pero la materia prima me la vas a comprar aquí en China”, pero en China había un programa para apoyar al sector industrial o empresarial interno para apoyar esa industria, ahorita actualmente la gran mayoría de los insumos nosotros lo importamos de Estados Unidos o de China (H1, 2013).

Desde nuestro punto de vista, se trata de preparación estructural porque se requiere la intervención de políticas públicas que vayan más allá del préstamo de recursos financieros o el apoyo eco-

nómico para participar en ferias y exposiciones. Se necesitan políticas públicas ligadas a un plan a largo plazo que busque posicionar a Sonora, en la que intervengan los diferentes actores orientados a revertir la tendencia actual en la que ser empresario de la IME es una situación excepcional.

1.4.3 Tercera condición. Leyes flexibles.

Un aspecto pocas veces abordado cuando se estudia a los empresarios de la IME en Sonora, es el que refiere a las distintas leyes a las que se requiere dar cumplimiento en el país y por ende en el estado, estas diferentes obligaciones que consiste en cumplimiento mensual de declaraciones a las instancias como el SAT¹, para las declaraciones de la ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), Impuesto al Valor Agregado (IVA), impuesto sobre nóminas, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), INFONAVIT², con multas muy elevadas en caso de incumplimiento de estas obligaciones, que por su complejidad y número, requieren contratar profesionales para su cumplimiento, lo que incrementa el costo de operación. Opinan que los pequeños y medianos empresarios no deberían tener las mismas obligaciones que las grandes empresas

Es un punto muy personal, no hablo por el sector maquilador, yo te puedo decir, lo que no funciona aquí de los emprendedores o micro empresarios, es que tienen que lidiar con un régimen fiscal que yo como empresario, emprendedor, me tratan igual que una empresa muy grande, entonces tengo que andar pagándole a una consultoría de contadores o contratar contadores en lugar de ingenieros para estar lidiando con eso, en lugar de estar lidiando con un cliente que requiere que yo tenga esto, esto y esto otro, entonces muchas empresas que se han acercado con nosotros, proveedores de tarimas, de cartón, son muy pequeños que muchas veces no se dan abasto, no tienen una estructura económica fuerte, para apoyar un sector grande, yo le compro a un proveedor a Estados Unidos y le pago en 60 días hasta en

1 Servicio de Administración Tributaria

2 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

90 días a veces, entonces viene un changarrito a quererme venderme tarimas y no puede, no puede apoyarme en eso, entonces hace falta una estructura más fuerte, más estratégica, más a largo plazo que diga sí puedo y hay gentes que sí lo hacen, hay otras que no, pero somos productores de cobre, somos principales productores de México yo consigo el cobre más barato en Estados Unidos, la logística es carísima en México, si yo quiero comprar material de la ciudad de México, de Querétaro, la logística es cara, entonces eso es la flexibilidad, el tiempo de respuesta, enviar por avión es carísimo en México, carísimo, esas son las partes que no han funcionado bien en México; el desarrollo de proveedores a mí me interesa mucho tener los locales pero si no tienen la capacidad, ni el servicio, ni el precio, aquí es muy competitivo, el que pueda darme lo que yo necesito, es como nosotros estuvimos compitiendo en un área para un cliente potencial, “señores aquí el criterio es 90% precio y lo del 10% lo demás”, en otras palabras el que me la de más barato, tenemos áreas donde nosotros competimos le llamamos “ebits” cotizaciones electrónicas y estamos viendo el precio, 1, 2, 3 y hasta 5 competidores y tú estás viendo como tu competencia que no sabes quién es está bajando el precio, pues bájale y qué margen me queda, pues bájale otro por ciento y ahí está, y así lo hacen, tu puedes tener 15 años trabajando con tu cliente y al cliente se le ocurrió decir “voy a hacer un ebits”, o sea, no hay una lealtad, entonces voy a hacer un ebits y el que me dé más barato, pues lo voy a comprar, entonces si tú eres mi proveedor de hace 15 años busca la manera de darme más barato que aquel que quiere entrar conmigo, eso es lo que llamo competitivo (H1, 2013).

Además de la complejidad de las leyes este empresario aborda otros temas que incrementan el costo de operación de los empresarios en México, como es el de transporte, la logística, el financiamiento, temas que no son menores y que afectan a todos los empresarios, pero que quizás hacen crisis en esta industria donde el tema de los costos es uno de los más sensibles y que actualmente esperan una mayor flexibilidad. Señalan que la IME es una industria sin lealtades.

1.5 Estructura productiva de la IME

Para Lara (1990, 88) en 1984 las maquiladoras en Nogales iniciaron una reestructuración en las formas de producción, mediante la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, entre las que se encuentran los círculos de calidad y la innovación encabezada por los trabajadores, para Kopinak (2001 168) existe una diferencia entre las propuestas teóricas del modelo japonés con lo que implementaban los gerentes, debido en gran medida a su escasez de conocimiento en estas técnicas.

Existen señales de que están sucediendo cambios en la estructura productiva de Nogales, los gerentes entrevistados mencionan que las necesidades del mercado han variado y requieren procesos productivos flexibles, otros señalan la necesidad de atraer empresas más tecnificadas “queremos ser una empresa de alto nivel, a ese camino vamos, pero dando pasos sólidos, aquí dos cosas, aquí se hace esto por la necesidad de atraer empresas más tecnificadas” (N5, 2013)” para ello la empresa en su conjunto busca una reestructuración “En los últimos 3 años decidieron contratar especialistas, como en mi caso, yo soy black belt y tengo dos maestrías, para precisamente hacer ese cambio mental, quitarnos los paradigmas, renovar todas nuestras estaciones, utilizar las técnicas modernas para que la empresa se vaya a hacer una empresa de alta eficiencia, de alto rendimiento y una empresa inteligente” (Ibíd.).

Otros empresarios consideran la innovación y la reestructuración de la empresa como parte de un proyecto personal Nadie nos pidió, ni nadie me dijo, sino un buen día le dijimos, a propósito, nos estamos metiendo en este proceso de manufactura de valor agregado, vamos a evolucionarlo así, estos son los objetivos que tenemos y esos son los resultados que vamos a lograr en este tiempo y lo fuimos logrando poco a poco, pedazo a pedazo y nos fueron aprobando más capital y fuimos rediseñando (N1 2013). Este empresario revela cómo han evolucionado en los últimos años los procesos de manufactura y las herramientas que han utilizado.

El concepto de círculos de calidad fue utilizado y aplicado muy frecuentemente entre los años 80's y 90's cuando el tema de manufactura de clase mundial fue desplegado como un marco de referencia para la mejora de la calidad, la productividad, y el servicio al cliente. Sin embargo, al cierre de los 90's y comienzos del 2000 se dejó de utilizar el nombre y conceptos de círculos de calidad dando paso a la integración de nuevas formas de organización y liderazgo dentro de la industria, en esencia los equipos de trabajo tomaron la funcionalidad de los círculos de calidad, pero con algunas otras adiciones de desarrollo de capital humano, aplicación de herramientas de six sigma, y una buena refrescada del tema de manufactura esbelta. Le comento esto porque en nuestro caso nunca utilizamos el nombre de círculos de calidad, pero creamos una funcionalidad de trabajo en equipo que le llamamos Manufactura de Valor Agregado, donde utilizamos herramientas de manufactura esbelta, six sigma, desarrollo de capital humano, empowerment y que con un marco de medición de indicadores del negocio nos han permitido dinámicamente traer el tema de mejora continua” (N1, 2013)

En Hermosillo la crisis del 2007-2008 significó un parteaguas para la IME, nuevos competidores han entrado al mercado, para permanecer uno de los recursos más valiosos que señalan los empresarios, es la mano de obra calificada, otro es el aprendizaje obtenido por muchos de estos gerentes, que asumen esta situación como reto propio, al respecto este empresario narra cómo se ha transformado la industria y la necesidad de procesos más flexibles.

Nosotros somos un, en inglés se llama contract manufacturing¹ y tenemos un departamento de cotizaciones, muchas veces el cliente dice, “cotízame un producto x, no tengo dibujo, no tengo ni materiales, ahí está una muestra”, hacemos ingeniería inversa, para poder desarrollar nosotros un dibujo, un kit de materiales, identificar las partes críticas del producto, los componentes, ¿quién nos manufactura? ¿en cuánto nos lo vende?, cuánto cobraremos por hacerlo, ahí está la cotización completa del producto; y ahorita lo que está dando mucho

¹ Es el *Outsourcing* de un trabajo de fabricación a una empresa terciaria en el mismo o en diferente país y que posee el conocimiento y capacidades para ejecutar el trabajo.

1.6 Conclusión

No podemos hablar de la IME en Sonora como una industria homogénea, adquiere características propias en cada una de las ciudades comparadas. Los empresarios conscientes de estas diferencias, muestran preocupación ante las acciones del Estado, que dicen no contemplan un plan integral de promoción, ni lleva a cabo acciones orientadas a que Sonora sea reconocida a nivel mundial por su liderazgo en una(s) rama(s) industrial, para los empresarios esto ha ocasionado que se pierda competitividad y el papel líder que se tuvo al inicio de la maquila, en los años sesenta, por otra parte, lo que busca el Estado es promover precisamente esta diversidad y en lugar de tener una visión integral para Sonora, se pretende atender la diversidad de cada una de estas regiones. Estas diferentes visiones del desarrollo económico de Sonora han dado lugar a una controversia entre los empresarios de la IME y los dirigentes del desarrollo económico del Estado.

Por otra parte observamos que uno de los efectos fuertes de la inversión extranjera en la maquila ha sido la formación de una clase empresarial para dirigirla, esto se ha puesto en evidencia a través de este trabajo de investigación y no solo eso, se ha revelado que ha sido un proceso que no se dejó al azar, las empresas trasnacionales desplegaron una serie de estrategias para preparar no solo a la clase dirigente, los técnicos, supervisores y obreros transitaban también por este proceso.

En la actualidad la mayoría de los empresarios y directivos de la maquila reconocen la calificación de los trabajadores y la ven como clave para la permanencia de la empresa extranjera en el territorio sonorense y señalan que es precisamente esta calificación lo que les ha permitido cambiar de ventaja competitiva. Si en los años setenta y ochenta la atracción de inversión extranjera se basaba en la ventaja competitiva de mano de obra barata, a partir de los noventa esto empieza a cambiar y podemos hablar que en la actualidad existe un sector industrial que va más allá del estereotipo de la maquila, en Sonora se ha asentado una mano de obra industrial y se ha formado

una clase empresarial para dirigirla, lo cual hace veinte años hubiera parecido imposible.

En las ciudades comparadas de Sonora se ha acumulado en mayor o menor medida capacidades y habilidades, tanto en sus clases dirigentes como en los cuadros técnicos y obreros, lo que representa a nuestro juicio la consolidación de la maquila como forma de producción y es a partir de estos hechos que podríamos hablar que la industrialización en Sonora ha arrancado. En el 2013 existe una clase obrera calificada y la clase dirigente con las habilidades gerenciales para comandarla. Ha sido un movimiento social de largo plazo, que inicia a finales de los años sesenta, en los que poco a poco las empresas trasnacionales han tenido como objetivo apropiarse de un modelo de desarrollo y en este proceso se ha acumulado conocimiento, los empresarios de Sonora han adquirido una serie de habilidades gerenciales que les permiten desplegar poderes causales tanto al interior como al exterior de la fábrica.

Sin embargo este proceso tampoco ha sido homogéneo, Nogales es una ciudad en la que los actores identifican a la industria como su vocación, el desarrollo del sector servicios fue después de la industria y en este momento se encuentra en progreso. La ciudad de Hermosillo que se distingue por la diversidad de su actividad económica y de contar con empresarios que han logrado colocarse como proveedores de la IME, ciudad en la que se ubica la planta Ford que ha sido un factor dinamizador para el aprendizaje industrial y para el surgimiento de empresarios ligados a la metalmecánica y logística. El tránsito a la industrialización fue del sector primario a los servicios para después llegar a la industria.

En Cd. Obregón la IME no logra asentarse, a pesar de que desde mediados de los ochenta inicia operaciones la planta ACOSA y otras industrias importantes, los empresarios de Obregón ven a la IME ajena a su vocación y en su discurso se puede apreciar cierta rivalidad, consideran a la agricultura su actividad más importante y el origen “antropológico” de las diversas actividades que han logrado desempeñar a partir de la agricultura. Guaymas-Empalme han transitado por una diversidad de actividades económicas, sin embargo actual-

mente no es difícil identificar la importancia que tiene la IME para esta región, sin embargo, por la presencia casi exclusiva de Maquilas Tetakawi S.A. de C.V., empresa que se dedica a dar albergue a empresas extranjeras bajo el denominado plan shelter, consideramos que se corre el riesgo de que se constituya como un enclave, sin tejer lazos con la economía local.

Mucho se ha escrito de la incapacidad de los empresarios sonorenses para lograr engarzarse como proveedores de la IME, al analizar esta cuestión desde la perspectiva de los actores, nos muestran cuestiones que es necesario analizar. Una de ellas es el desconocimiento de las prácticas industriales, debido a que hasta los años 70 y buena parte de los ochenta, la actividad principal del estado era el sector primario, por ello fue necesario un proceso de aprendizaje, de adoptar una determinada cultura y además adecuar a las instituciones y la legislación. Los empresarios señalan algunos de los requisitos para ser proveedor de la IME, entre los que se encuentran: a) entregar a tiempo y con calidad, b) preparación previa y c) leyes flexibles. Para cumplirlo se requiere asimilar una cultura, una forma de administración y de hacer negocios específica de industrias globales y además existen cuestiones estructurales que limitan el acceso a esta actividad.

Para que los empresarios pudieran dirigir estas empresas o ser proveedores de la IME, requirió tiempo, no fue un proceso de corto plazo ni fácil, hoy por hoy, podemos afirmar que los empresarios de la IME en Sonora, no son ya espectadores, poco a poco se han preparado en las habilidades gerenciales que esta industria requiere.

Al dirigir la mirada a los actores y los poderes que ejercen observamos la heterogeneidad de la IME, donde no pasaba nada, observamos una efervescencia, un continuo reacomodo, cada uno de ellos despliega sus habilidades adquiridas a través de 45 años, para colocarse y colocar sus posiciones en ese tablero de ajedrez que es la IME en las ciudades estudiadas del estado de Sonora.

Bibliografía

- Gómez, M. (03 de 2013). *El empresario de la IME en Sonora*. (R. Robles, Entrevistador)
- GYE1. (02 de 2013). *Los empresarios de Guaymas y Empalme*. (R. Robles, Entrevistador)
- GYE2. (03 de 2013). *Los empresarios de Guaymas y Empalme*. (R. Robles, Entrevistador)
- H1. (02 de 04 de 2013). *Los empresario de Hermosillo*. (R. Robles, Entrevistador)
- H5. (03 de 2013). *Los empresarios de Hermosillo*. (R. Robles, Entrevistador)
- H6. (12 de 04 de 2013). *Los empresarios de Hermosillo*. (R. Robles, Entrevistador)
- Imparcial, E. (16 de 11 de 2005). *Entregan apoyos*. Obtenido de <http://www.elimparcial.com/Edicio nImpresa/ejemplaresanteriores/BusquedaEjemplares.asp?numnota=764063&fecha=16/11/2005>
- La Voz del Puerto. (24 de 02 de 2009). Obtenido de La Voz del Puerto: http://lavozdelpuerto.com.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=10964
- N1. (25 de 03 de 2013). *Empresarios de Nogales*. (R. Robles, Entrevistador)
- N3. (05 de 02 de 2013). *Los empresarios de Nogales*. (R. Robles, Entrevistador)
- N5. (14 de 02 de 2013). *Los empresarios de nogales*. (R. Robles, Entrevistador)
- O2. (29 de 01 de 2013). *Los ermpresarios de Obregón*. (R. Robles, Entrevistador)
- O3. (29 de 01 de 2013). *Los empresarios de Obregón*. (R. Robles, Entrevistador)
- Obregón10. (2012). *Los empresarios de Obregón*.
- Obregón11. (2012). *Los empresarios de Obregón*.
- Obregón2. (2012). *Los empresarios de Obregón*.
- Obregón5. (2012). *Los empresarios de Obregón*.
- Obregón7. (2012). *Los empresarios de Obregón*.
- Obregón9. (2012). *Los Empresarios de Obregón*.
- Secretaria de Economía. (11 de 2012). *Sonora*. Obtenido de http://www.economia.gob.mx/files/delegaciones/fichas_edos/121130_Ficha_Sonora.pdf

Factores que inhiben y facilitan la competitividad en algunas empresas pequeñas y medianas: los casos de algunas organizaciones localizadas en Huazulco, Morelos

Itzel Robles¹
Alejandro García²

Resumen

El propósito de este trabajo es describir y analizar las estrategias seguidas por algunas empresas productoras de dulces de amaranto para elevar su competitividad en el estado de Morelos. La metodología está basada en los estudio de casos a cuatro PYMEs. Se realizaron entrevistas a los gerentes y se observaron los procesos de producción de las empresas. Se logró notar las diferencias y similitudes que estas organizaciones tienen entre sí, así como la diferenciación en las estrategias de producción y comercialización. Hay coincidencias en algunos de productos que ofrecen las distintas empresas, sin embargo, la maquinaria, el equipo, el número de empleados y clientes son diferentes.

Estas divergencias están influidas por condiciones específicas de cada negocio (la historia, la estructura organizacional, el capital invertido, etc.), así como por las necesidades del mercado y las aspiraciones de los dueños del negocio. Se observó que la mayoría de los empresarios carecen de conocimientos y herramientas de gestión para coordinar sus recursos materiales, financieros y humanos.

Palabras Claves: PYMEs, competitividad, estrategia, Morelos

¹ Maestra en Instituciones y Organizaciones, doctorante en Ciencias Sociales en UAEM-IPRO, Línea de investigación Pymes y competitividad. email: itzadri177@hotmail.com
² Doctor en Estudios Organizacionales, Profesor investigador de Tiempo Completo de la UAEM, IPRO. Líneas de investigación: Teoría de la Empresa y las Organizaciones, Industria Automotriz. email: agg67@hotmail.com.

Introducción

Las empresas son importantes porque son organizaciones económicas generadoras de riqueza y empleos. Sin embargo, más del 90 por ciento de las empresas que existen en México son pequeñas y medianas empresas (PYMES); las cuales aportan 72 por ciento de los empleos que se generan en nuestro país y el 52 por ciento del Producto Interno Bruto (OECD-CEPAL-2012; CNN Expansión, 2013).

No obstante la gran importancia que las PYMES tienen en la economía, la mayor parte de estas enfrentan problemas de competitividad, no solamente en México, sino también en otros países. Al respecto se ha señalado que tanto en Europa como en América Latina estas organizaciones requiere la identificación de: "la innovación en productos y procesos con la más alta prioridad, apoyada en la capacitación de los recursos humanos, el mejoramiento de la calidad de productos y servicios, el acceso a tecnología y la reducción de costos" (CEPAL, 2013, p. 21).

Competitividad: definición y factores que alientan o limitan este proceso

En la actualidad, las empresas deben tener la capacidad de competir en el mercado a través de la reducción de costos, aumento de la calidad de los productos y servicios, que ofrecen, así como generar valor económico. El término competitividad surge como una filosofía de mejora continua tanto de procesos como de productos, los cuales garantizan la permanencia y el éxito de las empresas en el mercado.

Existe una diversidad de definiciones en cuanto a que se entiende por competitividad, sin embargo algunos autores han coincidido en que dicho concepto se refiere a la capacidad para lograr una mejor posición en el mercado o en relación con los demás competidores de su sector, obteniendo buenos resultados de un modo sostenible en el tiempo (O'Regan et al., 2006; y Estrada et al., 2009).

La mayoría de las definiciones sobre "competitividad empresarial" aluden a la capacidad que demuestra las empresas para conseguir los logros medidos en términos de cuota de mercado o niveles de resultado económico-financiero que, estrechamente relacionado con lo anterior, evalúan el nivel de éxito de la empresa en su rivalidad competitiva con otras que se disputan el mismo mercado (Acosta, 1998).

Los estudios respecto al análisis de la competitividad se han enfocado desde dos perspectivas: factores internos y externos. Los primeros sostienen que el éxito competitivo se debe al conjunto de recursos y capacidades que la empresa posee y que la hace diferente de los demás competidores del sector. Por otro lado, se enfatiza que el ambiente externo determina el éxito o fracaso de

En este contexto, el propósito de este trabajo es describir y analizar las estrategias seguidas por algunas empresas productoras de dulces de amaranto para elevar su competitividad en el estado de Morelos. La metodología está basada en los estudio de casos a cuatro PYMES. Se realizaron entrevistas a los gerentes y se observaron los procesos de producción de las empresas durante el 2011 y 2012. Este trabajo sintetiza una investigación más amplia de tesis de Maestría en Instituciones y Organizaciones, que por motivos de espacio tuvo que ser recortada.

Dos de las preguntas que se intentan responder en este trabajo son las siguientes: ¿Qué es la competitividad y que factores influyen en dicho proceso? y ¿Cuáles son los factores que facilitan la competitividad de algunas empresas fabricantes de amaranto ubicadas en Morelos?

las empresas (Estrada et al., 2009). Al respecto. Respecto a la segunda propuesta, Porter (1991) opina que las características estructurales del sector son inestables y que el comportamiento de estas influye de manera decisiva en las organizaciones.

La ventaja competitiva proviene del logro de una estrecha relación de trabajo entre proveedores y clientes acreditados, ya que ambos tienden a actuar como una vía rápida para la difusión de información entre las empresas. Esto tiene un efecto directo sobre los procesos de innovación y perfeccionamiento, al crearse un mecanismo de generación y movilización de la información que permite a los agentes determinar con menores costos de transacción las orientaciones con que se despliegan los recursos y las técnicas y las oportunidades que surgen en el medio (Porter, 1994).

Aunque el entorno relevante es muy amplio y abarca tanto fuerzas sociales como económicas, el aspecto clave del entorno de la empresa es el sector o sectores industriales en las cuales compete. Dado que las fuerzas externas por lo general afectan a todas las empresas del sector industrial, la clave se encuentra en las distintas habilidades de las empresas para enfrentarse a ellas. La situación de la competencia en un sector industrial depende de cinco fuerzas competitivas básicas. La acción conjunta de estas fuerzas determina la rentabilidad potencial en el sector industrial, en donde el potencial de utilidades se mide en términos del rendimiento a largo plazo del capital invertido. Estas fuerzas básicas según Porter (1994) son:

- 1) Amenaza de entrada de nuevos competidores;
- 2) La rivalidad entre los competidores;
- 3) Poder de negociación de los proveedores;
- 4) Poder de negociación de los compradores;
- 5) Amenaza de ingreso de productos sustitutos.

No obstante, tanto el ambiente como las capacidades internas de la organización son importantes para elevar la competitividad de un negocio. La supervivencia de la organización depende del nivel de configuración y adaptación que alcanza la administración en relación con los siguientes niveles: a) tiempo y espacio de los recursos humanos y de las instituciones; b) entre la tecnología, el ambiente tarea y su respectivo campo de acción, y c) entre el tipo de diseño, la estructura organizativa, y su relación con el campo de acción. Si bien la organización se encuentra influida por su ambiente, éste no determina sus acciones. Las organizaciones poseen un grado de discrecionalidad que les permite innovar, siempre y cuando se satisfagan las necesidades de sus clientes. La coalección entre la organización y su ambiente se encuentra asociado a la posibilidad de localizar las variables estratégicas (Thompson, 1994).

Los factores internos de la competitividad se concretan en aquellas variables que caracterizan a la propia empresa, a su comportamiento, y en aquellos recursos disponibles y servicios disponibles (Sainz, 2002). En la empresa destacan dos tipos de servicios: los empresariales y los directivos. Los primeros están vinculados a la introducción y difusión de nuevas ideas en: la producción, la localización, las tecnologías, la adquisición de personal, las modificaciones organizacionales, la competencia, la inversión y la planeación. En cambio, los servicios directivos se relacionan concretamente con la ejecución de las ideas y la supervisión de las actividades (Penrose, 1995).

Los conocimientos acumulados en la memoria de la empresa, los recursos humanos y materiales, así como los distintos servicios que una empresa conserva y rinde se caracterizan por ser "heterogéneos". La forma como cada firma combina sus recursos y conocimientos definen la estrategia de competitividad y las capacidades de cada negocio, pero además le dan a la a la unidad productiva la oportunidad de diversificar sus productos (Penrose, 1995).

Entre los factores internos los autores coinciden en resaltar los siguientes: recursos humanos, recursos tecnológicos, calidad, adecuada gestión financiera, valores culturales, estructura organizativa y capacidad directiva, sistemas de información, innovación, costos (Dollinger, 1984; Aragón y Rubio, 2005; Estrada et al., 2009). A continuación se enlistan las características de cada uno de los factores que la literatura ofrece.

Recursos tecnológicos

Muy unido a la innovación, están los recursos tecnológicos y las inversiones en tecnología de producto y/o producción (Puig, 1996; Donrrosoro et al., 2001). La gestión de la tecnología es una poderosa herramienta que se debe enmarcar dentro de los procesos generales de innovación al que están sometidas todas las empresas. Cada vez en mayor medida, el control del recurso tecnológico proporciona una ventaja competitiva a las organizaciones, sobre todo en aquellas en las que se integra en la estrategia general de la propia organización. La tecnología desempeña un papel crítico en la competitividad de la empresa y es uno de los factores intangibles que plantea más dificultad en su gestión. Se identifica con la aceleración del cambio tecnológico y el acortamiento del ciclo de vida de los productos, de ahí la importancia estratégica de realizar una eficaz gestión de la tecnología en la empresa (Porter, 2004).

“Como la ciencia, la tecnología está en el corazón de la innovación al ser una herramienta para la sofisticación de procesos, productos y servicios...La disponibilidad de tecnología, sumada a su actualidad, eficiencia, y relevancia, es un componente clave para favorecer tanto la innovación incremental como la innovación radical” “Consejo Privado de Competitividad, 2012, p. 124)

La capacidad directiva

Otro de los factores identificados en la literatura es la capacidad directiva para gestionar la empresa. Las organizaciones deben estar dirigidas por personas que se adapten con facilidad a nuevas situaciones, procesen grandes volúmenes de información y sean capaces de gestionar sus empresas en entornos inciertos y ambiguos. La existencia de un equipo direc-

tivo capaz de generar ideas innovadoras en torno a un tema central: como sacar un mejor rendimiento de las capacidades y potencialidades de las personas y de los recursos existentes (Canals, 2000). El directivo debe contar con la capacidad para influir en el comportamiento de los demás con el fin de conseguir los objetivos organizacionales, individuales o personales.

La calidad

Otro factor necesario para que las PYME alcancen el éxito competitivo, es la calidad; la cultura de atención al cliente, la consecución de productos y servicios de calidad, o la imagen de marca de calidad, son necesarios para alcanzar el éxito competitivo (Aragón y Rubio, 2002). La literatura presenta varios ejemplos de modelos propuestos por expertos para el estudio de la percepción de la calidad. De acuerdo a Deming (1990), la calidad en el servicio o en un artículo fabricado, refleja la satisfacción del cliente; ésta puede ir desde la insatisfacción extrema hasta la completa satisfacción. La importancia de la calidad en el servicio o los productos, es evidente en el comportamiento del cliente.

Los recursos humanos

Los recursos humanos, juegan un papel primordial dentro de las organizaciones sus conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores y su forma de laborar son factores cada vez más vitales para las empresas, esto es debido a que las fuentes tradicionales de éxito, tecnología y productos, mercado, recursos financieros, y economías de escala, son menos poderosas de lo que una vez lo fueron (Pfeffer, 1993). Las empresas se explican a partir de un conjunto de recursos y servicios productivos diversos, los cuales deben ser coordinados por la dirección administrativa (Penrose, 1995).

z El éxito de las PYMES viene de la mano de las personas que laboran dentro de ellas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción de personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos. Una or-

ganización que busque el éxito deberá prestar especial atención a la capacitación permanente de las personas a todos los niveles de la organización (Aragón y Rubio, 2002).

Los costos

En la competitividad de las empresas, uno de los elementos que la integran son sus precios. Antiguamente se pensaba que bajos precios era sinónimo de mala calidad, pero la apertura de las economías, condujo a tener productos en el mercado con precios bajos, calidad excelente y muy buenas especificaciones, lo cual los ha conducido a posiciones de gran reconocimiento en el mercado. Una ventaja de costos consiste en lograr un costo acumulado de producción por unidad más bajo que el de los demás competidores, en condiciones semejantes en cuanto a las especificaciones del producto, sin detrimento en la calidad (Mejía, 1999).

Para reducir los costos es necesario incrementar la productividad. La innovación y la capacitación del personal contribuyen a elevar la eficiencia de las empresas.

Recursos financieros

“Las empresas —y en especial las pymes— tienen grandes necesidades financieras para ampliar capacidades, adquirir competencias, desarrollar estructuras productivas y gerenciales e implementar estrategias. Así, el financiamiento adquiere un carácter instrumental para el logro de los principales objetivos que se persiguen: crear condiciones para reducir la brecha de productividad e incrementar la competitividad de las pymes” (CEPAL, 2013, p. 24).

Desde el punto de vista de la demanda, el acceso al financiamiento para las pymes sigue limitado por varias barreras; por ejemplo, la dificultad en llenar los requisitos técnicos para acceder a los préstamos, los requerimientos de garantías y las altas tasas de interés. Las características de la oferta y demanda de financiamiento hacen que, por un lado, los bancos comerciales tiendan a ofrecer poco crédito a las pymes, y por otro, que las pymes se vean obligadas a recurrir a una alta utilización del autofinanciamiento y de recursos de proveedores. Por ello, aunque hay disponibili-

dad de crédito, su acceso es complejo por los requerimientos burocráticos (como los de balance, que las pymes suelen tener incompleto) o de garantía (OECD-CEPAL-2012, p. 77) Para fomentar esta clase de cooperación empresarial se requiere un sistema con financiamiento compartido que facilite los contactos entre empresas, particularmente pymes, y las alianzas entre instituciones, además de fomentar las iniciativas de internacionalización entre las dos regiones (CEPAL, 2013, p. 33).

La competitividad de las Pymes en algunas empresas ubicadas en Morelos

Las cuatro empresas estudiadas, se autodefinen como empresas competitivas, porque de acuerdo a lo que nos describen se han mantenido en un mercado donde existe una competencia fuerte, además que buscan estrategias para crecer y desarrollar productos nuevos de acuerdo a las necesidades de sus clientes¹.

De acuerdo a la información recabada por medio de las entrevistas realizadas a los propietarios o socios de las empresas, se han identificado los siguientes factores que les han permitido elevar su competitividad y mantener una ventaja respecto a sus competidores, y algunos más que tienen que corregirse para no tener problemas y esto traiga como consecuencia la obstaculización de esta competitividad. A continuación se describen los aspectos identificados y se encuentran divididos como se menciono anteriormente en dos apartados factores externo e internos.

¹ Esta información es obtenida de las entrevistas realizadas a los propietarios y socios de las empresas (según sea el caso).

El Gobierno como un Actor que Apoya a las PYMEs en Morelos

De acuerdo a la información proporcionada durante las entrevistas las cuatro empresas estudiadas han recibido el apoyo por medio del programa Activos Productivos de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural Pesca y Alimentación (SAGARPA). El programa tiene como objetivo contribuir al crecimiento de los bienes de capital estratégicos de la población rural y pesquera, a través del apoyo subsidiario a la inversión en regiones y unidades económicas rurales, para la realización de actividades de producción primaria, sanidad e inocuidad, procesos de agregación de valor y acceso a los mercados, así como actividades productivas del sector rural en su conjunto. Este programa busca que los apoyos generen un efecto multiplicador que atraiga capital en el mediano y largo plazo y contribuya a incrementar la producción y productividad. El monto de apoyo es de \$250,000.00 por persona física beneficiaria del proyecto o 50% del valor del mismo en sus diferentes componentes con excepción de los productores de bajo o nulo nivel de activos¹.

Respecto a estos apoyos gubernamentales nos comenta el propietario de Amaranto Aragón: "(...) EL apoyo que he recibido fue maquinaria (...) ya tiene como 5 años o 6 años por medio de un activo productivo, pues me entere por unos amigos que había en desarrollo agropecuario este apoyo (...) y ya no los trajeron las personas que andaban en eso de microempresas (...). Y de hecho aquí casi a la mayoría de personas que tiene su negocio el gobierno les ha apoyado, bueno nos ha apoyado"². Con lo que respecta a la Empresa de la Familia Caporal, ellos han tenido que organizarse con otros productores para poder beneficiarse del apoyo que brinda el gobierno, como requisito que les pone el gobierno para proporcionarles maquinaria para la producción de sus dulces, está el crear organizaciones de productores a los cuales se les brindan los mismos apoyos.

La Sociedad de Solidaridad Social Amaranto ha recibido en apoyo por parte del gobierno para infraestructura y maquinaria, al respecto nos comentan: "(...) Bueno hemos metido proyectos porque son muy buenos, el gobierno te apoya, no te da todo el dinero pero si la mitad, he tenido apoyo en el programa activos productivos, así compre la maquina y me están haciendo mi nuevo taller (...)"³.

En los cuatro casos analizados, el apoyo del gobierno ha sido importante, tanto para el establecimiento, consolidación y crecimiento de las empresas, además de que los propietarios se han visto favorecidos con cursos, talleres y capacitaciones por parte de instituciones de gobierno, para poder llevar en buen camino sus empresas.

¹ Pagina Web: <http://www.sagarpa.gob.mx/ganaderia/Programas/Lists/Activos%20Producti/Attachments/1/Programa20TF.pdf> Consultado en Agosto de 2012.

² Entrevista realizada a Cesar Serafín Aragón, propietario de la empresa, Noviembre del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos.

³ Entrevista realizada a Francisco Heron Aragón Castillo, propietario de la empresa, Agosto del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos.

Factores Internos que Facilitan la Competitividad de las Empresas en Morelos

La industria del amaranto no ha tenido un crecimiento notable en la comunidad de Huazulco, ha ido creciendo lentamente, en dos aspectos: una es en la creación de nuevas empresas y otra en el desarrollo y especialización de maquinaria. Algunas empresas todavía trabajan de manera artesanal, aunque no al 100%, ya que esto no les permitiría satisfacer las demandas de sus clientes.

Todas las empresas analizadas han adquirido durante los últimos años revolvedoras, reventadoras y equipo de acero inoxidable. Estas maquinas permitirán automatizar actividades manuales, realizar tareas con mayor rapidez y de manera sencilla. Además, también se observó un cambio en el uso de tecnologías electrónicas, sustituyendo las llamadas telefónicas por la búsqueda y oferta vía Internet para la localización y promoción de los productos.

Las empresas han tratado de trabajar haciendo uso de tecnología, como es el caso de utilizar maquinaria que traerá consigo una mayor eficiencia en el trabajo, además de mejorar la calidad de los productos que se ofrecen. Pero la adquisición de maquinaria especializada no ha sido del todo favorable para todas las empresas. Por ejemplo, la empresa Sociedad de Solidaridad Social Amaranto nos comenta: "(...) Compre la maquina pero no se ha podido echar a andar, pues no funciona como nosotros queríamos, debemos meterle más dinero para que funcione al cien por ciento. Los propietarios de la empresa no cuentan con los recursos económicos para realizar las adecuaciones necesarias para que la maquinaria adquirida funcione correctamente.

La organización de la familia Caporal no cuenta con maquinaria sofisticada de acuerdo a lo que nos dijeron en la entrevista: "(...) solo tenemos un volvo que nos hace la función de la revolvedora. Con esto es más rápido no que antes era más trabajo".

Por su parte, la empresa Sociedad de Producción de Amaranto S.P.R. de R.L., cuenta con maquinaria especializada para la elaboración de los productos que comercializan. Desde revolvedoras, reventadoras, maquinas de llenado y corte, empacadoras, mesas y rodillos de acero inoxidable. Estas maquinas son consideradas dentro de la industria y en la localidad como de tecnología especializada.

Se puede concluir de cuadro anterior que la organización denominada Sociedad de Producción de Amaranto utiliza al 100% maquinaria industrial especializada. Mientras que en Amaranto Aragón 66.67%, y finalmente, la empresa de la familia Caporal y la Sociedad de Solidaridad Social Amaranto utilizan solo el 16.67% de este tipo de maquinaria⁴. Por otro lado, las personas que están a cargo de la administración de las empresas estudiadas no cuentan con los conocimientos académicos

⁴ Estos resultados se obtuvieron tomando como base de cien por ciento la empresa Sociedad de Producción Amaranto que cuenta con los seis tipos de maquinaria utilizada en la elaboración de productos de amaranto.

cos o profesionales para dirigir las organizaciones, sin embargo, por su experiencia previa y en base a aprendizajes que adquieren día a día han logrado un buen desempeño empresarial.

Por ejemplo el responsable del área de mercados de la empresa Sociedad de Solidaridad Social Amaranato nos menciona: “Todos los que somos socios y encargados de las áreas, ninguno estudio mucho, si a caso alguno estudio la secundaria, pero somos buenos para el negocio, hemos aprendido de los errores y aciertos y ahí la llevamos (...)”¹.

Pero no solo se trata de saber administrar, sino que también es importante que los administradores sean líderes dentro de las empresas. Porque de nada sirve que el administrador conozca y desarrolle una excelente planeación, si simplemente no transmite o logra que los empleados sigan y estén a gusto con las decisiones que se toman.

Para la empresa Sociedad de Producción de Amaranato el carisma y capacidad de los administradores es importante para ser una empresa de éxito, al respecto nos dijeron:

1 Entrevista realizada a Francisco Heron Aragón Castillo, propietario de la empresa, Agosto del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos.

“Mi esposo es el encargado de todo lo administrativo y sabe nunca ha tenido ningún problema ni con los trabajadores, ni con los clientes o proveedores, o bien con nuestros competidores. Y creo que eso nos ha permitido seguir con nuestro negocio, yo me imagino porque mi esposo tiene un carácter bueno (...). Él siempre analiza y toma la mejor decisión, por ejemplo, busca nuevos mercados. Pero antes de ir a ofrecer el producto, él estudia: el lugar, las distancias para saber si nos conviene, también ve que productos puede llevar y todo eso (...)”².

Las empresas analizadas tienen poco control de las cuestiones administrativas, como lo son las cuentas por cobrar, no se cuenta con políticas y normas en relación a este tipo de función. La mayoría de acuerdos con los clientes de mayoreo se realizan de palabra, no existe un contrato que ampare a las partes, además de que el mercado no es muy seguro, comenta el entrevistado de la Sociedad de Solidaridad Social Amaranato: “Bueno da la casualidad de que nosotros por lo regular no hay un mercado muy seguro por lo regular a aquí todo se vende en la Merced y en la Merced le digo muchos van y a muchos les quedan a deber no les pagan (...). Uno llega a venderles, pero ahí uno hace solo trato de palabra. Les decimos traje tanto y nos dicen si ahí déjalas. Después nos dan una nota de remisión y ya regresas otro día para que te paguen (...) y pues todos los que entregan ahí en la Merced, lo hacen igual (...)”³.

En cambio, le empresa Sociedad de Producción Amaranato maneja un sistema de créditos que asegura el pago de la mercancía vendida, la entrevistada nos dijo: “Fíjate que anteriormente todas la ventas era al contado porque a lo mejor éramos hasta los únicos que vendían (...) Vendíamos al precio que queríamos pero últimamente con eso de la competencia ya es de que este pedido dejamos y la próxima no lo liquidan y así, entonces si todo es a crédito. Y pues para asegurar que nos pague, le damos a que nos firman una pagare, donde los clientes firman y se obligan a pagar en tal fecha, si así se va trabajando es un pedido que se deja y nos pagan el anterior y así e va trabajando”⁴.

2 Entrevista realizada a Adela Ortiz, propietaria de la empresa, Marzo del 2012 en Huazulco, Temoac, Morelos.

3 Entrevista realizada a Francisco Heron Aragón Castillo, propietario de la empresa, Agosto del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos

4 Entrevista realizada a Adela Ortiz, propietaria de la empresa, Marzo del 2012 en Huazulco, Temoac, Morelos.

La empresa de la familia Caporal, no tiene problemas en las cuestiones de ventas a crédito, porque no venden de esta manera, para ellos todas sus ventas con al contado. Ellos venden sus productos en ferias y son directamente a los consumidores finales, y como la mayoría de sus ventas son al menudeo no es importante llevar a cabo un control de las ventas a crédito para asegurar que funcionen correctamente. En relación con la calidad, este es un elemento fundamental en la elaboración de los productos que realizan estas PYMES.

Para la empresa Sociedad de Solidaridad Social Amaranato, el ofrecer un producto que se considere de calidad dependerá de acuerdo a la información proporcionada: “(...) De la exigencia del cliente, como le digo algunos les gusta con miel de abeja, luego ponerle miel de abeja, reventado de comal, con su bolsita de impresión, le da un sabor y una presentación muy buena (...)”⁵.

De esta forma un producto de calidad se refiere a elaborarlos con materias primas que eran utilizadas anteriormente. En estos momentos son pocas la empresas que utilizan esas materias primas - como lo son miel de abeja, piloncillo y amaranato reventado no por medio de máquina, sino de manera artesanal -, porque el usarlas eleva el costo de producción y por lo tanto el precio de venta y en muchos casos los clientes prefieren productos económicos.

La mayoría de los clientes que solicitan productos con materias primas de primera (así las denomina el productor) son conocedores del producto y no le importa el precio. La presentación también forma parte de ofertar un producto de calidad, el hecho de vender diferente a los demás, es determinante para que este tenga mayor éxito en el mercado:

Además del uso la tecnología de la mejora en la calidad, un tercer elemento fundamental en la competitividad de la empresa es el recurso humano. La capacitación y la experiencia que tienen los trabajadores, permite el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos específicos requeridos en el proceso productivo.

5 Entrevista realizada a Francisco Heron Aragón Castillo, propietario de la empresa, Agosto del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos.

La capacitación en la actualidad representa para las empresas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de los recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar. La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Como se menciona en el capítulo teórico de esta tesis la capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos y ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias del ambiente tanto interno como externo de la organización (Sutton, 2001).

Aunque en esta industria es posible encontrar fácilmente a personas que cuenten con la experiencia y conocimientos necesarios para desempeñarse dentro de las empresas y en distintos procesos de las mismas, esto debido a que en la localidad es una tradición la elaboración de productos de amaranato.

Dentro de los casos de estudio se identificó que la capacitación está a cargo de los dueños de las empresas, aunque como se menciono anteriormente en muchos casos no es necesaria, porque los nuevos empleados cuentan con estos conocimientos. Por lo tanto las capacitaciones no son una herramienta indispensable a la hora de contratar algún empleado, se les dedica poco tiempo. En los cuatro casos estudiados en este trabajo los dueños o responsables de las empresas son los encargados de la capacitación de los empleados

Finalmente, el costo es el gasto económico que representa la fabricación de un producto o la prestación de un servicio. Al determinar el costo de producción, se puede establecer el precio de venta al público del bien en cuestión, como se menciona en el capítulo uno de este tesis. El costo de un producto está formado por el precio de la materia prima, el precio

de la mano de obra directa empleada en su producción, el precio de la mano de obra indirecta empleada para el funcionamiento de la empresa y el costo de amortización de la maquinaria y de los edificios.

La estabilidad en precios, es determinante en las empresas analizadas porque estas organizaciones buscan siempre mantener un precio estable de cada uno de sus productos, "(...) Tenemos un problema cuando los precios del amaranto suben, aunque nosotros tratamos de comprar en cosecha para mantenerles un precio no tan elevando porque si no tendríamos pérdidas. Siempre en cosechas es un poco más barato el amaranto y cuando se acaba la producción que ya nada más tienen los coyotes ahí es donde sube. A los clientes no les subimos al menos que todo suba, el aumento de precio se da entre septiembre hasta diciembre que sale la cosecha es cuando aumenta el precio"¹.

Otro aspecto, referente al costo, es la adquisición de los insumos distintos a la materia prima primordial (el amaranto). Las empresas adquirirían por mayoreo los materiales que usan, como son el azúcar, piloncillo, cacahuate, etc., para que sus proveedores les vendan a precios bajos. Además que estos materiales son comprados dentro del estado de Morelos, específicamente en la central de abastos de Cuautla, esta ciudad se encuentra a 45 minutos aproximadamente de la comunidad de Huazulco, que es donde se localizan las empresas analizadas. Así que esta situación relacionada con la compra de insumos que las organizaciones realizan, es lo les permite mantener una estabilidad de los precios, asimismo de ofrecer precios accesibles para sus clientes.

1 Entrevista realizada a Cesar Serafin Aragón, propietario de la empresa Amaranto Aragón, Noviembre del 2011 en Huazulco, Temoac, Morelos.

Conclusiones

De las empresas investigadas, localizadas en la comunidad de Huazulco, municipio de Temoac Morelos, todas pueden clasificarse como PYMES². Las organizaciones tienen características similares en relación con estructura organizativa simples y en su forma de operación. Las diferencias más notables se localizan en los años que tienen de experiencia y por tal motivo eso se refleja en la forma del tipo de producción, ya sean industriales y/o artesanales.

Respecto a los productos que ofrecen a sus clientes se puede observar que existen similitudes en lo que elaboran y venden. Por otro lado, sus principales clientes coinciden que son dulcerías a excepción de una empresa que solo vende a los consumidores finales. Casi el 75% de los principales clientes de los casos estudiados se ubican en el centro del país. Los trabajadores empleados en las empresas estudiadas son de comunidades vecinas del municipio de Temoac, la edad de los empleados está entre los 17 a los 40 años y trabajan tanto mujeres como hombres. Los sueldos que perciben los trabajadores son por destajo, es decir, por lo que ellos elaboran y por esta razón los horarios de trabajo son variados, los empleados definen las horas y los días de trabajo.

De acuerdo con las entrevistas realizadas, los empresarios ubicados en Morelos fabricantes de dulces de amaranto señalan que para ellos es muy importante el financiamiento y los apoyos que otorga el gobierno dado que muchas veces las máquinas que requieren para el proceso productivo no son baratas. Para reducir los costos necesitan incrementar la productividad y para ello requieren más tecnologías.

Otros factores que les permiten ser competitivos son la calidad en el producto que ofrecen, no solamente en lo que se refiere a los insumos que utilizan, de igual importancia es la presentación de los productos. Para que haya una buena calidad, se requiere mano de obra capacitada, sin embargo la mayor parte de los trabajadores ya tienen los conocimientos y habilidades que han adquirido en otras empresas similares instaladas en la zona o por el aprendizaje que adquieren en la práctica. Incluso los mismos empresarios heredaron sus habilidades de sus padres o abuelos quienes en algún momento fueron los que estuvieron frente al negocio.

2 De acuerdo con la Secretaría de Economía (2002), las empresas se clasifican en micro, pequeña y mediana empresa. Realiza esta estratificación en base al número de trabajadores, así como al sector al que pertenece. Para el sector industrial, de 0 – 10 es considerada como micro empresa, de 11 – 50 es pequeña, de 51 – 250 como mediana y de 251 – en adelante como grande empresa.

Bibliografía

Aragón, Antonio y Rubio, Alicia (2002) "Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la PYME", en Cuadernos de Gestión Vol. 2, No. 1, España.

Aragón, Antonio; Rubio, Alicia (2005) "Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las PYMES del Estado de Veracruz", en Contaduría y Administración, 216: 35 – 69, UNAM, México.

Acosta, Miguel (1998), Factores financieros internos y competitividad, Memoria, Universidad de la Laguna, Departamento de Economía Financiera y Contabilidad, España.

Canals, Jordi (2000), La gestión del crecimiento de la empresa, Edit. McGraw-HILL de Management, Madrid, España

CEPAL (2013), Como mejorar la competitividad de las PYMEs en la Unión Europea, América Latina y el Caribe, Chile.

Deming, Edwards (1990), Calidad, productividad y competitividad, Ed. Díaz de Santo, España.

Dollinger, Marc (1984) "Environmental boundary spanning and information processing effects on organizational performance", en Academic of Management Journal, Vol.27, No.2, pp. 351-368.

Donrosoro, I.; García, C.; González, M.; Lezámiz, M.; et al. (2001) El modelo de gestión de las

PYMEs vascas de éxito, Edita Cluster del Conocimiento (Portal de Gestión) y Ediciones PMP, Bilbao Estrada, R.; García, D.; Sánchez, V. (2009) "Factores determinantes del éxito competitivo en la

PYME: Estudio empírico en México", en Revista Venezolana de Gerencia, Año 14, No. 46, 169-182.

OECD-CEPAL (2012), Perspectivas económicas de América Latina 2013: Políticas de PYMEs para el cambio estructural, Chile.

O'Regan, N.; Ghabadian, A.; Gallear, D. (2006) "In search of the drivers of high growth in manufacturing SMES", en Technovation, vol. 26, pp. 30-41.

Penrose Edith (1995), "Foreword to the third edition", en The theory of the growth of the firm, Oxford University Press, U.K., pp. ix-xxiii.

Pfeffer Jeffrey (1993), El poder en las organizaciones, MacGraw-Hill, España.

Porter, Michael (1991) "The competitive advantage of nations" New York, en The Free Press World Economic Forum. Traducción: La ventaja competitiva de las Naciones, Plaza & Janes, Barcelona.

Porter, Michael (1994) Ventaja Competitiva, México, Cecsa.

Puig, P. (1996) La competitividad de l'empresa industrial a Catalunya. Anàlisi de l'entorn econòmic i de les estratègies competitives en un contexte de modernització del sector públic, ESADE, Barcelona.

Sáinz, A. (2002) Análisis de los factores explicativos del éxito empresarial: una aplicación al sector de denominación de origen calificado Rioja, Universidad de la Rioja Servicio de Publicaciones.

zThompson, J. (1994) Organizaciones en acción, Mc Graw Hill, México.

Referencias electrónicas

Consejo Privado de Competitividad (2012), Informe Anual de Competitividad 2012-2013, Colombia.

CNN_Expansión (2013), "Pymes generan 81% del empleo en México", Martes 15 de enero. Página

zWeb: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2013/01/14/pymes-generan-81-del-empleo-en-mexico>, consultada el 7 de marzo del 2013.

Análisis de los elementos que dan origen a un centro comercial y sus relaciones en el entorno urbano de la ciudad de León, Guanajuato ¹

 Martín Romero Castillo²

 Otro. Pascual Rodríguez Sánchez³

Resumen

Dado que hay muy pocos estudios sobre el análisis de los elementos del entorno urbano y su efecto sobre la creación de los centros comerciales y cuál es el efecto de los centros comerciales en el entorno urbano, nuestro objetivo se centra en identificar éstos elementos y poder determinar cuál es la influencia como factor determinante en el desarrollo económico de la ciudad de León, Guanajuato.

Para poder comprender el fenómeno de los elementos urbanos y su efecto sobre la creación de los centros comerciales, se investigó información documental y de campo que pudiera conocer cual es la evolución histórica y el desarrollo de la actividad económica en el entorno urbano, esta actividad está constituida por la creación o el desarrollo del comercios, de servicios, de industria y de la zona habitacional que se encuentra alrededor de los centros comerciales más importantes de la ciudad de León, Gto.

Por otro lado se quiere conocer si el centro comercial ejercen un influencia en el desarrollo del entorno urbano, los elementos de análisis que consideran principalmente en el estudio es, la infraestructura de vialidades, las actividades de comercio, servicio, servicios, industria y la zona habitacional de la ciudad.

¹ Este trabajo de investigación se realizó con apoyo de financiamiento por la Universidad de La Salle Bajío durante el periodo de junio de 2012 a junio de 2013, en especial agradezco el apoyo y colaboración que me otorgó para la culminación de este trabajo al C.P. Julio Carpio Mendoza director de la Facultad de Negocios. Se hizo una primera presentación de este trabajo en el I Seminario de Desarrollo Económico y Financiero, realizado el día 5 de septiembre del 2013, en la ENES, Unidad León, UNAM.W

² Doctor en Educación, Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad León, UNAM, profesor investigador, desarrollo económico y social, martin9.romero9@gmail.com.

³ Maestro en Finanzas, Universidad de La Salle Bajío, profesor investigador y subcoordinador general de la Facultad de Negocios, ciencias económico y financiero, prodriguez@delasalle.edu.mx.

Una vez obtenida la información se procedió a su análisis para la obtención de los resultados. Estos resultados permitieron identificar los diferentes elementos y sus relaciones que caracterizan el entorno urbano y son un factor determinante en la creación y desarrollo de un centro comercial. Así mismo, se pudo determinar como el centro comercial influye sobre el desarrollo del entorno urbano, el cual es determinante en el desarrollo de las actividades económicas y de las zonas habitacionales que se localizan cercas de los centros comerciales de la ciudad de León, Gto.

De los resultados obtenidos en la metodología anterior, la cual consistió en el análisis de dos etapas: 1) revisión documental histórica, y 2) el análisis de regresión sobre la información recopilada en campo. Se presentan, un resumen de los resultados obtenidos sobre las relaciones que caracterizan a un centro comercial influyen sobre las diversas actividades económicas y urbanas de la ciudad de León, Gto. Por otro lado, se analiza la influencia que y sus relaciones en el entorno urbano de la ciudad de León, Gto., así mismo, se presentan elementos que caracterizan las zonas urbanas, como son la actividad de comercio, servicios, industria y habitacional que influyen en el desarrollo y creación de los centros comerciales.

En el estudio se hace necesario mencionar la necesidad de extender la investigación analizando con más detalles si las relaciones de los centros comerciales que influyen en el desarrollo de las actividades económicas de las zonas urbanas son factores que se pueden generalizar a otros centros comerciales que están ubicados en otras ciudades o en centros comerciales nuevos creados en la ciudad de León, como es el centro comercial Altacia, recién inaugurado en mayo de 2013.

Palabras clave: entorno urbano, centros comerciales, actividad comercial, usos del suelo, actividades comerciales, de servicios, la industria y habitacional.

I. Introducción

El propósito de este estudio es identificar los elementos en el entorno urbano que dan origen a la creación de un centro comercial, a través del tiempo, y las relaciones de los centros comerciales que han influido en las zonas urbanas que lo delimitan, como son actividades comerciales, de servicios, la industria y habitacional.

León es el municipio más grande del estado de Guanajuato con una población de 1,436,480 habitantes, en el año 2010, y representa una cuarta parte (26.2%) de la población total del estado (INEGI, 2010). Dentro del contexto regional, el municipio de León se localiza dentro del corredor industrial y es un eje importante para el desarrollo y crecimiento de la economía regional y un atractivo para la implementación de actividad comercial, de servicios e industrial (PEOTU-León, 2005).

La población objeto de estudio considera los seis centros comerciales más grandes de la ciudad de León, en los cuales se analizan los diferentes elementos que los caracterizan, a través del tiempo, y las interrelaciones de éstos en las zonas urbanas que lo delimitan, éstos centros comerciales son: Plaza Mayor, Centro Max, Galería Las Torres, Gran Plaza, Galerías León y Outlet Mulsa.

El Centro Comercial es una aglomeración de negocios del comercio al por menor y otros establecimientos comerciales que se planea, desarrolla y gestiona como una sola propiedad, con estacionamiento propio, según la definición del “Consejo Internacional de Centros Comerciales (ICSC), CARPIO M. José Julio, 2012).

Para la Asociación Española de Centros Comerciales (AECC), el Centro Comercial es un conjunto de establecimientos comerciales interdependientes planeados y desarrollados con un criterio de unidad cuyo tamaño, mezcla comercial, servicios comunes y actividades complementarias, están relacionadas con su entorno, y que dispone permanentemente de una imagen y gestión unitaria.

Antecedentes

De acuerdo a datos de Censos de población de INEGI, el proceso de expansión en León se duplicó en cuanto a población, puesto que en 1980 había un total de 593,002 habitantes hasta alcanzar 1,179,965 habitantes en el 2008. Mientras que la ocupación de la superficie urbana se incrementó cuatro veces, al registrar 5,134 hectáreas en 1980 incrementándose a 21,824 hectáreas en el 2008 (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Crecimiento de la población y de superficie en la ciudad de León, Gto., periodo 1980 - 2008.

Año	Superficie (hectáreas)	Población (habitantes)
1980	5,134	593,002
1990	13,196	758,279
1995	13,584	941,626
2000	14,611	1,020,818
2005	19,824	1,137,465
2008	21,824	1,179,965

Fuente: INEGI. Censos de Población y Vivienda 1980, 1990 y 2000; Censos de Población y Vivienda 1995 y 2005. IMPLAN. Plan de Ordenamiento Territorial y Ecológico de León, 2009.

Esta evolución, se traduce en cambios extremadamente rápidos de las actividades, de los usos del suelo, de las infraestructuras y del medio físico, por lo que se deduce que existen fuertes presiones de expansión urbana de forma horizontal y también podemos afirmar que una de las causas que explican el fenómeno es la especulación con el suelo urbano. Existen fuertes inversiones en la construcción de fraccionamientos, donde predomina el uso habitacional y, desde el punto de vista legal: regular e irregularmente (PEOT IMPLAN-León, 2009).

La ocupación urbana a partir del uso del territorio en la ciudad de León, Gto., han creado diferentes tipos de actividades como es el desarrollo del comercio, de servicios, la industria y habitacional. Dentro del entorno urbano del comercio, a través del tiempo, han surgido los centros comerciales (PEOT IMPLAN-León, 2009). En León, a principios de 1940, la economía del municipio ha girado básicamente alrededor de la industria del calzado y de la curtiduría. A inicios del siglo XXI comienza a reorientar su economía al sector servicios y el comercio. En la actualidad, en León se han desarrollado nuevas actividades industriales, aunque la industria del calzado y la curtiduría se mantiene como la principal actividad económica de la ciudad (CICEG, 2012). La evolución de los centros comerciales en León data desde la década de 1970, cuando surge el primer centro comercial llamado Conjunto Estrella, ubicado al oriente del centro de la ciudad. En 1985 surgen los centros comerciales Plaza del Zapato y Plaza San Miguel, como se ilustra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Evolución histórica de los centros comerciales en la León, Guanajuato, 1970-2012.

Centro Comercial	Ubicación.	Fecha creación
1. Centro Comercial Estrella	Blvd. A. López Mateos frente a DIF municipal.	1970
2. Plaza del Zapato	Blvd. A. López Mateos 1601 Ote. esq. Hilario Medina	1985
3. Plaza San Miguel	Blvd. J. J. Torres Landa Ote. esq. calle San Marcial	1985
4. Plaza Hidalgo	Blvd. López Mateos 1102 Ote	1986
4. Plaza León	Blvd. López Mateos 1102 Ote	1989
5. Centro Comercial Torre 500	Av. Insurgentes 210 esq. Paseo del Moral	1990
6. Plaza Mayor	Bldv. Juan Alonso de Torres 2002.	1987
7. Gran Plaza	Blvd. López Mateos 1902 esq. Av. Alud	1991
8. Plaza Vennecia	Blvd. Adolfo López Mateos 3002 Ote.	1999
9. Centro Max	Blvd. A. López Mateos 2518 Ote.	1999
10. Plaza Galería Las Torres	Bldv. J. Alonso de Torres 1311 Ote.	2007
11. Plaza Campestre	Blvd. José María Morelos 1758, Col. El Palote	2000
12. Outlet Mulza	Blvd. Aeropuerto # 842	2009
13. Plaza Galerías León	Blvd. A. L. Mateos en el Hotel México Plaza	2012

Fuente: Elaboración propia.

Estos primeros centros comerciales comenzaron a representar espacios comunes de atracción a consumidores por los comercios y servicios que se establecieron, aunque no cumplían con la condición simbólica o administrativa que seguía siendo exclusiva del centro histórico (Mata, 2009). Es importante analizar los elementos que caracterizan los centros comerciales y como han influido en el entorno urbano, a través del tiempo, modificando el tipo de uso del suelo cuyas actividades son comercios, servicios, industrial, habitacional, e infraestructura vial.

Evolución del entorno urbano de la ciudad de León, Guanajuato

Para identificar los diferentes elementos que interrelacionan las actividades económicas según la clasificación de uso del territorio del entorno urbano y su influencia que éstos ejercen en el centro comercial que lo delimita, se analizarán los Planes municipales de ordenamiento territorial y desarrollo urbano de la ciudad de León, Gto.

El primer Plan Director de Desarrollo Urbano se elaboró en 1979, posteriormente le siguieron los planes Directores o Estratégicos de 1986, 1991, 1997, y el último con actualizaciones en 2003 y en 2005 aún vigente (IMPLAN 2012, ver Anexo 5).

El Plan Director de 1979, indicaba que las actividades de comercio, servicios e industria se desarrollaban mezcladas en las zonas habitacionales del centro y los barrios históricos de la ciudad de León. Ante esta problemática, se definen las primeras estrategias de zonificación como política para regular el uso del suelo (PDDU-León, 1979).

En 1980, León destacaba por su crecimiento en población y superficie (ver tabla 1). El Plan Director de 1986 plantea la necesidad de ampliar la superficie urbana y los usos del suelo para crear nuevas colonias y espacios para atender esta demanda (PDDU-León, 1986).

A partir de 1990, el centro histórico de la ciudad de León, Gto. estaba perdiendo su eje central donde se realizan las actividades de administración y comercio, dando paso la creación de nuevas colonias que surgen en la periferia de la ciudad, las cuáles exigen una presión importante para el desarrollo de la infraestructura urbana, así como la implementación de vialidades de comunicación, equipamiento y la dotación de servicios que son algunos de los factores que propician el surgimiento de centros comerciales (PEOT IMPLAN León, 1997).

En el Plan Director de 1997, describe el surgimiento de nuevas colonias y fraccionamientos habitacionales extendiéndose hacia las áreas periféricas de la ciudad. Esta población empieza a demandar cercas del estos nuevos espacios donde reside, actividades de comercio, de servicios, industrial, de recreación y cultural, ante las distancias cada vez más alejadas del centro de la ciudad (PDDU, 1997).

Ante la creciente presión demográfica a través del tiempo, es importante satisfacer las necesidades que ésta demanda, la construcción de nuevas vialidades, y la disponibilidad de grandes superficies para la construcción y desarrollo de los nuevos espacios urbanos y comerciales, contar con un eficiente sistema de transporte público y privado, que facilitan la construcción y desarrollo de los centros comerciales.

Definición del problema

El dinamismo de las ciudades en el crecimiento urbano influyen en las actividades económicas como el comercio, los servicios e industria, así como las necesidades de la población. Por lo anteriormente expuesto, la ciudad de León, Gto., no ha sido la excepción, por lo tanto, es importante analizar lo que ha ocurrido en el tiempo, sobre los elementos que se desarrollan en el entorno urbano y que influyen en la creación de los centros comerciales.

Ante el desconocimiento de los elementos de que influyen en el entorno urbano y que son un factor determinante para el desarrollo de las actividad económica y en la instalación de los centros comerciales. Surge la necesidad de identificar los elementos del entorno urbano que son un factor determinante para la creación de los centros comerciales, y analizar cómo han influido en las actividades comerciales, de servicios, la industria, habitacional que se desarrollan en zonas urbanas que delimitan los centros comerciales de estudio.

Dado lo anterior es importante contestar las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los elementos económicos, políticos, sociales, territoriales y culturales que permiten identificar la relación que existe entre el entorno urbano y los centros comerciales?
- ¿El desarrollo y crecimiento de los espacios urbanos en el tiempo son elementos detonantes en la creación de los centros comerciales?
- ¿El desarrollo y crecimiento de los centros comerciales han influido a través del tiempo en fisonomía urbana y física del entorno urbano?
- ¿El crecimiento de la población en los nuevos espacios urbanos son un factor demandante para el desarrollo del comercio, los servicios, la industria como elementos que propician el surgimiento de los centros comerciales?

Justificación

La importancia de este estudio es identificar los elementos en el entorno urbano que dan origen a la creación de un centro comercial, a través del tiempo, y las relaciones de los centros comerciales que han influido en las zonas urbanas que lo delimitan, como son actividades comerciales, de servicios, la industria, habitacional y cultural.

Es importante analizar la evolución histórica de las zonas urbanas, el surgimiento de los centros comerciales y las relaciones que existen entre éstos, como un importante generador e impulsor del crecimiento económico y de la diversificación de servicios.

El presente proyecto permitirá identificar con oportunidad las áreas que crean valor en los negocios, identificando ventajas y desventajas en su ámbito comercial, de servicios, industrial, habitacional y cultural en el entorno urbano alrededor del centro comercial.

Hipótesis

El Análisis de los elementos que dan origen a un centro comercial y sus relaciones en el entorno urbano de la ciudad de León, Guanajuato se desarrollaran en el espacio urbano en el tiempo y son factores detonantes que facilitan la creación de los centros comerciales.

Objetivo General

Analizar la evolución histórica de las zonas urbanas que han propiciado la creación de centros comerciales y como influyen las relaciones en el entorno urbano de la ciudad de León, Guanajuato.

Objetivos específicos

1. Identificar los elementos en el entorno urbano que dan origen a la creación de un centro comercial, y sus relaciones que éste ha generado en el tiempo alrededor del centro comercial en la ciudad de León, Gto.
2. Identificar las relaciones de los centros comerciales y sus áreas de influencia en el entorno urbano, a través de los Planes Rectores de Uso del Suelo.
3. Investigar las características en las zonas urbanas alrededor de los centros comerciales que permitan en el tiempo ser atractivo y rentable.
4. Identificar el efecto que el centro comercial genera en el desarrollo de las zonas comerciales en el espacio urbano a través del tiempo.

2. Marco teórico

Para la realización del presente trabajo de investigación al no encontrar estudios directamente con el tema “los elementos del entorno urbano que influyen en los centros comerciales, y cuál es la influencia que los centros comerciales ejercen en el entorno urbano”. El presente fue un trabajo de investigación documental histórica y de obtención de información en campo sobre la evolución y el desarrollo de los elementos del entorno urbano como son actividades de comercio, de servicios, de industria, zona habitacional así como la infraestructura de vialidades que permitan determinar el efecto o influencia que ejercen para la instalación o creación de los centros comerciales en la ciudad de León, Gto.

3. Metodología

El presente trabajo es un estudio de investigación de tipo cualitativo descriptivo que consiste en investigación histórica documental como son: mapas cartográficos, fotografías satelitales, censos económicos y de población, documentos legales, expedientes y planes rectores de uso del suelo para el municipio de León, Gto.

Para la población objeto de estudio se considerarán los diferentes elementos, a través del tiempo, que caracterizan los centros comerciales y las zonas urbanas que lo delimitan. En el cuadro siguiente se muestran los centros comerciales que se analizarán en el estudio de investigación son: Plaza Mayor, La Gran Plaza, Centro Max, Plaza Galería Las Torres, Plaza Galerías León y Outlet Mulsa.

La metodología a utilizar en esta investigación considera las siguientes etapas:

- 1). Se analizó la información documental histórica y de imágenes alrededor de los centros comerciales, información consiste principalmente en ortofotos digitales proporcionadas por INEGI, así como la fotografía aérea proporcionada por IMPLAN-León, esta información permite analizar cómo ha evolucionado el entorno urbano y el surgimiento de los centros comerciales en la ciudad de León.
- 2). Se identifican las diferentes fuentes de información histórica, que pueden obtener datos relevantes para el estudio de la investigación, como son: mapas cartográficos, fotografías aéreas satelitales, censos económicos y de población, documentos legales, expedientes y planes rectores de uso del suelo para el municipio de León, Gto.
- 3). Se utilizó la base de datos de unidades económicas en el área urbana proporcionada por INEGI, la cual permite realizar un análisis de la información obtenida en el territorio urbano próximo a los centros comerciales, identificando las actividades económicas de comercio, de servicios, la industria y la zona habitacional y la infraestructura de vialidades en un radio de influencia de un kilómetro tomando como punto central la unidad de estudio.

3.1. Zonificación y usos del suelo en la zona urbana alrededor de los centros comerciales.

Se identifican y clasifican las zonas urbanas que delimitan la unidad de estudio el centro comercial, de acuerdo a tipo de usos del suelo: comercio, servicios, industrial o de uso habitacional. Posteriormente, sobre estas zonas urbanas se identifican los diferentes accesos, vialidades y medios de transporte que permiten la comunicación entre las zonas urbanas y el centro comercial. Finalmente se representan un esquema mediante un mapa, o fotografías cartográficas aéreas los diferentes elementos que caracterizan las zonas urbanas que delimitan al centro comercial.

Para la identificación de los elementos del entorno urbano que caracterizan el área urbana alrededor de los centros comerciales, se obtuvieron en campo imágenes y fotos que permiten identificar las características de estos elementos urbanos como son: el comercio, los servicios, la industria, las zonas habitacionales, la infraestructura vial y el equipamiento así como identificar los terrenos baldíos que no tienen construcción.

El uso del suelo ubicado en las zonas urbanas alrededor del centro comercial objeto de estudio, se define en Planes Rectores de Zonificación y Usos del Suelo del municipio de León, Gto., editados en los periodos de 1978, 1991, 1997 y 2009 realizados por el Instituto Municipal de Planeación (IMPLAN). Los Planes Rectores de Uso del Suelo se definen cómo eran las zonas o áreas geográficas considerando el tipo de vías, aspectos socio-demográficos y la densidad de población de la zona y la delimitación los elementos existentes de infraestructura como son vías de ferrocarril y cauces de ríos.

En el plano mostrado en la figura 1, se muestran las zonas definidas en el Plan Rector de Usos del Suelo de 1997, estas zonas se clasificaron de acuerdo a los usos del suelo con la siguiente clasificación: habitación, comercio, servicios, industriales, zonas de reservas y parques. Para el estudio se seleccionarán únicamente las zonas de usos del suelo ubicados en un radio de un kilómetro alrededor de los centros comerciales.

Figura 1. Zonificación en el municipio de León, Gto. 1997.



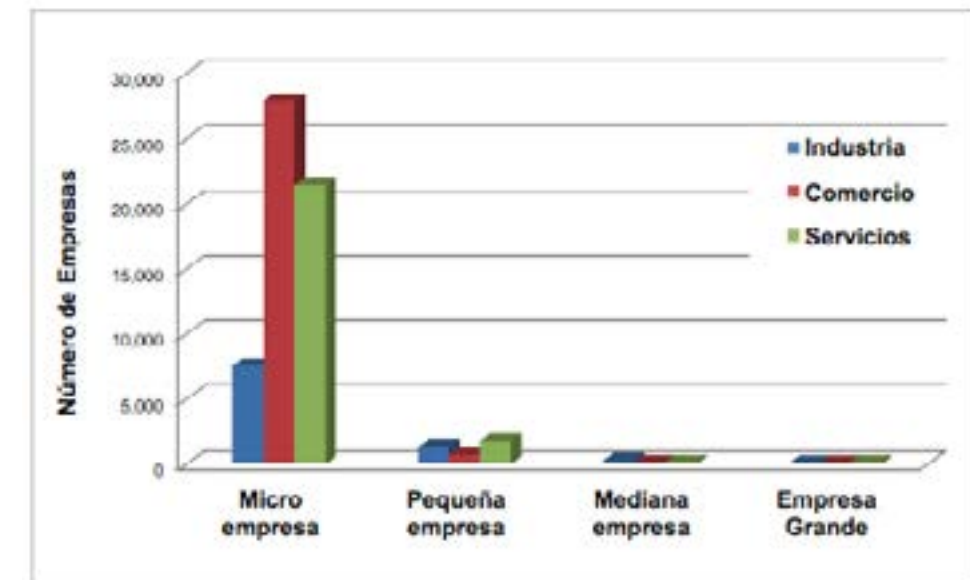
Fuente: IMPLAN. Plano de usos del suelo, 1997.

Se identifican las diferentes fuentes de investigación exploratoria que pueden obtener datos relevantes para el estudio de la investigación como son: mapas, fotografías cartográficas aéreas satelitales, documentos como son los planes rectores de uso del suelo del municipio de León. Se investigan otros expedientes o estudios que contengan datos relacionados con la investigación sobre las zonas urbanas y la relación con los centros comerciales.

3.2. Análisis de las empresas por sector de actividad económica

En esta sección se analizan las unidades económicas relacionadas con la actividad económica de comercio, servicios, industria y zona habitacional y de infraestructura de vialidades que se desarrolla en la zona urbana en la ciudad de León, Gto. Con el fin de analizar las empresas por tamaño y sector de actividad económica para el municipio de León, Gto, se analizó la base de datos DENUE de INEGI en el año 2009. Se puede observar que predomina el número de establecimientos comerciales con un total de 28,877 (46.8%) establecimientos comerciales; no obstante la tendencia de crecimiento hacia el sector servicios, el sector servicios registra el segundo lugar con 23,537 (38.1%) unidades económicas, y por último la industria manufacturera cuenta con 9,282 (15%) establecimientos industriales (figura 2).

Figura 2. Empresas por tamaño y sector de actividad económica en León, Gto. 2009.



Fuente: elaboración propia con datos de DENUE de INEGI, 2009.

Aunque el número de empresas de la industria de manufactura representa solo el 15%, es importante señalar que la industria de la transformación (sector secundario) genera un mayor valor agregado y tiene, por tanto, un peso mayor en el ingreso per cápita de la fuerza laboral vinculada a este sector. A continuación se analizan las empresas por actividad económica que se desarrollan en el territorio urbano próximos a cada uno de los seis centros comerciales de estudio.

3.3. Análisis de los elementos en el centro comercial Plaza Mayor

En el cuadro 3.1 del Anexo 1 se describe un ejemplo particular sobre la actividad económica en un radio de influencia alrededor del centro comercial Plaza Mayor. Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas. En la figura 3 se describe la evolución histórica de usos del suelo y de la actividad económica para alrededor del centro comercial Plaza Mayor mediante el análisis por observación directa de la fotografía aérea y satelital proporcionada por INEGI e IMPLAN en los periodos de 1970, 1999, 2008 y 2011. Complementando esta información, en el cuadro 4.1 del Anexo 2 se muestra un resumen esquemático de la actividad económica desarrollada durante este periodo.

Figura 3.1. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Mayor en León, Gto., 1970, 1999, 2008 y 2011.



Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.
INEGI. Fotografía satelital y ortofoto digital a color resolución 1 metro, noviembre 2008 y enero 2009.

La base de datos de DENUe de INEGI proporciona información sobre las unidades económicas o establecimientos por tipo de actividad económica, el tamaño de la unidad económica y la localización geográfica en el área urbana de la ciudad. Complementando esta información, en la figura 4.1 se muestra el análisis de los establecimientos que se desarrollan en el área urbana delimitada en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Mayor.

Figura 4.1. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Mayor en León, Gto., 2012.



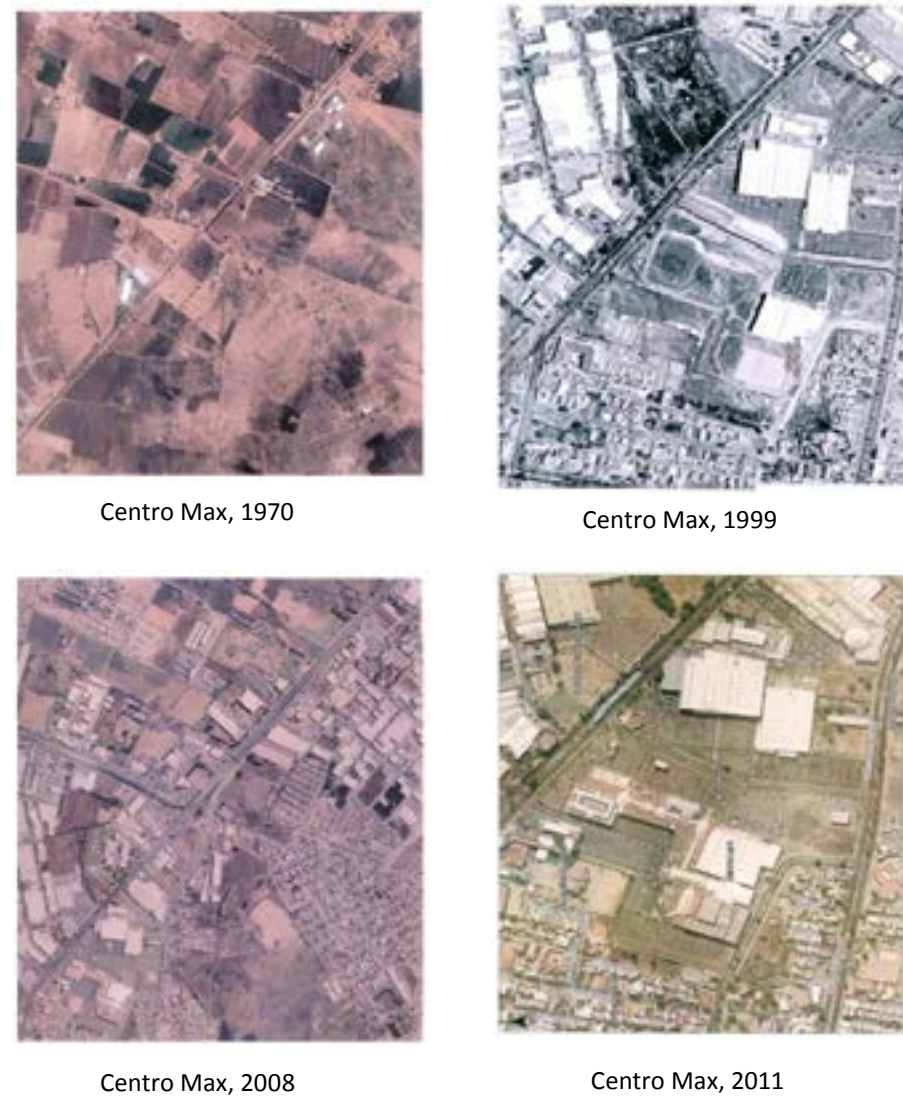
Fuente: INEGI. Datos de DENUe, <http://www.inegi.goeb.mx>, noviembre del 2012.

3.4. Análisis de los elementos en el centro comercial Centro Max

Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, Gto. (ver cuadro 1), el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas.

Para el centro comercial Centro Max se muestran las ortofotos digital del área urbana en el año de 1970 y otra en enero de 2009 proporcionados por INEGI, como se ilustran en la siguiente figura 3.2.

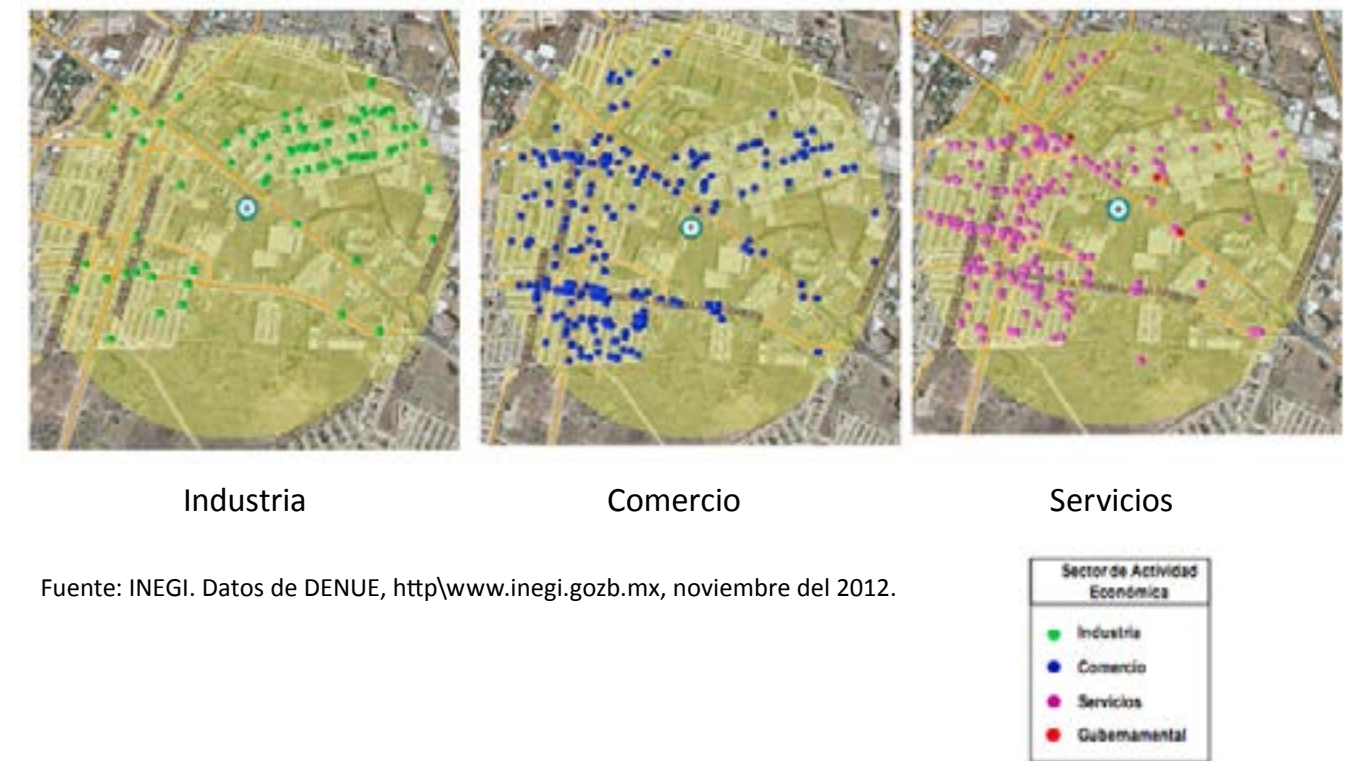
Figura 3.2. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Centro Max en León, Gto., 1970, 1999, 2008 y 2011.



Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.
INEGI. Fotografía satelital y ortofoto digital a color resolución 1 metro, noviembre 2008 y enero 2009.

Para el centro comercial Centro Max se muestra los establecimientos por actividad económica de comercio, servicios e industria que se localizan en el área urbana en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial (ver Figura 4.2).

Figura 4.2. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Centro Max en León, Gto., 2012



Fuente: INEGI. Datos de DENUE, <http://www.inegi.gob.mx>, noviembre del 2012.

3.5. Análisis de los elementos en el centro comercial Plaza Galerías León

Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, Gto., el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas (ver cuadro 3.3 en Anexo 1).

Para el centro comercial Plaza Galerías León se muestran las ortofotos digital del área urbana en el año de 1970 y otra en enero de 2009 proporcionados por INEGI, como se ilustran en la siguiente figura 3.3.

Figura 3.3. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Galerías León 1970, 1999, 2008 y 2011.



Plaza Galerías León, 1970

Plaza Galerías León, 2009



Plaza Galerías León, 2011

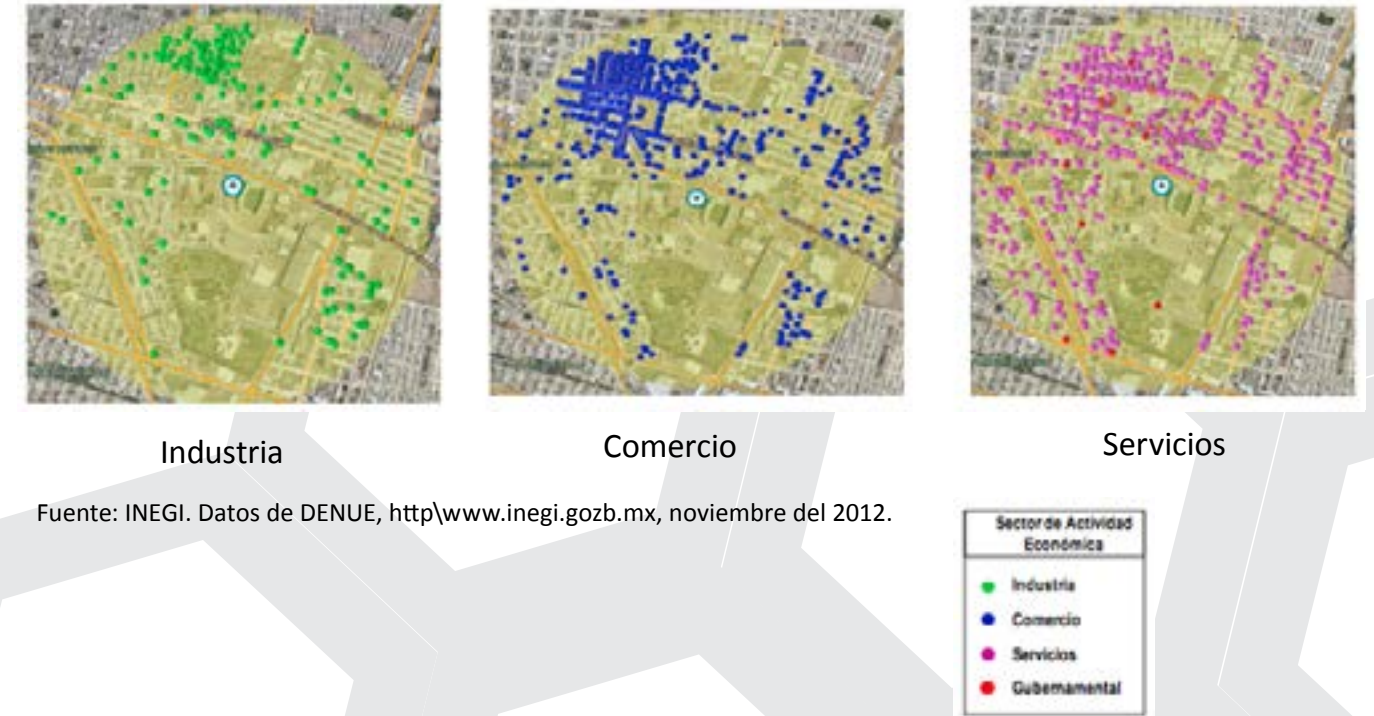


Plaza Galerías León,

Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.
INEGI. Fotografía satelital y ortofoto digital a color resolución 1 metro, noviembre 2008 y enero 2009.

Para el centro comercial Plaza Galerías León se muestra los establecimientos por actividad económica de comercio, servicios e industria que se localizan en el área urbana en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial (ver Figura 4.3).

Figura 4.3. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Galerías León, 2012



Industria

Comercio

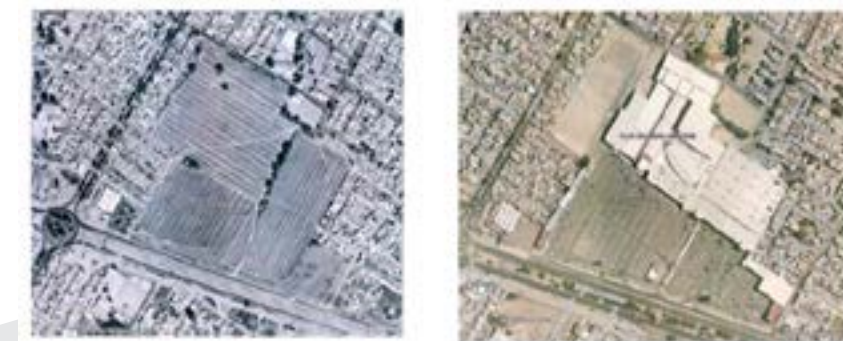
Servicios

Fuente: INEGI. Datos de DENU, <http://www.inegi.gob.mx>, noviembre del 2012.

3.6. Análisis de los elementos en el centro comercial Plaza Galerías Las Torres

Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, Gto. (ver cuadro 3.4 en Anexo 1), el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas. Para el centro comercial Plaza Galería Las Torres no existen ortofotos digitales durante el año de 1970 y de 2009 de INEGI. Sin embargo si se cuentan con fotografías aéreas proporcionados por IMPLAN, para analizar el área urbana en el centro comercial Plaza Galería Las Torres se muestran fotografías aéreas en el año de 1999 y en el año de 2011.

Figura 3.4. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Galerías Las Torres en León, Gto., 1999 y 2011



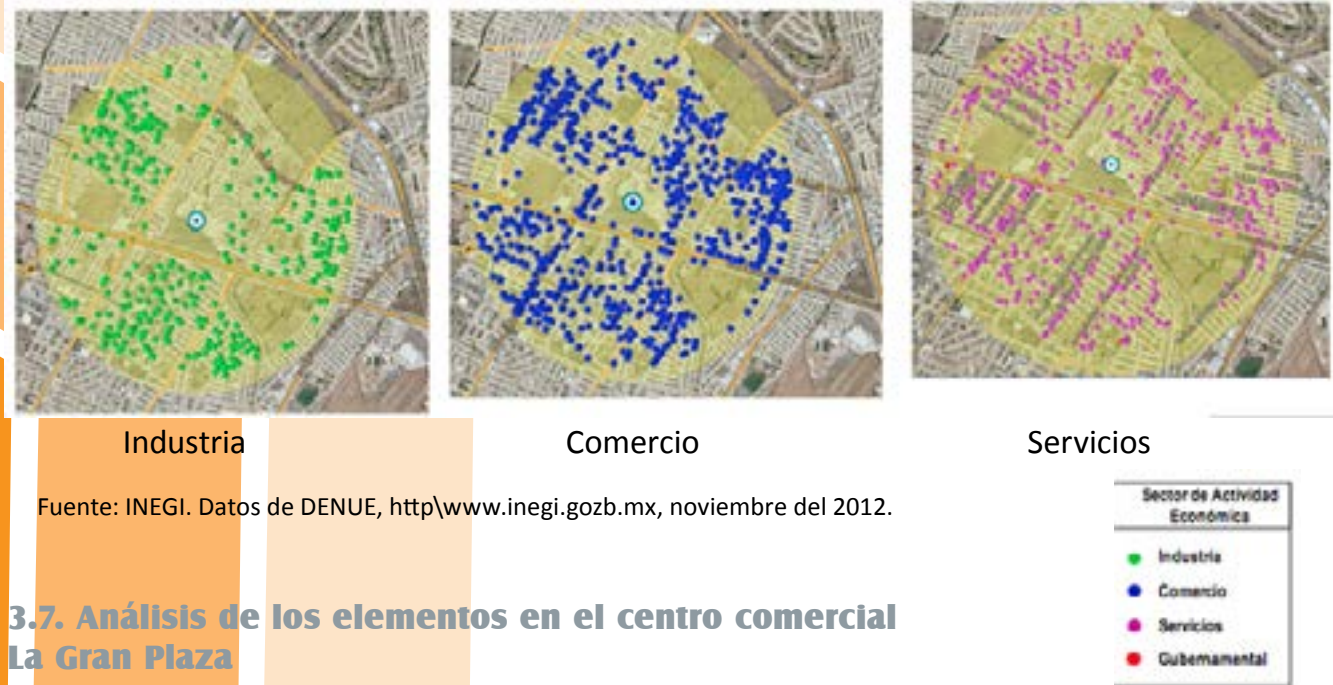
Plaza Galería Las Torres, 1999

Plaza Galería las Torres, 2011

Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.

Para el centro comercial Plaza Galería Las Torres se muestra los establecimientos por actividad económica de comercio, servicios e industria que se localizan en el área urbana en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial (ver Figura 4.4).

Figura 4.4. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Plaza Galerías Las Torres en León, Gto., 2012



Fuente: INEGI. Datos de DENU, <http://www.inegi.gob.mx>, noviembre del 2012.

3.7. Análisis de los elementos en el centro comercial La Gran Plaza

Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, Gto. (ver cuadro 3.5 en Anexo 1), el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas. Para el centro comercial La Gran Plaza no existen ortofotos digitales durante el año de 1970 y de 2009 de INEGI. Sin embargo si se cuentan con fotografías aéreas proporcionados por IMPLAN, para analizar el área urbana en el centro comercial Outlet Mulza se muestran fotografías aéreas en el año de 1999 y en el año de 2011 (ver figura 3.5).

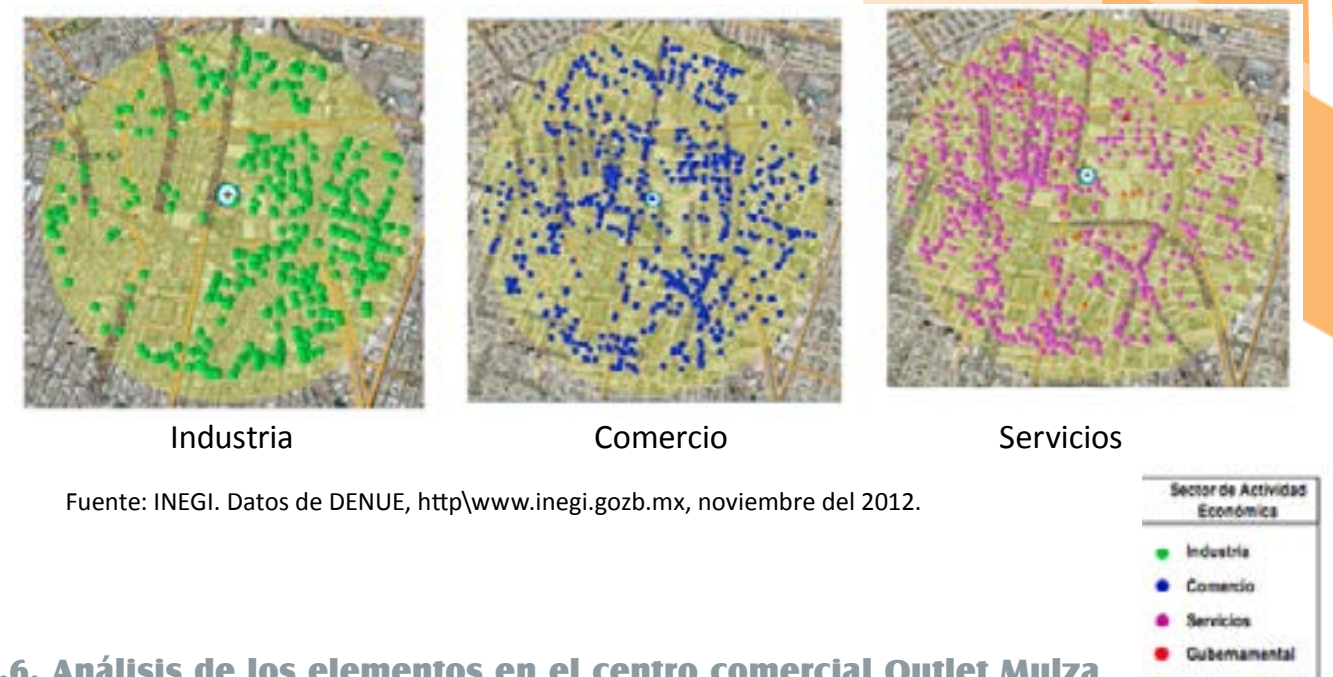
Figura 3.5. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial La Gran Plaza en León, Gto., 1999 y 2011.



Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.

Para el centro comercial La Gran Plaza, se muestra las actividades económicas (comercios, servicios, industrial) que se desarrollan en un radio de un kilómetro alrededor del mismo (ver figura 4.5).

Figura 4.5. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial La Gran Plaza en León, Gto., 2012



Fuente: INEGI. Datos de DENU, <http://www.inegi.gob.mx>, noviembre del 2012.

3.6. Análisis de los elementos en el centro comercial Outlet Mulza

Se hace un análisis comparativo de los diferentes usos del suelo del área urbana de la ciudad de León, Gto. (ver cuadro 3.6 de Anexo 1), el cuál se basa en un análisis de la situación económica considerando un nivel alto, medio o bajo de la actividad de comercio, servicios, industria, y el uso habitacional con nivel alto, medio y bajo nivel, y las zonas habitacionales con usos mixtos de comercio, servicios e industria por zonas. Para el centro comercial Outlet Mulza no existen ortofotos digitales durante el año de 1970 y de 2009 de INEGI. Sin embargo si se cuentan con fotografías aéreas proporcionados por IMPLAN, para analizar el área urbana en el centro comercial Outlet Mulza se muestran fotografías aéreas en el año de 1999 y en el año de 2011 (ver figura 6).

Figura 3.6. Análisis de la zona urbana considerando un área de influencia un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Outlet Mulza en León, Gto., 1999 y 2011.



Fuente: IMPLAN-León. Fotografía aérea urbana del año 1999 y del 2011.

Para el centro comercial Outlet Mulsa, se muestra las actividades económicas (comercios, servicios, industrial) que se desarrollan en un radio de un kilómetro alrededor del mismo (ver figura 4.6).

Figura 4.6. Actividad económica de las empresas o establecimientos que se localizan en un radio de un kilómetro alrededor del centro comercial Outlet Mulza en León, Gto., 2012



Industria

Comercio

Servicios

Fuente: INEGI. Datos de DENU, <http://www.inegi.gob.mx>, noviembre del 2012.



4. RESULTADOS

4.1. Elementos del entorno urbano que influyen en la creación de los centros comerciales

Del análisis obtenido en la sección tres anterior, se complementó con información física de imágenes y fotos obtenidas sobre las vialidades como son boulevares, avenidas o calles que se localizan alrededor de los centros comerciales; estas imágenes muestran como se desarrolla el entorno urbano el cual se caracteriza por las diversas actividades económicas de comercio, de servicios, de industria, y también se puede observar cual es cuál es la situación actual de las zonas habitacionales y el equipamiento urbano (deportivas, parques, terrenos baldíos, etc). Estos elementos que se localizan en la zona urbana alrededor del centro comercial permiten identificar cual es el efecto o la influencia que el entorno urbano ejerce sobre los centros comerciales (ver Anexos). A continuación se describen los principales resultados obtenidos.

- 1.- Los Centros comerciales se localizan al interior (o cerca) de ciudades con grandes extensiones o superficies urbanas y con alta densidad demográfica, con el propósito de atraer el mayor número posible de población potencial consumidora.
- 2.- Los centros comerciales se construyen en las periferias o zonas externas alejadas del centro tradicional de la ciudad.
- 3.- Los centros comerciales se ubican sobre grandes superficies de terrenos para la construcción del edificio. El propósito es contar con espacios suficientes para que se instalen las grandes tiendas departamentales y la gran diversas tiendas comerciales que constituyen el nuevo centro comercial, por otra parte requiere de construcción de grandes estacionamientos y de accesos viales para que los clientes lleguen en auto, o accesos y pasillos peatonales para los clientes que llegan caminando al centro comercial.

4.- Los centros comerciales se construyen o instalan junto a zonas urbanas que ya cuenten con infraestructura de grandes vialidades de comunicación (boulevares, avenidas principales), permitiendo el acceso de los clientes que viajan en vehículo para llegar al centro comercial. El propósito de instalarse junto a las principales vialidades es que los clientes que viajan en transporte público o en su vehículo privado provenientes de diferentes puntos o zonas de la ciudad puedan llegar fácilmente y en el menor tiempo al centro comercial.

- 5.- Los centros comerciales se instalan en las periferias de la ciudad, pero se identificaron tres elementos que consideran para su instalación, estos son:
- a). El primero son los centros comerciales se ubican cerca de zonas habitacionales residenciales con alto nivel económico, ejemplos: el centro comercial Plaza Mayor, La Gran Plaza y y el centro comercial Plaza Galerías León.
 - b). El segundo son los centros comerciales se localizan en las periferias o zonas exteriores alejadas del centro tradicional de la ciudad, pero que cubra amplias extensiones urbanas con zonas habitacionales de alta densidad de población, ejemplos: centro comercial Plaza Galería Las torres.
 - c). El tercero son los centros comerciales que se ubican en las afueras o zona externa de la mancha urbana de la ciudad, pero asegurando que estén cercas de las grandes manchas urbanas de población y exista la infraestructura vial que permita el fácil acceso en auto de los clientes consumidores, ejemplos: el centro comercial Centro, Max, y Outlet Mulza.

En los tres casos anteriores, los centros comerciales buscan que se cumplan los requisitos básicos para su instalación (antes ya mencionados en los puntos 3 y 4), estos son: que exista de grandes extensiones de terreno, y contar con la infraestructura vial para el fácil acceso del flujo de clientes que llegan en auto al centro comercial.

6.- Los centros comerciales al ubicarse sobre boulevares o las principales vialidades, buscan no solo atraer clientes que cubran la mayor extensión posible de la ciudad, sino también atraer clientes que vienen del exterior provenientes de otras ciudades y zonas urbanas que se encuentren próximas de la ciudad de León, Gto o de la región.

4.2. Los centros comerciales y su influencia en el entorno urbano

En forma análoga se utiliza la información del inciso 4.1 anterior, para identificar cual es el efecto que los centros comerciales ejercen sobre el entorno urbano, es decir, si los centros comerciales son un factor que influye en el desarrollo del entorno urbano, los elementos que lo caracterizan son la actividad comercial, de servicios, de industria, las zonas habitacionales, el equipamiento y si hay presencia de terrenos baldíos sin construcción (ver Anexos). A continuación se describen los principales resultados obtenidos. Al frente del centro comercial sobre la vialidad principal (boulevares o avenidas) donde se ubican, se observa la creación de nuevos establecimientos comerciales, de servicios principalmente. Los nuevos establecimientos se crean sobre terrenos baldíos o si modificando las zonas donde hay casas habitación a usos de suelo comercial o de servicios.

Si en los lados lateral del centro comercial también hay vialidades importantes entonces se observa el surgimiento de nuevos comercios y servicios que se desarrollan a lo largo de la vialidad colindante. Si no hay vialidades importantes (boulevares o avenidas) en la parte posterior y a los lados del centro comercial, no se observa el desarrollo de comercios o servicios. Sobre las calles colindantes al centro comercial no se observa ningún desarrollo de comercios y servicios. Igualmente si hay calles que cruzan las vialidades principales frente a los centros comerciales, excepto las esquinas con las avenidas, 20 metros más al fondo de la calle no se observa ningún desarrollo de actividad comercial o servicios. Si existe infraestructura de vialidades importantes alrededor de los centros comerciales, aumenta la plusvalía del entorno urbano, como puede ser establecimientos de comercio, servicio, industria, o casas habitación que se localizan a lo largo de esta vialidad.

CONCLUSIONES

Los centros comerciales consideran para su ubicación que existan cercas zonas habitacionales con alto nivel económico, o también en zonas habitacionales con alta densidad de población, sin embargo, para los centros comerciales sigue siendo prioritario que estas zonas habitacionales estén comunicadas por las principales vialidades que faciliten el flujo de clientes provenientes de estas zonas urbanas. También es importante para la ubicación de los centros comerciales contar con grandes superficies de terrenos para su construcción, la cual se ubica por lo general en las periferias o zonas exteriores de la ciudad. De lo anterior se concluye:

Los centros comerciales se localizan en las periferias de la ciudad de León, Gto. que cuenten con alta densidad demográfica, y que cuenten con grandes extensiones o superficies de terrenos disponibles para la construcción del edificio.

No se observa la instalación de pequeños comercios y servicios en las calles que están a un lado de los centros comerciales, por el contrario se observó la creación de nuevos comercios y servicios solo los que se localizan sobre los boulevares o las avenidas principales que estén colindantes directamente con el centro comercial.

La infraestructura de vialidades y comunicaciones es uno de los principales elementos urbanos que son factor determinante en el desarrollo urbano y en la creación de los centros comerciales, ya que estas vialidades permiten el fácil acceso de los clientes consumidores provenientes de diferentes puntos de la ciudad e incluso provenientes de otras ciudades próximas a la ciudad de León y de la región.

El desarrollo del entorno urbano es un factor determinante en creación de los pequeños comercios, de los servicios, la industria y en la creación de los centros comerciales.

No se puede explicar y justificar, como causa-efecto que la localización e instalación de un centro comercial ejercen un efecto de-

terminante en el entorno urbano, sino que es un resultado de todos los elementos que componen el área urbana.

Algunos de los principales elementos que complementan con el centro comercial como parte del desarrollo del entorno urbano y económico son: el crecimiento demográfico, la infraestructura vial y de comunicaciones, y el crecimiento de zonas habitacionales, y la disposición de grandes extensiones de superficies para la construcción, entre otros.

BENEFICIOS

Este estudio puede servir como referencia cuando se hacen estudios de planeación curricular en el área económico administrativa, el estudio muestra tendencias de uno de los sectores que está integrado a la economía estatal, y que permitirá analizar los servicios y el comercio en beneficio de la sociedad de la ciudad de León, Gto., puesto que el estudio está sustentando que alrededor de los centros comerciales no es muy conveniente promover e instalar pequeños comercios y servicios que estén relacionados con la actividad económica que ofrece el centro comercial, pues inhiben el desarrollo de los pequeños comerciantes.

Los grandes inversionistas o Corporativos toman como referencia para construir los centros comerciales la infraestructura de vialidades y comunicaciones, así como el equipamiento y los servicios municipales básicos.

PROPUESTA

Como propuesta para un estudio posterior sería interesante conocer como influyeron los elementos del entorno urbano en la creación del nuevo centro comercial Altacia (inaugurado recientemente), y por otro lado sería muy interesante observar con mayor precisión si este centro comercial tendrá algún efecto sobre el desarrollo del comercio a lo largo del Blvd. Aeropuerto donde se ubica, y si tendrá además una influencia sobre las colonias de bajo nivel económico que se localizan atrás del centro comercial, o estas zonas urbanas seguirán ajenas al desarrollo del área comercial que las delimita.

Bibliografía

Carpio M., José Julio (2012). *Los negocios vistos como productos; nueva teoría de mezcla aplicada a los centros comerciales en México. Tesis de Doctorado. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de México. México, D.F.*

INEGI (2010). "XIII Censo General de Población y Vivienda 2010". México. URL: www.inegi.org.mx.

INEGI (2005). "Censo de Población y Vivienda 2005". México. URL: www.inegi.org.mx.

INEGI (2009). "Censo Económico 2009", INEGI. México. URL: www.inegi.org.mx.

Lulle, Thierry y Catherine Paquette (2007). "Los grandes centros comerciales y la planificación urbana. Un análisis comparativo de dos metrópolis Latinoamericanas. Estudios Demográficos y Urbanos. El Colegio de México, D.F. México. Vol. 22, núm. 002, pp. 337-361. URL: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/312/31222203.pdf>

Mata Lucio, Sara N. (2009). *Planeación, irregularidad y expansión urbanas en León, Gto. en los últimos 30 años. Tesis de Maestría, UAM-Azcapotzalco, México, pp. 39-58.*

PDDU, (1979). *Plan Director de Desarrollo Urbano del Municipio de León. Primera versión. IMPLAN, H. Ayuntamiento de León, México.*

PDDU, (1991). *Plan Director de Desarrollo Urbano de la ciudad de León, Guanajuato. Actualización 1991. IMPLAN, H. Ayuntamiento de León, México.*

PDUZML, (1995). *Programa de Desarrollo Urbano de la Zona Metropolitana de León 1995. IMPLAN, H. Ayuntamiento de León, México.*

PEOTU-León, (2005). *Plan Estratégico de Ordenamiento Territorial y Urbano León Hacia el Futuro. Versiones de actualización 2005. Ed. Instituto Municipal de Planeación IMPLAN, H. Ayuntamiento de León, Guanajuato, México.*

PEOTU-Ecológico (2009). *Actualización del Plan de Ordenamiento Territorial y Ecológico para el Municipio de León, Gto. Ed. Instituto Municipal de Planeación IMPLAN. H. Ayuntamiento de León, Gto., México, pp. 41-55.*

ANEXO 1

Usos del suelo por actividad económica en un radio de influencia de 0.5 km a 1.5 kilómetros alrededor de los centros comerciales.

Cuadro 3.1. Esquema de usos del suelo por actividad económica en un radio de influencia de 0.5 a 1.5 kilómetros de distancia alrededor del centro comercial Plaza Mayor en la ciudad de León.

1. Centro Comercial Plaza Mayor		
Distancia 0.5 Km.	Distancia 1.0 Km.	Distancia 1.5 Km.
C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta H3 Habitacional de densidad baja H4 Habitacional de densidad media H7 Habitacional de densidad alta	C3 Comercio de intensidad alta S2 Servicios de intensidad media S3 Servicios de intensidad alta H3 Habitacional residencial de densidad baja H4 Habitacional de densidad media H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria EQ Equipamiento	C3 Comercio de intensidad alta S2 Servicios de intensidad media S3 Servicios de intensidad alta H1 Habitacional campestre residencial H4, H3 y H2 Habitacional de densidad media H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria I2 Industria intensidad media EQ Equipamiento PM Parque metropolitano

Fuente: IMPLAN. Mapa de usos de suelo en León, Gto., 2005-2008

Cuadro 3.2. Esquema de usos del suelo en un radio de influencia de 0.5 a 1.5 kilómetros de distancia alrededor del centro comercial Centro Max en León, Gto.

2. Centro Comercial Centro Max		
Distancia 0.5 Km.	Distancia 1.0 Km.	Distancia 1.5 Km.
C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta I2 Industria intensidad media H7 Habitacional de densidad alta EQ Equipamiento Superficie de terreno baldío de 92 Hectáreas aprox.	C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta I2 Industria intensidad media H7 Habitacional de densidad alta EQ Equipamiento Superficie de terreno baldío de 92 Hectáreas aprox.	C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta I2 Industria intensidad media H7 Habitacional de densidad alta EQ Equipamiento Superficie de terreno baldío de 92 Hectáreas aprox.

Fuente: IMPLAN. Mapa de usos de suelo en León, Gto., 2005-2008

Cuadro 3.3. Esquema de usos del suelo en un radio de influencia de 0.5 a 1.5 kilómetros de distancia alrededor del centro comercial Plaza Galerías Las Torres en León, Gto.

3. Centro comercial Plaza Galerías Las Torres		
Distancia 0.5 Km.	Distancia 1.0 Km.	Distancia 1.5 Km.
H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria	H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria H4 Habitacional de densidad media EQ Equipamiento urbano	H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria H2 y H4 Habitacional de densidad media y baja H5 Habitacional de densidad media y usos mixtos de comercio y servicios C3 Comercio de intensidad alta EQ Equipamiento urbano ZRC Zona de reserva para el crecimiento condicionado

Fuente: IMPLAN. Mapa de usos de suelo en León, Gto., 2005-2008

Cuadro 3.4. Esquema de usos del suelo en un radio de influencia de 0.5 a 1.5 kilómetros de distancia alrededor del centro comercial Plaza Galerías León en León, Gto.

5. Centro comercial Plaza Galerías León		
Distancia 0.5 Km.	Distancia 1.0 Km.	Distancia 1.5 Km.
C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta S2 Servicios de intensidad media H4 Habitacional de densidad media EQ Equipamiento	C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta S2 Servicios de intensidad media H4 Habitacional de densidad media H6E-C Habitacional de densidad media y usos mixtos de comercio, servicios e industria en zona C H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria EQ Equipamiento PM Parque metropolitano (Explora)	C3 Comercio de intensidad alta S3 Servicios de intensidad alta S2 Servicios de intensidad media H4 Habitacional de densidad media H6E-C Habitacional de densidad media y usos mixtos de comercio, servicios e industria en zona C H7 Habitacional de densidad alta H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria I2 Industria intensidad media EQ Equipamiento

Fuente: IMPLAN. Mapa de usos de suelo en León, Gto., 2005-2008

Cuadro 3.4. Esquema de usos del suelo en un radio de influencia de 0.5 a 1.5 kilómetros de distancia alrededor del centro comercial Outlet Mulza en León, Gto.

6. Centro comercial Outlet Mulza		
Distancia 0.5 Km.	Distancia 1.0 Km.	Distancia 1.5 Km.
S3 Servicios de intensidad alta	S3 Servicios de intensidad alta	S3 Servicios de intensidad alta
H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria	H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria	H8 Habitacional de densidad alta con usos mixtos de comercio, servicios de intensidad media e industria
H2 Habitacional residencial de densidad baja	H2 Habitacional residencial de densidad baja	H2 Habitacional residencial de densidad baja
ZRC Zona de reserva para el crecimiento condicionado	S2 Servicios de intensidad media	S2 Servicios de intensidad media
	I2 Industria intensidad media	I2 Industria intensidad media
	H7 Habitacional de densidad alta	H7 Habitacional de densidad alta
	EQ Equipamiento	EQ Equipamiento
	ZRC Zona de reserva para el crecimiento condicionado	ZRC Zona de reserva para el crecimiento condicionado

Fuente: IMPLAN. Mapa de usos de suelo en León, Gto., 2005-2008

ANEXO 2 Usos del suelo y evolución del área urbana alrededor de los centros comerciales.

Cuadro 7.1. Influencia histórica del entorno urbano en el centro comercial Plaza Mayor

Orientación	Avenidas	Ancho	INEGI - 1970	IMPLAN - 1999	INEGI - 2009	IMPLAN - 2011
Norte	Calle Cerro del Campestre	22 mts.	En toda el área, solo hay terrenos de cultivos	A lo largo de la calle Cerro Gordo existen una gran superficie baldía con 48 metros de ancho y 600 metros a lo largo de la calle		A lo largo de la calle Cerro Gordo se construyen agencias de autos de lujo de marca mundial
	Calle Cerro del Campestre		No existe área urbana, no hay infraestructura alguna	Atrás de la superficie baldía, está el Club Campestre con gran superficie de terrenos campestre con árboles.		Atrás ocupando parte el Club Campestre, se construye una zona residencial "Punta Diamante" de alto nivel económico.
Poniente	Calle Casa de Piedra	24 mts.		Existe una gran superficie totalmente baldía, que se extiende hasta la punta de la montaña Cerro Gordo.		Frente al Centro comercial sobre la calle Casa de piedra continúa la existencia de gran superficie baldía, que se extiende hasta la punta de la montaña Cerro Gordo.
	Calle Casa de Piedra			Solo existe una agencia de autos ubicada en la esquina de la calle Casa de Piedra con Blvd. J. Alonso de Torres		Existe la agencia de autos ubicada en la esquina de la calle Casa de Piedra con Blvd. J. Alonso de Torres
	Calle Casa de Piedra					Hay una nueva construcción el "Hospital Ángeles" que se encuentra a una distancia de 300 mts. de la calle Casa de Piedra, y a una distancia de 556 mtrs. de Plaza Mayor

Sur	Blvd. Juan Alonso de Torres	66 mts.	La zona urbana llega hasta la glorieta de Av. Insurgentes esquina con paseo del Moral	Frente al Centro comercial sobre el Blvd. J. Alonso de Torres existe una zona habitacional residencial	Está construido sobre un área urbanizada totalmente, con zonas habitacionales, con avenidas, calles y equipamiento.	Frente al Centro comercial hay comercios y servicios que se encuentran únicamente sobre el Blvd. J. Alonso de Torres. Atrás de los comercios ubicados sobre el Blvd. J. Alonso de Torres (a 20 mts.) continúa la Zona habitacional residencial
Oriente	Blvd. J. Manuel Clouthier	33 mts.		Existe solo una tienda comercial "SAM"		Se construye la tienda comercial Walt Mart a un costado de SAM
				Existe una zona habitacional residencial		Se construyen nuevos edificios con servicios y comercios, ubicados en la Glorita Las Torres
						Atrás de los nuevos negocios, a 36 metros continúa la Zona residencial habitacional

Fuentes: INEGI. Ortofotos digitales de la zona urbana de León, Gto., año de 1973 y año 2009. IMPLAN-León. Fotografía Aérea de la zona urbana alrededor de los centros comerciales en León, Gto., año 1999 y 2011.

Cuadro 7.2. Influencia histórica del entorno urbano en el centro comercial La Gran Plaza

Orientación	Avenidas	Ancho	IMPLAN - 1999	IMPLAN - 2011
Poniente	Blvd. Adolfo López Mateos	33 mts.	Existen comercios y servicios al frente del centro comercial	
			Existe un lote baldío de 65x96 mts. Ubicado en calle Agua Azul con Blvd. Adolfo López Mateos	
Oriente	Calle Loreto	12 mts.	Hay una gran superficie baldía de 134x178 mts. en la esquina calle Loreto con Av. Alud	Hay construcciones en toda la calle Loreto que incluye una de servicios educativos y el resto es industrial
			Hay grandes construcciones dedicada a la actividad industrial	
Norte	Agua Azul	12 mts.	Existe Agencia comercial de autos	No hay cambios, sigue agencia de autos
Sur	Av. Alud	12.5 mts.	Existe un Club privado	No hay cambios, sigue el club privado

Fuentes: INEGI. Ortofotos digitales de la zona urbana de León, Gto., año de 1973 y año 2009. IMPLAN-León. Fotografía Aérea de la zona urbana alrededor de los centros comerciales en León, Gto., año 1999 y 2011.

Cuadro 7.2. Influencia histórica del entorno urbano en el Plaza Galerías Las Torres

Orientación	Avenidas	Ancho	INEGI - 1970	IMPLAN - 1999	INEGI - 2009	IMPLAN - 2011
N, S, P, O	Blvd. J. Alonso de Torres	40 mts.	No existe área urbana, solo hay grandes terrenos de cultivo	No existe el centro comercial, en su lugar hay un gran lote baldío	El centro comercial ya está construido sobre un zona urbanizada y con infraestructura vial.	El centro comercial ya está construido.
Poniente				Al frente y en los alrededores existen solo zonas habitacionales		Hacia el poniente, a un lado queda un terreno sin construcción de 160x80 mts., aunque tiene acceso por el C.C. no tiene vista hacia el Blvd. J.A. de Torres.
Norte	Blvd. Aeropuerto	32 mts.		el área donde se ubicará el centro comercial está vacía, no hay construcción		El centro comercial Outlet Mulza ya está construido.
Oriente - Poniente				No hay construcciones a los lados, solo hay grandes terrenos de cultivo		Empiezan a surgir nuevos comercios y servicios a los lados de Outlet Mulza
Sur	Blvd. Aeropuerto	32 mts.		Frente está la localidad San José el Alto		Empiezan a desarrollar nuevos negocios de servicios y comercios, sin embargo hay varios terrenos baldíos sin construir.
						Al frente del centro comercial, atrás del Blvd. Aeropuerto continúa la zona habitacional de San José el Alto.

Fuentes: INEGI. Ortofotos digitales de la zona urbana de León, Gto., año de 1973 y año 2009.
IMPLAN-León. Fotografía Aérea de la zona urbana alrededor de los centros comerciales en León, Gto., año 1999 y 2011.

Cuadro 7.3. Influencia histórica del entorno urbano en Centro Max

Orientación	Avenidas	Ancho	INEGI - 1970	IMPLAN - 1999	INEGI - 2009	IMPLAN - 2011
Oriente - Poniente	Blvd. Adolfo López Mateos	40 mts.	No existe área urbana, solo hay grandes terrenos de cultivo	No existe el centro comercial Centro Max	El centro comercial ya está construido sobre un zona urbanizada y con infraestructura vial.	Ya existe el centro comercial Centro Max junto a las demás tiendas comerciales
			Solo está la carretera 45 de León a Silao	Solo hay tres tiendas comerciales Home Depot, Costco y Comercial Mexicana		Se construye el Hotel México, y una nueva tienda comercial SAMS
			solo existe una construcción sobre la carretera			
Norte				Frente al centro comercial existe la zona industrial Julián de Obregón		Continúa existiendo zona industrial
Sur	Blvd. J. J. Torres Landa	30 mts.		Existe Zona habitacional con algunos comercios y servicios sobre la avenida		Continúa zona habitacional con servicios y comercios sobre la avenida
Sur	Blvd. J. J. Torres Landa	30 mts.		sobre el Blvd. J. José Torres Landa hay grandes superficies baldíos de 91 hectáreas aproximadamente		sobre el Blvd. J. José Torres Landa hay grandes superficies baldíos de 91 hectáreas aproximadamente
Sur	Blvd. González Bocanegra	31 mts.		Hay terrenos baldíos, atrás hay algunas casas habitación		Continúa la existencia de terrenos baldíos, atrás hay algunas casas habitación

Fuentes: INEGI. Ortofotos digitales de la zona urbana de León, Gto., año de 1973 y año 2009.
IMPLAN-León. Fotografía Aérea de la zona urbana alrededor de los centros comerciales en León, Gto., año 1999 y 2011.

Cuadro 7.4. Influencia histórica del entorno urbano en el Plaza Galerías León

Orientación	Avenidas	Ancho	INEGI - 1970	IMPLAN - 1999	INEGI - 2009	IMPLAN - 2011
Oriente - Poniente	Blvd. Adolfo López Mateos	40 mts.	Existen grandes superficies baldíos sin construir	No existe el centro comercial en el terreno donde estará ubicado	No existe el centro comercial, el terreno es usado como estacionamiento a un lado del Estadio León	No está construido el centro comercial en el terreno donde estará ubicado
			Feria de León, el Centro de Convenciones, y hay pocas construcciones dispersas sobre el área.	Hay terrenos baldíos al frente sobre Blvd. López Mateos, y sobre Vasco de Quiroga se encuentra el centro educativo Lux	El área está totalmente urbanizado con comercios y servicios a lo largo del Blvd. Adolfo López Mateos.	Ya existe el Forum Cultural Guanajuato, el restaurant Tocks y Oficce Depots entre otros
						La zona comercial y de servicios, así como la no tiene cambios que se localiza

Fuentes: INEGI. Ortofotos digitales de la zona urbana de León, Gto., año de 1973 y año 2009.
IMPLAN-León. Fotografía Aérea de la zona urbana alrededor de los centros comerciales en León, Gto., año 1999 y 2011.



Mujeres empresarias de Yucatán: hacia la construcción de su cultura laboral 1

◁ Luis Amílcar Vázquez Pasos2

Resumen

El objetivo de esta ponencia es narrar el proceso a través del cual un grupo de mujeres empresarias de Yucatán construyen su cultura laboral. La información se obtuvo a través de entrevistas semi estructuradas a un grupo de veinte mujeres y de entrevistas a profundidad a la mitad de ellas. Entre los resultados más relevantes puedo señalar que la cultura laboral de las mujeres entrevistadas es resultado de la elaboración de significados que le otorgan a sus experiencias y percepciones cotidianas de la actividad laboral que desempeñan.

El momento en que se iniciaron en los "negocios", la forma como lo hicieron y los recursos tangibles e intangibles con que cuentan son multivariados. No obstante, existen entre ellas aspectos y elementos que comparten. Por ello puedo decir que la construcción de su cultura laboral o empresarial es intersubjetiva.

Palabras Claves: Mujeres, empresarias, cultura laboral, Yucatán

Introducción

Los estudios sobre cultura empresarial en México, independientemente de la corriente en la que se les ubique¹, generalmente se han realizado tomando como sujetos de análisis a los empresarios; o sea, a los hombres. Posiblemente esto se deba a que el sector empresarial, cualquiera que sea la actividad específica a la que se refiera este sector, ha estado dominado por empresarios y no por empresarias. Otra razón sería el impedimento que tendrían las mujeres para trabajar fuera del hogar por motivos religiosos y culturales, en general, que son propios de su grupo ya sea social o étnico. Una razón más podría ser la visión que prevalece en nuestra sociedad, aun entre intelectuales, acerca de los espacios que corresponden a hombres y mujeres.

Así, las empresas, en este caso, son los espacios propios de los hombres y el hogar el de las mujeres. Por tanto resulta obvio que se prefiera analizar a los primeros y no a las segundas. Excepto si se tratara de investigar algo vinculado a la actividad de las mujeres en el hogar; por ejemplo su intervención en la economía doméstica o su empoderamiento como jefas del hogar. Sin embargo, en Yucatán, como en todo México, la situación anterior está cambiando debido a que la intervención de las mujeres en la economía, sea ésta formal o informal, es cada vez mayor. La explicación más inmediata de este cambio estaría en términos de la necesidad de aumentar el número de individuos que contribuyan a la generación del ingreso familiar; sin embargo, explicaciones relacionadas con los cambios en las formas de concebirse de las mujeres y de la organización de la unidad doméstica, hay que tenerlas en cuenta. El incremento de la fuerza de trabajo femenina no sólo se expresa a nivel individual, sino también a nivel de las asociaciones que agrupan tanto a hombres y a mujeres como a mujeres exclusivamente. En Yucatán, ejemplos de lo inmediatamente dicho son la Cámara de Comercio de Mérida, la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias y la Asociación Mexicana de Empresarias y Ejecutivas del Sureste, A. C., respectivamente.

z El incremento de las mujeres en el mercado laboral no sólo es un fenómeno cuantitativo, sino también cualitativo. Como muestra de lo primero, datos de la Encuesta Nacional de Empleo de 2010 señalan que en un año 33,269 mujeres se incorporaron a la producción en Yucatán. En tanto que de lo segundo, podría mencionar, por una parte, los cambios en la jefatura de la familia y de las relaciones de poder en los hogares y, por la otra, la generación de un conjunto de subjetividades derivadas del trabajo. Los primeros cambios mencionados se manifestaron en esa misma entidad cuando en el primer lustro de la década pasada el número de hogares con jefatura femenina pasó de 17.6% a 19.9%. Entre estos hogares seguramente se encuentra alguno jefaturado por una mujer empresaria. En cuanto al segundo tipo de manifestaciones cualitativas del fenómeno citado es el que se refiere a la temática de este texto. O sea, la creación de una cultura empresarial entre esas mujeres.

Durante su intervención en la dirección de empresas dichas mujeres han generado diversas formas de concebir su actividad laboral, desarrollarla, relacionarse con los demás y de representar y simbolizar esta actividad. Es decir, han generado lo que podríamos llamar su propia cultura empresarial. El hecho de que esta cultura haya sido generada por un sector específico de la sociedad yucateca, no significa que esté totalmente aislada y sea independiente de la cultura de su entorno local ni de la cultura empresarial que los empresarios han creado. En ella se encontrarán elementos de estos últimos tipos de cultura que comparten tanto empresarios como empresarias. Por ejemplo, la influencia de la familia en su decisión para desarrollar alguna actividad económica, los estudios profesionales que han realizado y los cursos de capacitación que imparten especialistas para formarse como dirigentes empresariales.

1 Sobre las corrientes en las que se ubican los estudios empresariales véase Hernández Romo (2004).

1 Ponencia presentada por su autor en el VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo A. C., celebrada en León, Guanajuato del 13 al 15 de noviembre de 2013.

2 Doctor en sociología por El Colegio de México, profesor investigador de la Facultad de Ciencias Antropológicas de la Universidad Autónoma de Yucatán; actualmente desarrolla la línea de investigación sobre trabajo informal, religión y bienestar subjetivo.



El objetivo de esta ponencia es narrar cómo determinadas mujeres yucatecas, que dirigen empresas pertenecientes a diversos ramos del amplio sector terciario de la economía, se integraron a la actividad económica que desempeñan, cómo construyeron su cultura empresarial y cuáles son los elementos que la integran. El fin ulterior de este análisis no es probar ni disprobar alguna hipótesis, pues no es mi propósito, sino comprender, por una parte, el desarrollo de estos procesos y, por la otra, la institucionalización de un segmento de la sociedad yucateca.

Acerca de las sujetos

Las mujeres sobre las que recayó la investigación que dio origen a este documento se incluyen entre las 362,525 mujeres que componen la Población Económicamente Activa (PEA) de Yucatán. De las cuales, 349,007 están ocupadas y 13,518 no lo están (INEGI 2010). Dichas mujeres, en su mayoría, son dirigentes de micro y pequeñas empresas pertenecientes, repito, a diversas ramas del sector terciario de la economía yucateca. Como suele suceder en este tipo de empresas, el personal está formado por tres o cuatro empleados y por dos o tres parientes que pueden ser el esposo, alguna hermana o sus hijos e hijas. Entre los servicios que ofrecen esas em-

presas están, entre otros, la venta de seguros, de materiales para la construcción y de joyería, capacitación laboral, diseño de acabados, decoración, mantenimiento de aparatos de aire acondicionado, renta de departamentos, hotelería, bienes raíces, elaboración y venta de hamacas, agencias de viajes, prestación de servicios educativos y la publicación de una revista de circulación estatal. Una de estas empresarias, quien estudió la carrera de Contaduría y administración, mencionó que entre sus actividades imparte conferencias y diplomados a los integrantes de las representaciones locales de la Cámara Nacional de Comercio y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación.

Las trayectorias laborales de estas mujeres son variadas. Unas ya tenían antecedentes de la actividad empresarial, entre éstas unas establecieron empresas manufactureras, otras instalaron empresas relacionadas con diferentes ramas del comercio y una creó una fábrica de productos químicos. Una de las mujeres entrevistadas mencionó que llegó a tener su despacho de contaduría más dos empresas, pero como no podía atenderlos, le traspasó el despacho a su esposo, vendió una de sus empresas y se quedó con la que actualmente posee. Aunque no está exenta de problemas, ha abierto sucursales en las plazas comerciales, o *malls*, de la ciudad. Sin embargo, otras se iniciaron en la actividad empresarial sin ningún antecedente ni conocimiento previo, por lo que la empresa que dirigen fue su primera experiencia. Entre éstas se encuentran quienes trabajaron en el sector público, en la banca o, simplemente, eran amas de casa. Como se verá, los motivos que las impulsaron a convertirse en empresarias son diversos.

Como ya mencioné, las empresas que dirigen las sujetos de mi investigación son micro y pequeñas, por lo que su planta laboral varía entre cinco y diez personas. Sólo en tres casos se rebasa esta cifra. En uno, se trata de una mujer que dirige una escuela que incluye a más de veinte trabajadores entre personal docente, manual y administrativo, el segundo es el de una ejecutiva de una compañía de seguros cuya planta laboral incluye un número mayor de secretarías, directivos y agentes y el tercero se refiere a otra mujer que dirige una empresa de servicio de equipos de aire acondicionado que emplea alrededor de 20 trabajadores.

De acuerdo con su perfil educativo, son mujeres que estudiaron alguna carrera comercial después de la secundaria, la preparatoria y concluyeron alguna carrera universitaria vinculada con la administración y las ciencias sociales. Una señaló que estudió dos bachilleratos, se tituló como maestra normalista y luego como contador

público, otra respondió que originalmente estudio derecho. Algunas son solteras y la mayoría son casadas con hijos, por lo que son madres e incluso, las menos, son abuelas. Estas últimas, las casadas, reconocen que en su momento les fue difícil conciliar el trabajo extradoméstico con su condición de madres y amas de casa. Sobre todo, cuando alguno de sus hijos se enfermaba. "Ahora, decía una de ellas, como mis hijos ya están grandes, ya no es un problema y puedo dedicarme a mi trabajo". Según su estado civil, entre las mujeres entrevistadas no faltan quienes se divorciaron por diversas razones; por ejemplo, incompatibilidad de caracteres. Entre esos motivos, también se incluyen los relacionados con el trabajo. Una reconoció que su separación se debió a su dedicación para "levantar" su empresa y salir adelante. Sin embargo, aunque no se casó de nuevo, se siente satisfecha con el camino que eligió.

Las actividades que realizan las mujeres entrevistadas no se restringen a los ámbitos de lo laboral y lo doméstico, se extienden a actividades altruistas y de servicio a la comunidad. Por ejemplo, algunas de ellas participan en clubes como Rotarios, como voluntarias de la Cruz Roja, como integrantes del patronato local contra el cáncer, como voluntarias en el DIF del gobierno estatal o en los grupos apostólicos de sus parroquias. Una de ellas señaló que escribe artículos en una revista dedicado a las mujeres con el fin de que se superen en todos los aspectos de sus vidas.

Las mujeres que encarnan este documento pertenecen a lo que podríamos llamar una nueva generación, pues aunque algunas recuerdan que sus madres ayudaban a sus padres en sus comercios, ya sea atendiendo a los clientes o cobrando lo que éstos adquirían, la mayoría coincide en que sus madres permanecían en sus casas realizando los distintos quehaceres domésticos. Ni qué decir de sus abuelas, las entrevistadas no recuerdan que trabajaran fuera de su hogar. En cambio ellas, aunque no todas, empezaron a ayudar a sus padres en sus comercios cuando estaban terminando la secundaria, iniciando la preparatoria o cuando ya estaban estudiando su carrera universitaria¹. Una que estudio contaduría narra que ayudaba a su abuelo "a sacar las cuentas". En general, todas ellas prestaban esta ayuda los fines de semana o en períodos vacacionales. Pero sobre todo, en fechas y temporadas en que las ventas se incrementaban. Por ejemplo, el Día de la madre y la Navidad. Todas están de acuerdo en que su participación en el negocio familiar

¹ Esta información coincide con la que un empresario, cuyo padre tenía una mercería, me proporcionó. De acuerdo con lo que me decía, en la tienda trabajaban su padre, él y sus hermanos, en tanto que sus hermanas permanecían en la casa ayudando a su madre.

fue una buena experiencia para reafirmar sus vocaciones y contribuyó a su cultura como empresarias.

Las mujeres de esta investigación empezaron a trabajar de tiempo completo a medida que fueron terminando sus estudios o renunciaron a ellos. En oposición a las que no concluyeron sus estudios para casarse y dedicarse a sus respectivos hogares, las que los terminaron, se casaron y continuaron trabajando. Dos de ellas señalaron que al casarse empezaron a trabajar en el negocio de sus respectivos esposos. Una más mencionó que su esposo le pidió trabajar con él porque al casarse éste se dio cuenta de que era buena administradora del gasto familiar. Por tal motivo, se encargó de la administración del negocio de su esposo. Otras, en cambio, desde el principio trabajaron por su cuenta en sus propias empresas o como representantes locales de alguna empresa cuya cobertura se extiende a todo el país.

Las empresas que dirigen las mujeres referidas, como ya señalé, tienen un ingrediente familiar. Sobre todo en los casos de algunas de ellas cuyas empresas crecieron y se expandieron más allá de los límites de Yucatán. Así, con el fin de mantener sanas sus finanzas y el

control de sus empresas, emplean a sus hijos como directivos. Una de ellas comentó que sí había “ayudado” a su hijo para que trabajara en su empresa como ejecutivo, pero tenía que comportarse como cualquier otro empleado; o sea, trabajar fuerte, ser puntual y desarrollar su propio liderazgo. Según ella, son los valores que le inculcaron sus padres y ahora le correspondía transmitirlos a su hijo. De manera semejante, otra, aunque su empresa se restringe al ámbito estatal, y que también incluyó a su hijo en su empresa, le advirtió que tenía que ser merecedor del puesto que le estaba confiando, ganarse el respeto de sus subordinados y demostrar por qué tenía el sueldo que le había asignado. Una más, cuya empresa ofrece servicios de instalación y reparación de equipos de aire acondicionado, dejó a uno de sus hijos como encargado de una sucursal ya que se tituló como ingeniero industrial y adquirió experiencia al trabajar en la empresa durante sus estudios.

Lo dicho en párrafos precedentes no significa que todas esas mujeres se iniciaron en el mundo empresarial por la vía de la familia. Entre ellas, unas se introdujeron en este mundo sin tener alguna experiencia anterior; para éstas, la necesidad fue la que les impulsó. Otras, también sin experiencia, lo que les motivó para incursionar en ese ámbito fue la amistad que ellas y sus esposos sostenían con otros empresarios. Éstos les convencieron y les ofrecieron toda clase de apoyo. “Te juro, dijo una, que no sabía lo que hacía. Pero era tal la confianza que me tenía, se refiere a su amigo, y su convicción de que sí podría con tamaño ‘paquete’ que terminé por aceptar. Además, la amistad que tenemos desde hace mucho, él con mi esposo y yo con su esposa, me terminaron de convencer. Digamos que yo empecé por compromiso”.

Cultura empresarial

Como toda cultura, la cultura empresarial de las mujeres sobre las que recayó mi investigación es el resultado de la interpretación que el analista hace a partir de las respuestas que los sujetos, a los que interroga, le dan. Igual que todos los individuos, estos últimos responden de acuerdo con sus experiencias, percepciones e ideas que se forman del segmento de la realidad que les es cuestionado. O sea, sus propias interpretaciones. En este sentido, los juicios que dicho analista se forma de la realidad de su interrogado no son más que, como diría Alfred Schütz (1974a), las interpretaciones de las interpretaciones de éste.

Vista en los términos inmediatos, luego de analizar las respuestas dadas por ¹dichas mujeres la idea que me queda es que su cultura empresarial es un proceso que se inicia en un momento dado de sus vidas y se prolonga en el tiempo. En este sentido, es un proceso que todavía continúa. Desde esta perspectiva, dicha cultura se define por la experiencia que tienen de otras personas como ellas y sus actitudes que a diario emprenden en, como ellas dicen, sus “negocios”. En estos términos, se trata, apoyándome en otra obra de Schütz (1974b), de una cultura intersubjetiva ya sea porque sus portadoras la elaboraron en su interacción cotidiana con otros sujetos, independientemente de su género, o porque la comparten con otras mujeres que se dedican a actividades semejantes a las suyas. En este sentido, su conformación incluye elementos que asimilaron en los ámbitos familiares, la escuela, su experiencia laboral y a través de su sentido común que les dio una particular visión del mundo y de la vida. Las enseñanzas que reciben a través de sus Iglesias también forman parte de su cultura empresarial. Así, una de estas entrevistadas agregó que aplica los principios de la Doctrina social de la Iglesia católica en su trabajo. Entre ellos, tener en cuenta que los empleados son personas, no máquinas, y así hay que tratarlos. De manera semejante, otra señaló que a los trabajadores hay que verles como compañeros, como iguales, ser justo con ellos y procurar que trabajen por “gusto”. Sin embargo, dejó entrever cierto utilitarismo cuando agregó que una persona que trabaja por “gusto” es más eficiente y rinde más.

De acuerdo con la experiencia personal de esas mujeres, derivada de su relación cotidiana con otras personas dedicadas a la actividad empresarial, la cultura empresarial tiene muchas facetas. Para una “son quejas, la mayoría

¹ De acuerdo con Schütz “las experiencias compartidas en la relación Nosotros, otorgan al mundo al alcance de nuestra experiencia su carácter intersubjetivo y social” (1974b: 41).

de los empresarios se queja de todo, por donde te vires sólo oyes quejas. Se la pasan quejándose de la situación, la crisis, las ventas, los empleados y hasta del calor”. Otra, dedicada a la hotelería, me respondió diciendo que para ella, esa cultura “es estar pendiente del ‘negocio’, de los clientes, de lo que necesita el que viene a pedir alojamiento, procurar que su habitación esté limpia y que se sienta cómodo, es cumplir con la misión que te pusiste. La cultura empresarial es que todos [los empresarios] estemos a la vanguardia, que no nos estanquemos y siempre hagamos lo mismo”. En esta misma línea, una se refirió a la calidad, en todos los aspectos y a la creatividad, como elementos indispensables de la cultura empresarial, en tanto que otra agregó que esta cultura “debe llegar a todas partes, se le debe transmitir a los empleados para que ellos y la empresa prosperen”.

Otra más afirmó que la cultura empresarial es importante porque debe servir para solucionar los problemas del país.

En este horizonte de interpretación, pero en otro nivel del análisis, podría definir la cultura empresarial de las sujetos de este documento como ese entramado de ideas, valores y prácticas que elaboraron a partir de sus percepciones y experiencias sobre su actividad económica a lo largo de sus trayectorias laborales y relaciones que establecieron con quienes se relacionaron en este proceso.

Siguiendo esta idea, las percepciones que las empresarias se formaron sobre sí mismas, los demás con quienes se rodean y las actividades que desempeñan constituyen un elemento importante en la cultura de las mujeres sobre las que recayó la investigación que dio origen a este documento. Es decir, una serie

de percepciones sobre sí mismas, sus padres, esposos, hijos y empleados y su propia actividad empresarial. Percepciones que no están aisladas entre sí, sino que se entrecruzan e interconectan dialécticamente hasta formar una, digámoslo así, estructura de pensamiento que deriva en diversas formas de representarse la realidad.

En esa línea de reflexión, dichas empresarias se perciben como personas inconformes que renunciaron a ser empleadas y trabajar a cuenta de un salario. A juicio de algunas, esta inconformidad les hizo crear sus propias empresas y “abrirse paso en la vida”. De acuerdo con una de ellas, si se hubiera conformado con ser una “empleadita”, no hubiera logrado ser lo que es, ni tener lo que hoy tiene. Otra mencionó que su principal reto es crecer en todos los aspectos, tanto como mujer de empresa como madre, amiga o simplemente como mujer. En consecuencia, se perciben como “luchadoras” que no se rinden ante los primeros obstáculos y problemas. Una me comentó que cuando empezó su trayectoria empresarial no descansaba y no asistía a fiestas, ni al cine. A pesar de que su empresa se ha consolidado, cuando falta algún empleado por cualquier razón, ella le supe independientemente del día y la hora que sean. Otra empresaria cuyas respuestas coincidieron con las anteriores, agregó que aun en casos de enfermedad no se puede olvidar totalmente del negocio, “siempre hay que estar pendiente de todo. Desde mi cama llamo para ver cómo están las cosas y firmo todo para pagar proveedores y sueldos”.

La inconformidad de esas mujeres no se limita a su propia situación, se extiende a la situación económica del país. Varias sostienen que “la cosa” en el país está mal, que ya no es posible seguir esperando que el gobierno nos dé todo, pensar que va resolver los problemas económicos que tenemos o poner de pretexto la crisis económica para cruzarse de brazos y no hacer algo para salir de ella. Para éstas, sus deseos de contribuir con la solución de estos problemas, de hacer “algo” por el país incidieron en su decisión de ser empresarias.

z Algunas de esas mujeres se perciben como creadoras de negocios porque, a diferencia de otras, los negocios que tienen no los heredaron de sus padres ni sus esposos se los instalaron. Ellas decidieron el tipo de empresa que deseaban establecer, se encargaron de localizar un local, adquirir el mobiliario y equipo que requerían, de buscar proveedores, relacionarse en el mercado de trabajo correspondiente, contratar al personal, aprender lo mínimo para iniciar la empresa y superarse para no fracasar. Otras fundaron sus empresas con la ayuda de sus hermanos o esposos y otras más se incorporaron a las que éstos tenían. En el caso de quienes se incorporaron a las

empresas de sus esposos, los ingresos provenientes de la empresa sirvieron de complemento del salario que éstos devengaban para satisfacer sus necesidades personales y las de sus familias.

La concepción que esas mujeres tienen sobre su formación como empresarias es relevante en la percepción que tienen de sí mismas. *Grosso modo*, unas afirman que nacieron para ser empresarias, pues desde niñas se dedicaban a vender los frutos de los árboles que habían en sus casas o cualquier cosa, o bien porque desde muy jóvenes empezaron a trabajar en diversas actividades; en tanto que otras, están convencidas de que esta formación la obtuvieron en la vida diaria a partir de su decisión para crear una empresa. Una de las empresarias que se ubica en esta última categoría expresó lo siguiente: “yo soy empresaria empírica, soy una ama de casa que tuvo la suerte de sacar adelante a sus hijos y de irme bien en mi negocio”. En este sentido, otra que posee una agencia de viajes comentó que cuando empezó no sabía nada, ni cómo hacer boletos internacionales o con conexiones nacionales. Resaltó que todo lo fue aprendiendo “sobre la marcha” y ahora inclusive ha recibido varios premios y el reconocimiento de su trabajo por parte de otros empresarios que como ella se dedican a esta rama del sector terciario. Algo semejante me comentó otra empresaria que importa mármol europeo, ignoraba los trámites y condiciones aduanales para importar tanto este material como la maquinaria que necesitaba para cortarlo, pulirlo y darle “acabado”. Igualmente desconocía a quién recurrir para capacitar a sus trabajadores en el manejo de esta maquinaria o para repararla y darle mantenimiento. Hoy se siente satisfecha por todo lo que aprendió y porque su empresa es “líder” en su ramo.

La dedicación, la entrega y la constancia en el trabajo, la fe en sí mismo y la pasión por lo que uno cree, como una de ellas declaró, son parte de los elementos que conforman la percepción que esas empresarias se han formado de sí mismas. Si se desea, esta percepción está mediada tanto por una ética del trabajo en la que están presentes el deseo de alcanzar el éxito y acumular capital, como por cierto nacionalismo acorde con el discurso de los dirigentes empresariales en México.

La percepción de estas empresarias sobre sí mismas en ocasiones rebasa los límites de sus personas y se generaliza a todos aquellos que se dedican a la actividad empresarial. En su opinión, los empresarios juegan un papel importante en el desarrollo de la entidad y del país, pues son quienes poseen el capital y generan empleos. Según ellas, si los empresarios tienen “liquidez” el país marcha bien, de lo contrario surgen los problemas económicos y el país se paraliza y se hunde.

Estrechamente relacionada con esa percepción, la dinámica de la estructura familiar fue importante para la generación de la cultura empresarial de dichas mujeres. La mayoría de las entrevistadas percibe a sus padres, esposos e hijos como un apoyo que les ha permitido dedicarse a su trabajo y superar determinados problemas. Para ellas, la actitud de sus padres les ha servido de inspiración y ejemplo para llevar las riendas de sus empresas, en tanto que la solidaridad, comprensión y ayuda de sus esposos e hijos han sido de gran valor, pues les han dado confianza para el desempeño de sus funciones como empresarias y elevar su autoestima. Una de estas empresarias cuyas hijas estudiaron las carreras de administración de empresas y mercadotecnia, reconoció que le han ayudado “muchísimo” para “llevar” mejor su agencia, ampliar sus servicios y, en consecuencia, aumentar su clientela. Otras sostienen que la experiencia familiar vivida en su niñez y adolescencia fue determinante para su formación como empresarias.

De acuerdo con las respuestas de las entrevistadas, las percepciones que tienen de sus empleados van de un extremo a otro. En uno de estos extremos están los buenos empleados y en el otro los malos. Los primeros son los que, a juicio de esas mujeres, se comprometen con la empresa; es decir, llegar temprano y no “poner mala cara” cuando se requiere que trabajen luego de su hora de salida; son aquellos que no sólo cumplen con las tareas que se les encomienda, sino que por su iniciativa realizan otras labores. Para quienes tienen esta percepción, no importa que esas tareas sean sencillas como limpiar la bodega, poner en orden la mercancía o el equipo utilizado, ofrecer algo de beber a los clientes y recoger la basura que algunos de éstos dejan. En su opinión, estos empleados se asemejan a los trabajadores nor-

teamericanos y europeos que colaboran con la empresa porque saben que si a la empresa le va bien, a ellos también. Pero, agregó, igual saben lo contrario; o sea, si a la empresa le va mal, a ellos lo mismo.

A diferencia de ese primer tipo de trabajadores, los del segundo tipo, los malos, son apáticos. A éstos, según algunas de las entrevistadas, no les interesa la empresa, sólo les preocupa que llegue el día de pago para cobrar su sueldo sin importarles si cumplieron con sus responsabilidades y menos cuál es la situación de la empresa. De tal modo, sostienen que, al menos para una empresaria, “nunca van a dejar de ser lo que son porque les falta esa iniciativa que debe tener toda persona que desea superarse. Ven que la situación está difícil y no se esfuerzan por mejorar. No valen la pena”. Una de estas empresarias asoció esta actitud con lo que llamó la “cultura de flojera” que prevalece en Yucatán, especialmente en las poblaciones del interior del estado. Ahí, según ella, la gente no quiere trabajar, prefiere dedicarse a tomar las cervezas, hacer sus “chambitas”, que ponerse a trabajar. De esta manera explica que cuando vienen a la ciudad sean flojos en el trabajo y vuelvan a sus pueblos.

Las relaciones que las mujeres de mi investigación establecen con sus empleados, sobre todo con los que consideran como buenos empleados, y la percepción que tienen de éstos, les han llevado a establecer una cierta identidad con ellos. Para tal efecto, algunas conductas y valores que comparten entre sí son fundamentales; por ejemplo, la puntualidad y asiduidad en el trabajo, la amabilidad y “buen trato” que demuestran con los clientes, su habilidad para vender, sus deseos de superarse y crecer como personas, tener, lo que una de ellas llamó, “mente empresarial” y, sobre todo, ser honesto. Además de estos elementos, en el caso de los empleados que han demostrado fidelidad con la empresa, sus patronas les conciben como parte de su familia¹. Otra forma de identificarse con los empleados es concibiéndoles como líderes. Para ellas, los empleados deben ser líderes para que puedan

1 A mi juicio, esta concepción forma parte de la ideología, y del discurso, de algunos segmentos de las clases medias y altas de Mérida que poseen servicio doméstico.

tomar sus propias decisiones, involucrar a sus compañeros en la dinámica de la empresa y se vayan formando eso que aquellas llaman “mente empresarial”. Dicho de otra manera, a través de estas conductas y valores, esas empresarias proyectan las ideas y valores que sustentan su propia imagen empresarial o maternal en esos empleados, lo que les lleva a reconocerse en ellos. En consecuencia, sienten que les deben apoyar y promover para que trabajen por convicción y algún día puedan tener su propia empresa, aunque sea una microempresa. Pero, como argumentó otra de ellas, “que sepan que es fruto de su trabajo”.

La percepción que las mujeres entrevistadas tienen de su actividad empresarial varía de acuerdo con el éxito que han tenido en sus “negocios”, las ideas que adquirieron en sus familias, universidades, trayectorias laborales y aun en la Iglesia de la que son miembros. En algunas de ellas, su percepción está mediada por el discurso de los organismos empresariales del país y del que pregonan especialistas que les imparten conferencias y seminarios a través de las asociaciones a la que pertenecen. Por ejemplo, tener en sus empresas una visión y una misión. Una de estas empresarias que ha

internalizado este discurso afirmó que “la visión te dice cómo quieres que sea tu ‘negocio’ según el plazo que te propongas y la misión [es] lo que tienes que hacer para lograr lo que te propusiste”. Para otra, “nuestra misión es que la gente se sienta a gusto; o sea, que la gente venga y se sienta en su casa, que no le falte nada... y nuestra visión a corto, mediano y largo plazo es siempre el crecimiento”.

La religión es otro elemento que está presente en la cultura de las empresarias que constituyen mis sujetos de estudio. En algunas de ellas está incidida por las enseñanzas que recibieron en su Iglesia, por las de sus padres o por los valores que se derivan de la religión. En el primer caso, una que profesa el catolicismo reconoció que, como ya mencioné, sus acciones estaban guiadas por los principios de la Doctrina Social de la Iglesia; por ejemplo, dar un trato humano a sus empleados. Una más le atribuye a la ayuda de Dios haber tenido éxito en su empresa y poder resolver los problemas que a diario se le presentan, por ello no deja de darle gracias todos los días. Algo semejante señaló otra empresaria más, no sólo reconoce la ayuda divina, sino también la de su ángel de la guarda. En el segundo caso, la entrevistada le atribuyó a los consejos de su padre el hábito de ahorrar para no deberle a nadie y sólo deberle a Dios, por lo que hay que trabajar y trabajar y de la misma forma ahorrar. Otra empresaria le atribuyó a su madre haber aprendido a confiar en Dios para todas las cosas. Lo cual ha practicado en su negocio y por ello siente que ha prosperado. En el tercer caso, una empresaria reconoció que trata de ser cristiana y que conoce y ama a Dios, pero sobre todo, poner en práctica los valores que enseña el cristianismo y toda religión; por ejemplo, amar al prójimo y ser justo con los demás. Estrechamente relacionado con la

religión, el altruismo igualmente expresa la percepción de dicha actividad, y de la cultura que de ella se deriva, de dichas empresarias. En estos términos, se trata de una forma de superación personal, de contribuir al desarrollo del estado y del país creando fuentes de empleo y de ayudar para que otros, sus empleados, tengan un empleo que les permita satisfacer sus necesidades y las de sus familias. “Yo hago esto, porque me gusta, porque veo que hay muchas necesidades y siento que puedo ayudar en algo, no será mucho, pero pongo mi ‘granito de arena’, dijo una de mis sujetos de estudio.

Otra de las entrevistadas, dedicada al comercio, basa su percepción de la actividad que desempeñan en las características que, según ella, envuelven a toda actividad empresarial. Para ésta, es una actividad muy bonita que deja muchas satisfacciones, pero que requiere de mucho esfuerzo, dedicación, disciplina y vigilancia sobre el personal, las tendencias del mercado, las finanzas, la imagen del negocio y todo el funcionamiento de la empresa. Se trata de una actividad que obliga al que la realiza a tener una visión que le permita decidir cuándo emprender determinadas acciones para que su empresa crezca y no se estanque. A propósito, otra entrevistada comentó “si no tienes esa visión, una meta que lograr, ahí te quedas”. Otra más mencionó que ella tiene que ser “perfeccionista” para estar actualizada y pendiente de la demanda de la clientela, para que sus productos mantengan la calidad que se requiere y así su empresa pueda ser competitiva y mantenerse en el mercado. En este sentido, agregó, hay que ser exigente, empezando con uno misma. “No se trata, dijo, de ser capataz ni mártir, sino de hacer bien las cosas”.

Conclusiones

La cultura empresarial de las mujeres entrevistadas durante la investigación que originó este documento es resultado de la elaboración de significados que le otorgan a sus experiencias, de sus interacciones y de sus percepciones cotidianas de la actividad laboral que desempeñan. De acuerdo con sus respuestas, no todas tuvieron la misma trayectoria laboral. El momento en que se iniciaron en los “negocios”, la forma como lo hicieron y los recursos tangibles e intangibles con que contaron son multivariados. No obstante, existen entre ellas aspectos y elementos que comparten. Por ejemplo, la cultura local, la llamada cultura empresarial que promueven las organizaciones e instituciones empresariales del país y los valores sobre el trabajo que aprendieron en sus familias y desarrollaron en las empresas que crearon. Aunque sólo algunas lo reconocieron, la religión influye en su actuar del día a día de sus empresas. Unas orientan su ejercicio laboral por los principios del cristianismo y otras por lo

que establece la Doctrina social de la Iglesia católica. Sin embargo, expresiones del tipo “gracias a Dios”, “sólo porque Dios quiso” y “sin la ayuda de Dios, que son propias del habla cotidiano, fueron frecuentes en la mayoría de ellas.

Lo que he querido destacar en esta ponencia es el papel de las percepciones de mis sujetos de estudio sobre ellas mismas, los individuos con quienes interactúan en sus empresas y la actividad laboral que desempeñan en la construcción de lo que he llamado su cultura empresarial. A mi juicio, estas percepciones de los sujetos poco han sido tomadas en cuenta, o por lo menos explicitadas, en los análisis de ese proceso de construcción cultural. Por lo general, su reflexión recae sobre las ideas que establecen los directivos para crear ciertas conductas en sus trabajadores y así maximizar su fuerza de trabajo, las acciones y relaciones que los actores del trabajo desarrollan a partir de su trabajo en la empresa y los símbolos que éstos elaboran en torno a su actividad laboral. Otros enfoques que son más propios de las disciplinas administrativas utilizan el término cultura organizacional para referirse a la idea anterior de cultura empresarial. Sin negar la validez de esas formas de abordar dicha cultura, pues no viene al caso discutir las, a mí me parece que las percepciones de los

sujetos sobre ellos, los demás con quienes se rodean y el trabajo que desempeñan constituyen, por decirlo de alguna manera, el primer paso en la construcción de su cultura empresarial y de toda cultura. Su función, digámoslo así, es alimentar la memoria de la que se desprenderán las imágenes y los símbolos que conforman eso que llamamos cultura. Por ello el paso inmediato es el del otorgamiento de significado que el mismo sujeto hace de esas imágenes y símbolos surgidos de lo que el sujeto percibe. Desde mi perspectiva, la importancia de las percepciones es tal que sin ellas no hay cultura, pues ésta no es otra cosa que la recuperación simbólica de lo aprendido, de lo conocido y de su puesta en práctica a través de acciones específicas en momentos y situaciones concretos ante sujetos igualmente concretos. Pero para que todo esto ocurra, son indispensables las percepciones que el individuo hace del segmento de la realidad que tiene ante sí.

El proceso en cuestión es mucho más complejo de lo que aquí he esbozado esquemáticamente. Infelizmente, la falta de tiempo me impide abundar sobre esta propuesta. Quede como hipótesis de trabajo para seguir reflexionando sobre la problemática que encierra ese proceso.

Bibliografía

Hernández Romo, Marcela (2004). *La cultura empresarial en México*. México: H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura-Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa: México.

INEGI (2010). *Anuario estadístico de Yucatán 2010*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Schütz, Alfred (1974a). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.--- (1974b). *Estudios sobre teoría social, buenos Aires: Amorrortu*.



La planeación estratégica como herramienta fundamental para alcanzar la competitividad en las micro y pequeñas empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara

◊ Luz Elva Zárate Sevilla¹
◊ Bertha Adelina López Arce²
◊ Silvia Lorena Lara Becerra³
◊ Eva Esperanza Osorio Rubio⁴

Resumen

Las micro y pequeña empresa en Guadalajara, Jalisco es el tema que se aborda en este estudio y tiene que ver con la cultura organizacional, misma que se manifiesta en la negativa de muchos empresarios para considerar la posibilidad de aplicar la planeación estratégica en las formas de administrar. Por la importancia de estas empresas es necesario identificar los aspectos que se deberían modificar para mejorar su situación y resolver los problemas que a diario enfrentan por la carencia de una adecuada planeación que les permita ser más competitivas.

El objetivo de este estudio es presentar las ventajas competitivas que lograrían las micro y pequeñas empresas con la aplicación de la planeación estratégica y al mismo tiempo, proponer un cambio en la cultura organizacional para lograr la calidad y la competitividad de este tipo de empresas a fin de que logren un posicionamiento en el mercado cada día más cambiante.

La metodología para realizar este trabajo de investigación fue en un primer momento a través de la recopilación de información de bases de datos estadísticos de INEGI sobre diversos aspectos que involucran el desarrollo de las MIPYMES, además de la consulta de bibliografía de autores reconocidos por el estudio en el tema

de los negocios y la importancia de los empresarios en la economía; revisión de tesis y consulta de fuentes electrónicas que nos proporcionaron datos complementarios y noticias actualizadas.

Con todo ello se planteó el problema y pasamos a la revisión de los 42 estudios de caso de la ZMG que cada semestre a lo largo de tres años han realizado los estudiantes de Planeación estratégica y de Administración de la Micro y Pequeña empresa del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas aplicando la metodología propuesta por el Instituto para el Desarrollo y la Innovación Tecnológica de las PyMes IDITPYME, misma que se presenta enseguida y que contempla la estancia en las empresas de los integrantes del equipo en períodos cortos para realizar una observación directa y hacer las entrevistas cualitativas a los dueños de las empresas. Se procesa la información por parte de cada uno de los equipos de trabajo que dieron sus puntos de vista sobre el tema de estudio; se contrastan los resultados y se detectan las áreas de oportunidad para aplicar la planeación estratégica en las MIPYMES.

En la investigación realizada en 42 micro y pequeñas empresas de la ZMG, se encontró que existe una marcada carencia en la aplicación de la planeación estratégica para administrar los negocios, definida ésta como el desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo. Lamentablemente se encontró que los dueños o directivos creen que es una pérdida de tiempo y recursos invertir en capacitación hacia el personal y que no tienen por qué invertir en tecnología nueva, por lo que se propone que desde las universidades se brinde la capacitación y asesoría a estas micro y pequeñas empresas.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Planeación Estratégica y Competitividad

¹ Mtra. en Administración y Profesora Investigadora adscrita al Depto. de Administración del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Responsable del Cuerpo Académico "Competencias Profesionales y Dirección Organizacional". email: luzelvazarate@gmail.com

² Dra. en Educación y Profesora Investigadora adscrita al Depto. de Administración del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Responsable y miembro del Cuerpo Académico "Procesos organizacionales y formativos para el desarrollo regional". email: adelinal29@hotmail.com

³ Dra. en Gestión y Desarrollo Turístico y Profesora adscrita al Depto. de Turismo, Recreación y Servicios del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Cuerpo Académico "Competencias Profesionales y Dirección Organizacional". email: silorena_lara@hotmail.com

⁴ Dra. en Gestión y Desarrollo Turístico y Profesora adscrita al Depto. de Turismo, Recreación y Servicios del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Líneas de investigación Sustentabilidad y Desarrollo Regional. email: lecreva@gmail.com

Introducción

Los empresarios de MIPYMES (micro, pequeña y mediana empresa) de la Zona Metropolitana¹ enfrentan una situación no del todo halagadora ya que están inmersos en un estado de incertidumbre. Sin embargo, han sido exitosos en construir un papel importante a nivel económico y social, por ser generadores de empleos en los ámbitos local, regional y nacional. El concepto que tienen de sí mismos sobre ser un empresario se encuentra poco definido, cae en controversia, o definitivamente niegan ser empresarios, suelen visualizar al “empresario” con una compañía de gran tamaño y que obtiene grandes utilidades.

Sin embargo a pesar de la resistencia a considerarse “empresarios”, a nivel nacional, la mayor cantidad de negocios que existen entran en la categoría de micro y pequeñas empresas, siendo éste un gran contraste a lo esperado por ellos, ya que no sólo no tienen esa estabilidad y la disponibilidad de sumas cuantiosas de dinero, sino que al contrario, se encuentran en riesgo debido a que están ligados a los incesantes cambios de la economía, malas decisiones, competencia, financiamiento, administración y necesidades que tienen, independientemente del giro al que se dediquen y que muchas de esas empresas nacieron de manera espontánea, sin ninguna planeación o estrategia de mercado o el producto-servicio que ofrecerán, solamente se rigen por la necesidad de conseguir un ingreso y con base en la intuición y la fe de que va a funcionar, de ahí que se enfrenten a múltiples retos que a la mera hora enfrentan de alguna manera.

El objetivo de este estudio es analizar la cultura organizacional de las MIPYMES y los problemas que enfrenta el empresario de la ZMG, hacer una evaluación de ellos, y plantear la necesidad de aplicar la planeación estratégica como una posible alternativa de solución, a fin de que logren ser más competitivos en el mercado cada día más cambiante.

La metodología para realizar este trabajo de

¹ e entiende como Zona Metropolitana de Guadalajara por los municipios integrados originalmente de Guadalajara, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan. Debido a que en los últimos años se han agregado los municipios de Tlajomulco de Zúñiga, el salto, Juan Acatlán e Ixtlahuacán de los membrillos.

investigación fue en un primer momento a través de la recopilación de información de bases de datos estadísticos de INEGI sobre diversos aspectos que involucran el desarrollo de las MIPYMES, además de la consulta de bibliografía de autores reconocidos por el estudio en el tema de los negocios y la importancia de los empresarios en la economía; revisión de tesis y consulta de fuentes electrónicas que nos proporcionaron datos complementarios y noticias actualizadas.

Con todo ello se planteó el problema y pasamos a la revisión de los 42 estudios de caso de la ZMG que semestre a semestre a lo largo de tres años han realizado los estudiantes de Planeación estratégica y de Administración de la Micro y Pequeña empresa del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas aplicando la metodología propuesta por el Instituto para el Desarrollo y la Innovación Tecnológica de las PyMes IDITPYME (2006), misma que se presenta enseguida y que contempla la estancia en las empresas de los integrantes del equipo en períodos cortos para realizar una observación directa y hacer las entrevistas cualitativas a los dueños de las empresas. Se procesa la información por parte de cada uno de los equipos de trabajo que dieron sus puntos de vista sobre el tema de estudio; se contrastan los resultados y se detectan las áreas de oportunidad para aplicar la planeación estratégica en las MIPYMES.



Fuente: IDITpyme (2006)

Situación actual de las MIPYMES en México

Las MIPYMES representan el 98.8% del total de empresas en México. Su importancia radica en su contribución al impulso en el desarrollo económico que otorga su papel de generador de empleo en un 72% y la aportación al producto interno Bruto en un 52%. Pero además, por ser consideradas como válvulas de escape de problemas sociales ante la incapacidad de las grandes empresas y el gobierno para generar los empleos requeridos año con año. Por ello es alarmante el porcentaje de esas empresas que dejan de existir en sus primeros dos años de vida (Soriano, 2005),

Cada año el gobierno mexicano recibe unas 100.000 solicitudes para crear nuevas empresas. Pero de acuerdo con especialistas, el 80% de de éstas muere antes de cumplir el primer año, y de las que sobreviven la mayoría cierra sus puertas antes de un lustro. Tan sólo en lo que va de 2012, han cerrado más de 120 mil empresas según datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), lo que representa una caída de 15.7% en menos de dos meses, ya que hasta el cierre de 2011 había 778 mil 564 registros en la base de datos, mientras en lo que va de 2012 sólo se contabilizan 656 mil 247 (es decir 122 mil 317 unidades menos) la cifra más baja en todo el sexenio.

De acuerdo a datos del INEGI en México se cuenta con 5 millones 144 mil 56 empresas, de las cuales emplean a 27 millones 727 mil 406 personas, como también el 95.2 % de ellas son microempresas, el 4.3 % pequeñas empresas, y el 0.3% son medianas.

Las microempresas de México emplean al 45.6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23.8%, las medianas al 9.1 % y las de gran tamaño al 21.5 por ciento restante. Los estados mexicanos con mayor número de empresas son el Estado de México (585 mil), el Distrito Federal (414 mil), Veracruz (364 mil), Jalisco (331 mil) y Puebla (309 mil). Las empresas mexicanas se agrupan sobre todo en el sector de los servicios (47.1%), comercio (26%), manufacturas (18%) y otros 8.9% (INEGI, 2009). Jalisco se encuentra en los primeros cuatro lugares de unidades económicas del país. Den-

tro el estado de Jalisco en la zona Metropolitana de Guadalajara se encuentra la mayor cantidad de empresas, por lo tanto también de empresarios.

Características de las pequeñas y medianas empresas en Jalisco

Las empresas en Jalisco –al igual que en todo México- son o han sido en su mayoría empresas familiares y, comenzaron siendo micros o pequeñas empresas que con el tiempo y una buena dirección fueron tomando fuerza en su mercado y creciendo poco a poco a medida que la economía lo permitía, además se hacían cambios estructurales que daban origen a mejoras en todos los sistemas de cada empresa (Ramos, 2002)

Actualmente, el creciente desempleo ha obligado a muchas personas a auto emplearse bajo una administración empírica, algunas de esas pequeñas empresas han optado por el comercio informal, en algunos casos debido a la tramitología excesiva o al gran burocratismo en la obtención de los permisos para establecerse y en otros casos, por la premura por conseguir dinero para ayudar a sus familias. Algunas empresas en Jalisco surgen porque sus dueños encontraron una oportunidad de negocio ejerciendo la misma actividad que ya venían desempeñando como asalariados, o como continuadores independientes de la empresa paterna o familiar: Además se han identificado empresas donde sus dueños disponen de impulso emprendedor y cierto capital, pero no son capaces de buscar por sí mismos la oportunidad de negocio o quieren minimizar los riesgos que la creación de una empresa conlleva y optan por la fórmula de la franquicia.

Por otro lado, Arias (2004) citada por López y Zárate (2010) señala que Jalisco ha perdido peso económico y presencia política en relación con otros estados y con el conjunto del país. Los empresarios locales llevan un gran rezago con los grupos de empresarios de otras regiones quienes han logrado tener la habilidad de detectar y prevenir los problemas que

conlleva el mundo globalizado y han podido adelantarse a los cambios y ajustar sus procesos a las necesidades del mercado, pues el empresario de Jalisco a raíz de la crisis y de los cambios políticos en el estado, ha perdido la confianza en su entorno y ha tomado como estrategia el ahorro más que la inversión, llevando a sus empresas al estancamiento.

Sin embargo, es notorio también el surgimiento de grupos de empresarios jóvenes que han reconocido que se trata de un modelo económico con cambios irreversibles permitiéndoles un cambio de actitud. Además han tenido que considerar los cambios políticos en el estado, mismos que propiciaron la aparición de nuevas fuerzas sociales activas y en acción para enfrentar las vicisitudes que generan esos cambios (Alonso, 1995) citado por Arias (2004)

El empresario, su identidad y su cultura

La cultura del empresario se refleja en la dirección de su empresa; su identidad como mexicano y sus valores familiares y religiosos en ocasiones se antepone a una buena administración. De allí la necesidad de hacer un análisis de la importancia que los empresarios de la micro y pequeña empresa tienen en la economía de la región y del país, los aspectos que deberían de cambiar para mejorar su situación y resolver los problemas que a diario tienen que enfrentar (López y Zárate, 2010).

Por lo tanto, se hace necesario identificar los rasgos que caracterizan a un empresario de la micro y pequeña empresa como punto de partida para definir la responsabilidad que llevan en el desempeño de sus actividades empresariales y la forma como deberán enfrentar los retos que a diario se les presentan, considerando que están inmersos en la dinámica del mercado que se ve afectado por la situación económica, política y social del país, para lo cual deberá contar con las capacidades y conocimientos en el manejo de procesos administrativos y de planeación que le permitan salir adelante.

Si bien es cierto que para emprender cualquier proyecto de negocio se requiere de una buena carga de intuición, ésta no sólo viene de una corazonada, sino de algún conocimiento previo o alguna experiencia en el giro que se pretende desarrollar. De allí que muchas de las cualidades que deberá tener un empresario es ese espíritu emprendedor, liderazgo, disposición para trabajar en equipo y capacidad para delegar tanto responsabilidades como autoridad.

Se tiene un concepto vago de lo que es ser empresario y se tiende a relacionar con un conjunto de aspectos sumamente altos; como por ejemplo el puesto máximo de una organización, ganancias exorbitantes, y muchas personas a su mando. Es por esa razón que cuando se les pregunta que si se consideran empresarios, ellos lo niegan mencionando de que solamente son dueños de un negocio o "changarrito". Para poder esclarecer de mejor manera el significado de la palabra empresario y el contexto que lo rodea se abordarán varios significados provenientes de diferentes fuentes. Según Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos, autores del libro «Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante», citados por Thomson, (2007) "un empresario es una persona que arriesga su dinero, tiempo y esfuerzo para desarrollar un producto o forma de hacer algo innovador".

Por otra parte, el Diccionario de economía y finanzas lo define como: Citado por Sabino (1991) "...el factor decisivo en la creación y desarrollo de las empresas: es él quien invierte el capital necesario para la creación y funcionamiento de las mismas y quien asume, por lo tanto, los riesgos inherentes a la participación en el mercado".

Igualmente es el empresario quien, en última instancia, asume las decisiones más importantes en cuanto a la marcha de la firma y quien carga con las pérdidas en el caso de que la empresa fracase (Sabino, 1991).

Con todo esto podemos deducir, que un empresario es aquel que es propietario de un negocio, invierte dinero y esfuerzo para su funcionamiento, asume los riesgos y está involucrado en la toma de decisiones del mismo aún cuando el tamaño del negocio sea pequeño, de cualquier giro y no genere grandes utilidades. Sin embargo, para efectos de esta investigación, lo definiremos como empresario de las MIPYMES.

Ahora bien que ¿Cómo consiguieron los empresarios la capacidad para dirigir esos pequeños negocios?. En 1992 Clemente Ruiz Durán y Zubirán encontraron que el 77% de los casos de la posición legal del empresario era la de director general o gerente general. También encontraron que el 41% de las capacidades de organización, fue a través de la preparación escolar y el 36% de la capacitación de administración fue adquirida mediante el auto aprendizaje.

La importancia del empresario en el ámbito social y económico de México se manifiesta al contribuir en la creación de empleos e incrementar el nivel de ingreso local. Algunos de ellos están siempre a la búsqueda de innovaciones y la modernización de estructuras económicas, pero a la vez, introducen nuevos valores culturales. Por otra parte favorecen a las comunidades al conectarlas con la economía a nivel nacional (Fuentes, 2007).

Ahora bien, a pesar de que el tamaño y las ventas no influye en la decisión de ser o no ser empresario, si influye en el tamaño de la empresa, como también el grado de sus obligaciones. Según La Secretaria de Economía, (2009), "El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría."

Áreas de oportunidad para la aplicación de la planeación estratégica

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) México presenta el menor nivel de productividad dentro del bloque de países miembros ubicándose 30% por debajo del nivel de Estados Unidos. (Marines & Amador, 2010). La baja productividad de las MIPYMES se ve reflejada por cuatro aspectos fundamentales: poca personal calificado; baja capacitación y programas de actualización; poca utilización de la tecnología y pesadas cargas tributarias. Cifras del INEGI (2010) señalan que el cierre de las empresas se debe a diversos factores. En 2009 la mitad de las empresas lo hizo por razones que limitaron su desarrollo, una cuarta parte por la baja en sus ventas, y una octava parte porque el negocio resultó menos rentable de lo esperado. Un 3.7% adicional declaró un exceso de deudas o quiebra y un 3% que sus insumos y /o renta se habían encarecido. Cirilia Quintero Investigadora del colegio de la Frontera Norte, señalo que muchos de los negocios que ya no están funcionando en el País dependían de Estados Unidos, ya sea en maquinaria, insumos o mercado. Otras, principalmente pequeñas, no pudieron con las cargas fiscales. Además, los problemas que se presentan en la gran mayoría de las MIPYMES son los siguientes:

La capacitación del personal es muy reducida o nula en este tipo de empresas por lo que 7 de cada 10 micro negocios cierran como consecuencia de este problema. Pero además, existe la tendencia a la contratación de amigos o familiares, que muchas veces carecen de las capacidades que requiere el negocio al que están enfocadas, de manera que se hace necesario capacitar tanto a los empleados como a los directivos de la empresa, evitando así el desánimo de los empleados al no poder realizar las actividades por no recibir esa capacitación requerida que ha venido generando una alta rotación de personal.

Por otra parte, se presenta un escaso o nulo acceso a esquemas de crédito e incentivos hacia las micro y pequeñas empresas y se ha vuelto más difícil la adquisición de un nuevo crédito. Datos de una encuesta del Banco de México, muestra que del total de entidades que no recibieron un nuevo crédito bancario en junio del 2011, 76.7% son empresas con menos de 100 empleados. En tanto, las que pasan de 100 empleados fueron rechazadas 68.5% y en caso de que lo otorgaran incluía intereses demasiado altos para que empresas sobre todo micro y pequeña pudieran costear.

En cuanto al uso de la tecnología, generalmente las MIPYMES operan con tecnología obsoleta e inadecuada para competir en mercados cada vez más exigentes que requieren alto valor agregado, lo cual es posible únicamente mediante el uso de tecnologías modernas y eficientes a fin de lograr una mayor productividad y por ende, mayor competitividad. La organización interna administrativa y normativa suele presentarse muy Inadecuada o nula, no se establecen normas a seguir, ni un método para mantener un control de los materiales, de las ganancias y de las pérdidas y mucho menos del personal, en el mejor de los casos se les da indicaciones de manera verbal y de manera no muy específica, generando así un caos organizacional.

Otro de los problemas comunes es la alta dependencia externa de insumos, maquinaria y equipo. Muchas de las veces los insumos primarios de una empresa son de origen extranjero y cuando existe una fluctuación tan grande y las divisas se disparan, los empresarios de las MIPYMES no pueden cubrir los gastos esenciales para su operación

Por otra parte, una de las debilidades de las MIPYMES es su bajo o nulo poder de negociación tanto en su relación con proveedores como en el mercado. En la proveeduría, los volúmenes de compra generalmente son reducidos, lo que limita la negociación de descuentos por volumen, así como las condiciones de entrega y servicios. Asimismo, la baja escala de producción limita el acceso a mercados más grandes y rentables, que requieren de grandes volúmenes de producto.

Las grandes empresas tienen mayores capacidades para competir y arrasar con las pequeñas, de manera que se presenta una competencia desigual. Esto sin considerar que también entre las micro y pequeñas empresas del mismo giro suele darse una competencia desleal en la que la guerra por atraer o arrebatar a los clientes se manifiesta al manejar precios muy bajos u otras estrategias para deshacerse de su competencia.

El crecimiento del mercado informal es otro de los aspectos que han dañado la estabilidad de las micro y pequeñas empresas formales. La proliferación de trabajos precarios realizados en pequeñas empresas por individuos que cuentan con un escaso o nulo capital físico y un bajo nivel de calificación que se ven obligados a inventarse diversos medios para su sobrevivencia, entre ellos el de lanzarse a las calles para ofrecer sus productos, es un rasgo que vemos a diario en todo el territorio nacional y es tolerado por los gobernantes ante su incapacidad de generar los empleos necesarios a través de la dinamización de la economía.

Fuera de esta problemática hasta aquí presentada, también se encuentran MIPYMES que pueden ser consideradas como exitosas por diversos factores, entre los más sobresalientes es que cuentan con un líder emprendedor y competitivo, visionario y que saben aplicar las estrategias de mercado, que planean y comparten sus objetivos y metas con los miembros de la organización, pero que además comparte los logros y hace partícipe de ellos a su equipo. Además, sabe aprovechar los recursos y las capacidades y adecuarlos a las necesidades de la empresa. Lo más interesante de todo ello es que algunas de estas empresas tienen la característica de ser de tipo familiar.

Ventajas de la planeación estratégica en las MIPYMES

En la investigación realizada en 42 micro y pequeñas empresas de la ZMG, se encontró que existe una marcada carencia en la aplicación de la planeación estratégica para administrar los negocios (Ver lámina)

SITUACION ENCONTRADA	PORCENTAJE
• La misión y visión que se tienen establecidas son muy pobres y además no son conocidas por los empleados	• 80
• Existe una alta rotación de personal	• 85
• No se cuenta con una misión y visión	• 67
• No se tienen objetivos establecidos	• 70
• El organigrama está mal diseñado o no se cuenta con uno	• 80
• Las bases de datos no están actualizadas	• 80
• Poco o nulo control de inventarios	• 80
• Muy baja inversión en publicidad, por tanto la empresa es prácticamente desconocida.	• 85
• La empresa labora sin la formalidad de tener una cultura organizacional, un plan de negocios, de mercadotecnia y sin una planeación estratégica	• 80

Fuente; Diseño propio con resultados de las entrevistas.

Ante esta situación, cabe reflexionar sobre la importancia de crear e impulsar una cultura empresarial que facilite y de cabida a implementar la planeación estratégica, definida ésta como el desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo. Lamentablemente encontramos que los dueños o directivos creen que es una pérdida de tiempo y recursos invertir en capacitación hacia el personal y que no tienen por qué invertir en tecnología nueva, consideran que la que actualmente tienen está en buenas condiciones, y les permitirá seguir produciendo durante largo tiempo.

Para que las MIPYMES obtengan una administración efectiva deberán partir del conocimiento de las diversas áreas en que estas empresas enfrentan problemas y retos derivados de la globalización, como la gerencia y la planeación estratégica, mercadotecnia, recursos humanos, análisis financiero, evaluación de proyectos, comportamiento organizacional, e-commerce, la adquisición de nueva tecnología. Todo ello proviene de la necesidad de las empresas de tomar decisiones para la solución de problemas de manera efectiva; considerando al tiempo como recurso primordial para la elaboración de planes y programas, mismos que constituyen el resultado tangible de la visión de los negocios (Barragán, et al, 2002).

Es muy frecuente relacionar la planeación estratégica a grandes empresas, sin embargo este concepto puede ser aplicado a PYMES para resolver algunos de los problemas más recurrentes de estas empresas. Las MIPYMES se encuentran inmersas en un mundo globalizado, donde la única constante es el cambio, en donde la rapidez en la adaptación y el conocimiento son factores para el éxito.

Las innovaciones ya no deben ser consideradas como una moda pasajera, sino como una que llegó para quedarse, cuyo objetivo sea el desarrollo de una cultura organizacional acorde a las necesidades de las MIPYMES, con ayuda del desarrollo de estrategias que les permitan ser más competitivas. Es evidente que el ambiente se vuelve más dinámico e incierto, dando como resultado que las condiciones internas del negocio sean cada vez más difíciles para quienes las administran.

Las MIPYMES deben mantener una postura proactiva y de adaptación frente a los cambios que se le presentan. Implementar estrategias eficaces que garanticen la eficiencia del negocio en este entorno de cambios tan vertiginosos. Una de las formas de obtener y mantener la ventaja competitiva, será asegurándose que estas organizaciones estén conscientes de la necesidad de implementar un cambio en la cultura organizacional, esto sólo será posible si se tiene claridad en cuanto al concepto de sí mismo (misión); anticiparse a las amenazas y oportunidades, minimizando las amenazas, buscar las oportunidades que se puedan adaptar a su negocio; identificar cuáles son los recursos y capacidades que tiene actualmente y cuáles pudiera adoptar para seguir creciendo; además de tener muy claras las metas y objetivos de la organización; y precisar sus estrategias en términos de recursos y competencias a desarrollar.

Ahora bien, el temor de muchos empresarios es el costo y los gastos que pueda acarrearles la implementación de una cultura encaminada a la planeación estratégica. Ello se deriva del desconocimiento que existe en cuanto a los apoyos que pueden brindarles diversos organismos, tanto públicos como privados, incluyendo a las universidades que desarrollan los programas de consultoría y asesoría para MIPYMES, es el caso del Instituto para el desarrollo e innovación de las pymes IDITPyme del Centro Universitario de Ciencias Económicas Administrativas CUCEA de la Universidad de Guadalajara.

Pero también podrán contar con otras fuentes de financiamiento disponibles en el mercado, sólo habrá que asesorarse bien en cuanto a las condiciones y las ventajas que tienen unos sobre otros. Esto les permitirá contrarrestar muchos de los problemas que enfrentan y para lo cual, es conveniente que busquen el apoyo y la asesoría de las diversas instituciones públicas que ofrecen programas y servicios para auxiliarlas y lograr que permanezcan en el mercado más tiempo y de una manera más sólida

Programas y entidades que auxilian y apoyan a las MIPYMES

Fondo Pyme: es un instrumento que busca apoyar a las empresas en particular a las de menor tamaño a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, consolidación, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas. Se presenta en 5 secciones.

Programa de emprendedores. Fomentar el espíritu emprendedor y la cultura empresarial en nuestra sociedad a través del desarrollo de habilidades empresariales y crear un semillero de proyectos emprendedores a mediano plazo, que acudan a las Incubadoras que integran el Sistema Nacional de Incubación de Empresas

Microempresas. El Programa Nacional de Microempresas tiene como objetivo apoyar a los empresarios en una primera etapa con capacitación y consultoría, y en una segunda etapa con acceso a financiamiento para equipamiento. Pymes a través de la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa y con el apoyo del Fondo PyME, han desarrollado el Esquema de Asesoría Financiera (antes Extensionismo), como una herramienta de apoyo para que las MIPYMES que sean sujetas de crédito tengan acceso al financiamiento más adecuado a sus características y necesidades, buscando fomentar la cultura empresarial de financiamiento en el sector.

Las Empresas Gacela¹. Se fomentan por medio de programas de: innovación y Desarrollo Tecnológico, Parques Tecnológicos y Aceleradoras de Negocios. Las Empresas tractoras. Esta última sección va dirigida a todas aquellas grandes empresas que fomentan el crecimiento y desarrollo económico a nivel Macro. También se encuentran instituciones dedicadas al apoyo de las PYMES como son: Impulsa México (2011) como aceleradora de negocios y Bancomex (2011). Cada uno de ellos busca atender con su programa diversas necesidades de financiamiento

¹ Empresas gacela son aquellas que presentan tasas de crecimiento superiores a las del promedio del sector al que pertenecen, y en consecuencia son también las que más contribuyen al desarrollo de la economía y a la creación de empleos.

Conclusión

Debido a la falta de empleo formal en el país la población se ha ido orientando a la creación de negocios con el fin únicamente de obtener un ingreso extra y pensando de manera provisional, no toman el rol de ser los dueños de un negocio y mucho menos la de un empresario, de ahí el primer reto al que se enfrentan. Desde sus comienzos se programan para que sea algo momentáneo y pasajero a lo que no le quieren invertir, esfuerzo, investigación o alguna capacitación o adquisición de conocimientos de cómo administrar y llevar a cabo un negocio.

Por ende, cuando se enfrentan a la problemática de flujo constante en la economía mexicana, que provocan altos índices de inflación; el aumento en sus materias primas, como su incapacidad de financiar todos los gastos, se encuentran con la poca disponibilidad de los bancos a hacer préstamos a empresas en crecimiento y en caso de que se los otorguen con altos índices de intereses siendo una opción muy poco viable a utilizar.

Sin embargo a pesar de la competencia y con todo y sus carencias en cuanto a recursos materiales, personal y capital, existen un sinnúmero de ellas que sobreviven a las crisis pero muy pocas son las que logran alcanzar el crecimiento. La Secretaría de Economía desarrolla algunos programas de apoyo que auxilien a todas estas empresas a que se consoliden y aprendan a operar de manera adecuada y competitiva. Sin embargo, los requisitos son muy complejos de cubrir por parte de los empresarios debido al desconocimiento de cómo formular un plan de negocios y de que existen organismos que les pueden brindar la asesoría necesaria para lograrlo.

La banca y otros organismos públicos, desarrollan también programas de apoyo financiero a las PYMES, pero las condiciones suelen ser muy desventajosas, por lo que se debe tener mucho cuidado en los contratos que se firman, sobre todo en las tasas de interés, las garantías y los plazos. Ahora sólo es cuestión de que los empresarios busquen opciones para que estén preparados, en cuanto a su personal, capital, tecnología y ser una empresa competitiva en este mercado. De esta forma podrá disminuir el número de empresas que desaparecen a tan temprana edad y las que sobrevivan, logren ser más competitivas y más productivas en el mercado.

Las MIPYMES deben mantener una postura proactiva y de adaptación frente a los cambios que se le presentan. Implementar estrategias eficaces que garanticen la eficiencia del negocio en este entorno de cambios tan vertiginosos. Una de las formas de obtener y mantener la ventaja competitiva, será asegurándose que estas organizaciones estén conscientes de la necesidad de implementar un cambio en la cultura organizacional, esto sólo será posible si se tiene claridad en cuanto al concepto de sí mismo (misión); anticiparse a las amenazas y oportunidades, minimizando las amenazas, buscar las oportunidades que se puedan adaptar a su negocio; identificar cuáles son los recursos y capacidades que tiene actualmente y cuáles pudiera adoptar para seguir creciendo; además de tener muy claras las metas y objetivos de la organización; y precisar sus estrategias en términos de recursos y competencias a desarrollar. En síntesis, aplicar la administración estratégica que les permita lograr la competitividad.

Bibliografía

Acosta, Francisco (s/f) *Tres Paradigmas (no tan productivos) Presentes en la Estrategia Comercial de su Empresa*. Escuela de Negocios ITAM
<http://segmento.itam.mx/Administrador/Uploader/material/Tres%20Paradigmas.PDF> Consultado el 27 de noviembre de 2011.

Arias, Patricia, (2004). *Linaje y Vicisitudes de la Cultura Empresarial en Jalisco en Revista Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad, Vol X, No 30. PP 85-108*

Bancomex. (2011). *PYMEX: Pequeñas y Medianas Empresas Exportadoras* (<http://www.bancomext.com/Bancomext/secciones/perfiles/pymex.html>, consultado el 27 de noviembre de 2011

Barragán J., Pagán J., Brown C. et al. (2002) *Administración de las pequeñas y medianas empresas: retos y problemas ante la nueva economía global*. México: Trillas.

IDITPyme, *Metodología para el diagnóstico de gestión empresarial*. Universidad de Guadalajara. Septiembre de 2006.

Fuentes Uribe, Irma Xóchitl, (2007) *Perfil del empresario como factor de éxito en la pequeña y mediana empresa en Jalisco*. (Tesis de Maestría en Negocios y Estudios Económicos. Universidad de Guadalajara.

Impulsa México, (2011) *Aceleradora de negocios*.

<http://www.impulsaaceleradora.com/site/> consultado el 27 de noviembre de 2011

Instituto Nacional de Estadística Geográfica e informática (2009). *Censos económicos 2009 de* www.inegi.org.mx

López y Zárate (2010). *El empresario de la micro y pequeña empresa en Jalisco; Cultura, identidad y formas de dirigir*. Memorias del Congreso AMET 2010. Mérida, Yucatán. México.

Ramos, José Ramón (2002). *Competitividad empresarial Siglo XXI*. Unam, Pág.: 2- 6.

Real Academia Española. (Vigésima primera ed.). *Diccionario de la real Academia Española*. Recuperado 12 de noviembre de 2011.

Ruiz Duran C y Zubirán C. (1992). *Cambios en la estructura industria y el papel de las micro, pequeñas y medianas empresas en México*. México, D.f. Nacional Financiera

Sabino, C. (1991) *Diccionario de economía y Finanzas*.

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/E.htm#empresario> consultado el 24 de noviembre de 2011

Secretaría de Economía (2009)

<http://www.compite.org.mx/DOFNuevaEstratificacionDeLasPyMEs.htm> consultado el 24 de noviembre 2011

Secretaría de economía (2011)

<http://www.economia.gob.mx/mexico-emprende/programas/340-programa-asesoria-financiera-pyme> consultado el 28 de noviembre de 2011

Soriano C. (2005) <http://www.gestiopolis.com/canales5/emp/ochentapy.htm> consultado el 27 de noviembre de 2011.

Cambios de paradigmas en el quehacer del periodismo y la comunicación

📍 Dra. Laura M. Aguirre Ramírez
📍 Mtro. Saúl Santa
📍 Dr. Carlos Simonelli

Resumen

La introducción de las tecnologías de la información y la comunicación modificaron la percepción tanto de tiempo como de espacio. Una de las tantas profesiones que se encontró inmersa en plena revolución tecnológica fue la del periodista. Antes de la computadora era la máquina de escribir que sonaba de manera vertiginosa junto con otras al ritmo que le imprimían de decenas de periodistas en el área de redacción. En la mayoría de las ocasiones una nota tardaba entre 5 y 6 horas en llegar a los medios; tiempo en la que se demoraba el periodista en llegar “al lugar de los hechos”, recogía la información, conseguía un teléfono y redactaba la nota. En otros casos, era el lapso que tardaba en llegar del “lugar de la noticia” a la redacción. Con la introducción de las TIC’S las áreas de medios entraron a un proceso de reestructuración productiva, la inmediatez dicta “llevar al público en tiempo real al lugar de los hechos” y eso fue una de las más visibles transformaciones de una larga lista que cambiaría la profesión del periodista a finales del siglo XX y que aún está en una etapa de reconfiguración. Por lo anterior, el objetivo de esta investigación exploratoria fue conocer las condiciones actuales del trabajo y del quehacer periodístico con la introducción y consolidación de las TICs, esto para entender la estrategia de los costos laborales y lo que ha significado para los sujetos (periodistas).

1 Profesora-investigadora de tiempo completo UACM. Líneas de investigación, Comunicación, Redes sociales, TIC’S, Jóvenes, periodistas, cambio climático: mitigación desastres, resiliencia, género, comunicación de riesgo. E-mail: aguirrelau@yahoo.com

2 Profesor-investigador de tiempo completo UACM. Líneas de investigación, periodismo E-mail: santa-na_saul@hotmail.com.

3 Líneas de investigación, Profesor-investigador de tiempo completo UACM, Líneas de investigación, mercados laborales, migración, políticas de población. E-mail: ces_1_ar@yahoo.com

Ya que el proceso de reestructuración de las empresas periodísticas de medios está relacionado con la introducción de nuevos productos e insumos, de maquinaria y equipo, así como de diversas técnicas de mejora continua. Consideramos que lo anterior llevó a que generaciones completas de periodistas se vieran en la necesidad de “adaptarse” a estas “nuevas formas laborales”. La metodología de la investigación fue con la técnica cualitativa de las entrevistas a profundidad; fueron hechas a 4 periodistas con cerca de 20 años de experiencia en la profesión periodística (uno de ellos con 18 años). Los principales resultados han sido: una exigencia de mayores conocimientos técnicos, una disminución de los recursos humanos en el trabajo, junto con la disminución de espacio físico en las áreas de trabajo.

Se verifica una mayor polivalencia en los puestos y en las tareas, pero a costa de una mayor descualificación del personal. La inmediatez permitió una mayor productividad en el personal, pero también se disminuyeron los puestos de trabajo, al ser sustituidos por tecnología. Los costos de las tecnologías han ido abaratándose de manera vertiginosa lo que también permite, que quienes tienen los conocimientos, puedan trabajar por cuenta propia. La flexibilización laboral conlleva a que los periodistas, antes especializados en algún medio, ahora tengan que conocer los lenguajes de la radio, la televisión, el periódico, las redes sociales e Internet. Por otra parte la elaboración de periódicos, programas etcétera, pueden armarse en distintas partes de la república para abaratar costos de producción. Otro descubrimiento es que con la nuevas reformas a la Ley de radio y televisión (enero de 2013, véase <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/118.pdf>) existen grupos pequeños que están esperando esta oportunidad para entrar en los medios, principalmente de televisión por cable, que no pertenecen a ninguna de los gigantes de la comunicación como Televisa y Televisión Azteca. También encontramos cómo la radio por internet o las redes sociales, se encuentran en una importante expansión, y quienes los están produciendo son jóvenes desde su casa, que están atrayendo a los públicos jóvenes y con ellos a los patrocinadores que están observando esta nueva dinámica en los medios.

Palabras clave: periodismo, TIC'S, flexibilización laboral.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S)¹ configuran un nuevo panorama sobre la participación del ciudadano, de los periodistas, los medios "tradicionales" y las instituciones. La ponencia tiene como objetivo presentar resultados de un estudio exploratorio que analiza las condiciones actuales del trabajo y quehacer periodístico con la introducción y consolidación de las TICs, para entender los costos laborales y lo que ha significado para los sujetos (periodistas).

La investigación consistió en entrevistas a profundidad a 4 periodistas que han hecho el trabajo informativo en medios de prensa, televisión y radio, sobre diversos temas. No se incluye el nombre de los periodistas.

Medios	Algunas Fuentes que cubrió sobre desastres naturales y antropogénicos
<i>El Universal</i> . 28 años como periodista	Terremotos e inundaciones en Tabasco, levantamientos armados y movimientos sociales
<i>Televisa</i> . 18 años como periodista, fuente eventos especiales	Huracanes, desbordamiento de ríos (Valle de Chalco), desaparición de pueblos Chiapas (Grijalva), Katrina, incendios
<i>Radio Centro y Radio Red</i> . 23 años en la profesión, cubrió todas las fuentes.	Huracanes, Mitch, Wilma
Financiero, Tv. Azteca, Radio en Zacatecas. 21 años como periodista	Financieros, programas de radio periodísticos.

Fuente: Elaboración personal de la autora Laura Marina Aguirre Ramírez.

Las teorías que utilizamos fueron:

Teoría de la agenda-setting postula que los medios de comunicación de masas tienen una gran influencia sobre el público al determinar qué historias poseen interés informativo y cuánto espacio e importancia se les da. El punto central de esta teoría es la capacidad de los *mass media* para graduar la importancia de la información que se va a difundir, dándole un orden de prioridad para obtener mayor audiencia, mayor impacto y una determinada conciencia sobre la noticia. Del mismo modo, deciden qué temas excluir de la agenda. Más claramente, la teoría del "establecimiento de la agenda" dice que la agenda mediática, conformada por las noticias que difunden los medios informativos cotidianamente y a las que confieren mayor o menor relevancia, influye en la agenda del público (McCombs, 1996: 17).

¹ Sobre las TIC's: "En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas". (Cabero, 1998)

“La **mediamorfosis**” es una teoría desarrollada por Roger Fidler (1998) que analiza la evolución tecnológica de los medios de comunicación como un todo. En vez de estudiar cada forma por separado, se analizan todas las formas como integrantes de un sistema interdependiente, advirtiendo las similitudes y relaciones que existen entre las formas del pasado, del presente y las emergentes. El resultado es el siguiente: «Los medios no surgen por generación espontánea ni independientemente. Aparecen gradualmente por la metamorfosis de los medios antiguos. Y cuando emergen nuevas formas de medios de comunicación, las formas antiguas no mueren, sino que continúan evolucionando y adaptándose».

En la actualidad las revistas, las emisoras de radio, los periódicos y la televisión se encuentran cohabitando con las nuevas formas digitales. Pero los medios tradicionales están haciendo esfuerzos de adaptación a las nuevas demandas ciudadanas. La aparición de la Frecuencia Modulada (FM) y la transformación en segmentaciones, es decir el paso de medios masivos a medio con audiencias específicas (target), simplifica la manera de concebir la evolución de los medios, como si se rigieran por los principios evolutivos de la teoría de Charles R. Darwin. (Díaz Noci, y Salverría Aliaga, 2003)

En el caso del sector de servicios, en el que trabaja el periodista y el comunicador, existe una amplia extensión de trabajos rutinizados, y en el caso específico de la profesión periodística (Taylor, 1998), por un modelo de gestión tecnocéntrico y neotaylorista

Resultados del estudio exploratorio:

La presentación de los resultados la hacemos intercalando el cómo era el trabajo periodístico antes que los actores trabajaran antes de las TIC's y ya con estas herramientas

Periodistas:

Los informantes claves, en nuestro estudio, empezaron su trabajo en el periodismo antes de la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en la industria periodística y actualmente las TIC'S son parte de su ámbito laboral cotidiano

Máquinas de escribir y formas de entrega de los trabajos.

Tiempo contra instantaneidad; Velocidad contra precisión

- a) Uno de los cambios radicales en el trabajo del periodista fueron los cambios en el concepto de espacio y tiempo
- b) En la actualidad la industria de medios masivos de comunicación pide notas con mayor celeridad, en el momento en que suceden los hechos. Pero así como llega una nota ésta se convierte pronto en una mercancía desechable por lo que es necesario y urgente crear otra (noticia desechable, es una mercancía mediática de rápido vencimiento para mantener los ratings y a los públicos ante la competencia). De tal manera que el consumo informativo convierte el producto comunicativo en productos con poca duración y prescindible, mientras que pide a los periodistas más contenidos, más notas.
- c) En el proceso el periodista va perdiendo capacidad de análisis
- d) Conoce mejor la tecnología y cómo se mueve, pero le cuesta más hacer productos de calidad.
- e) El proceso de la simultaneidad entre que sucede el evento y llega a los públicos consumidores es casi de inmediato.
- f) La introducción de las computadoras a las redacciones además de la internet van transformando la manera de maquilar las notas. Con ese proceso cambia de manera trascendental el quehacer y

la forma de entender el periodismo.

g) Encontramos una mayor eficiencia¹ y velocidad por mandar la nota.

h) Lo que llevó a que la comunicación entre los medios y el periodista fuera más fácil comunicarse

i) Con ello reducción de horarios laborales.

j) Ahora el periodista puede mandar la nota o subirla al medio o estar en transmisiones en vivo, lo que le permite ya no ir a una oficina específica. Además que gana mayor movilidad para tener más información.

“Cuando empecé a laborar como periodista las condiciones, en cuanto tecnología, eran por lo menos decir básica. Empecé reportando con máquina de escribir mecánica y en los casos que era necesario dictando la nota a la redacción, ibas al teléfono y dictabas la nota, a veces podías contar con faxes, pero había zonas tan que no tenía para un fax, entonces lo que quedaba era la llamada por el 02, por operadora ‘oye, te voy a dictar’ y empezabas: ‘Ixtapaluca coma México punto, 13 de julio de 1992, punto y guión, y a dictar con puntos y comas, con guiones, con puntos y aparte.. Para que la nota llegará a la sala de redacción podían pasar entre cuatro, cinco horas: ¿por qué? Porque primero era ir al punto donde se dio la noticia, en esa época había poco o un mal transporte y vías de comunicación”

“En los inicios de las TIC'S, ya hay una redacción con computadoras, y después el mayor avance fue la llegada del internet, el internet es algo muy novedoso, lo primero que hicimos fue sacar una cuenta de correo electrónico donde sólo sirve para mandar una nota, entonces tienes que mandar quince correos con una nota pero ya empiezas a enfrentar ese proceso, antes no había tanta memoria como ahora, era más despacio y tenías que borrar cosas que tuvieras en el correo”. “Actualmente qué pasa con la noticia, la noticia se mueve a una velocidad impresionante con poca precisión. Antes tenías cuatro, cinco horas. Tenías tiempo para platicar con el afectado de un desalojo: ‘desalojaron a unos pepenadores en un pueblo de Ixtapaluca’. Todavía llegabas, estaban desalojando, entrevistabas, veías a la autoridad, veías a los afectados, te daba tiempo de regresar, incluso regresando todavía podías hacer una llamada telefónica, terminado ese asunto redactabas, dictabas y al otro día salía la nota. Hoy la velocidad que te da este asunto a veces no te da el tiempo porque es velocidad contra precisión el asunto de platicar con varias voces para tener una nota completa. Imprecisión, ahora conseguir la noticia pues es mucho más rápido, abres el twitter y no falta quien te esté pasando algún dato y obviamente como tienes el twitter le estas preguntando al funcionario ‘oye que pasó con esto’ y se vuelve mucho más rápida la comunicación. En ese tiempo nos daba tiempo de pensar, redactarla bien, hoy revisas muchos portales de internet y tienen faltas de ortografía garrafales, o sea, faltas de ortografía que debiste haber aprendido en sexto de primaria”.

“En poco más de siete años se modificó todo. Sí, fue una revolución que por lo menos a mí me sorprendió en el sentido de la forma, la eficiencia de mandar la información, tú ya te sentabas en la computadora, a diferencia de la máquina de escribir no te acababas las falanges”

“Sí, eficientas (sic) tus horarios laborales, no sólo eficientabas (sic) la información sino los horarios laborales porque tú ya no te echabas cinco horas en una nota”

¹ Eficiente es hacer las cosas rápidas (de acuerdo con la lógica de los periodistas entrevistados)

Nuevas generaciones de periodistas y los veteranos diferencias: conocimientos técnicos

- a) Las nuevas generaciones tienen una mayor preparación tecnológica, sobre todo las de escuelas privadas, en el ámbito de las TIC'S.
- b) A diferencia de la generación que se desarrolló profesionalmente con técnicas mecánicas y análogas. Generaciones de periodistas han tenido que ir adaptándose a los cambios tecnológicos en su área, entrar en capacitación. En algunos casos su actualización fue traumática.
- c) Las condiciones laborales del periodista antes del cambio tecnológico eran inestables
- d) Actualmente siguen siendo igual de inestables.
- e) Los jóvenes están en las redes convirtiéndose en comunicadores y/o periodistas, además que entienden mejor los lenguajes que se utilizan en las redes sociales, blogs, etc. Y estos contenidos, se pagan con publicidad de empresas que ven el éxito del programa. Ganancias de acuerdo a resultados que se miden ya en estadísticas en la red.
- f) Este grupo en especial, que entiende el lenguaje juvenil que se desprende de las TIC'S; tiene acceso a tecnología más barata; es una preocupación para las empresas "tradicionales" de concesionarios de la radio; la poca legislación en la red la llegan a considerar una desventaja desleal, por la mayor apertura en cuanto lenguajes y contenidos que los nuevos creadores de contenido y agenda pública (los jóvenes entre 12 a 29 años principalmente) están haciendo en la internet.

"Las condiciones eran escasas, la condición laboral del periodista y la condición tecnológica del periodista sigue estando en la parte más baja de la escala laboral, decía Julio Boltvinik hace muchos años, en *La Jornada* 'los reporteros son a los periódicos lo que los químicos a las farmacéuticas' entonces si empiezas a pensar dices los químicos tienen una capacitación, bla, bla, bla, pero entra a una farmacéutica y sigue siendo un simple empleado, un objeto removible; igual los periodistas tu puedes ser todo lo capacitado, todo lo analítico pero sigues siendo removible"

"en **Uno más Uno**, me tocó la introducción de los computadores me llamaron a una de esas juntas maratónicas y me encuentro que el periódico acaba de comprar computadoras, Mac pa'(sic) acabarla de fregar".

"Mi primer encuentro con la tecnología fue frustrante, entonces me dicen '¿Sabes usar computadora, te enseñaron a usar computadora en la universidad?' no, yo hace cinco años salí de la universidad y todavía no había computadoras, no se popularizaban las computadoras. 'Siéntate' me siento, estaba prendida la pantalla, fun (sic) se apaga, yo no sabía lo que había pasado. A la computadora la sentía como algo lejano y la sentía como un enemigo porque yo me siento frente a la computadora, me acomodo, voy a ponerle la mano al teclado y ifun! (sic) se apaga, y dices la tecnología no me quiere", ese fue mi primer encuentro, ese no fue un encuentro fue un encontronazo y luego ya empiezan ah, pues hay que escribir así, para guardar tu nota tienes que hacerle así" ese proceso me llevó como medio año **—seis meses de aprender a escribir aguardar...** entonces yo cada semana iba literalmente a aprender ese aparato del infierno, así de sencillo".

"Más allá de lo que puedo ganar está el interés de generar recursos para la gente que trabaja conmigo, de base tengo, tres salarios que pagar, Julieta, Gerardo que es el titular, editor, el que hace todo, el que hace lo de siete trabajos porque aparte Gerardo hace todo lo que es post-producción de la radio en audio y la postproducción del programa de vídeo para niños él lo hace también (Gerardo). Tiene 24, licenciado también en Ciencias y Técnicas de la comunicación -¿hace cuántos años salió?- hace uno y tiene trabajando conmigo desde 2010 **—dos años-** tres y dos como estudiante.

"hay una preocupación de los concesionarios de la radio por las estaciones de radio en internet, los concesionarios los que hacen la inversión de la planta, la antena, el trasmisor, bla, bla, bla, ahh y obtener la concesión además, que no es fácil, ahorita la preocupación de los concesionarios en Zacatecas es: "hay una estación de radio por internet que me está quitando mi auditorio" **-¿y tiene anunciantes?-** y tiene anunciantes, pero no sólo es una, ellos dicen una pero ya están, su preocupación es la radio por internet **-¿Quiénes están haciendo esta radio por internet?-** los chavos se están comunicando con los chavos, ¿qué tienen? Treinta años, muy grandes y están logrando entrar al lenguaje de los chavos, lenguaje que no podemos usar en el radio".

"No hay mayor libertad, hay libertad, cuando te reglamentan delimitan tu libertad, o sea, no hay poquita o mucha libertad, hay o no hay, cuando te ponen un reglamento donde si mientas la madre te mandamos una recomendación de la Secretaría de Gobernación, sobre todo si tienes licencia de locutor, entonces los chavos están ideando nuevas formas en la internet que aún no está reglamentada. Ése es el éxito del 'Werevertumorrow'¹ (sic) que tiene cinco millones de afiliados en youtube. Es un chavo que mienta madres y se está comunicando, no en el idioma, en el lenguaje de los chavos con todo lo que ello representa, lo que ello implica y tiene éxito. Es el modelo del nuevo comunicador".

Jóvenes que crecieron ya inmersos en la tecnología.

- a) Las habilidades técnicas de los jóvenes son muy avanzadas
- b) Es mayor su capacidad para entender la lógica que tiene su generación para saber que sucede en la Internet, chats, redes sociales, blogs, etc.

"Abismales. **Qué tan lejos están ahora las nuevas generaciones**, cuando empecé a ser periodista empecé trabajando con máquinas de escribir, ahora yo tengo chavos trabajando conmigo que saben editar vídeo de una forma en que yo no lo entiendo aún, por ejemplo, las habilidades de los chavos actualmente en el área técnica son muy avanzadas; en el área del análisis, de la reflexión, incluso de la misma redacción es donde yo creo que están fallando".

"Te lo voy a platicar, yo no entiendo la tecnología, mucha, o sea si entiendo abrir una computadora, abrir una hoja de Word, subir una nota al internet pero yo por ejemplo de la nueva tecnología desconozco como editar un vídeo en una computadora, lo que hoy los chavos lo saben bien, como editar bien lo saben, yo no lo sé cómo editar en un buen ipod. Eso viene de la universidad hoy, pero en mi época, en mi época en la UNAM tenías que pedir la computadora quince días antes y te la prestaban una hora para hacer un trabajo, o sea, yo de lo no nuevo no entiendo mucha de la tecnología pero tengo que adecuarme".

"El viejo periodismo traían muy clara la nota, la reflexión de la nota, el trasfondo de una nota, los viejos reporteros entienden muy bien cuando un político está diciendo algo pero quiere decir otra cosa ¿no?, o sea, el mensaje éste de los políticos, los mensajes ocultos, el leer entre líneas" "Ahora, los chavos-chavos no entienden esto, los reporteros viejos, antes que yo, pues no tienen idea de lo que es la tecnología, los que quedamos en medio estamos esforzándonos por alcanzar esa tecnología, los chavos entienden bien esa tecnología pero no entienden el proceso reflexivo de la nota, son como telegrafistas".

"las estaciones de radio por internet están compitiéndole a los medios tradicionales a los chavos, hay un estudio en Estados Unidos por horario, por edad, por medio, sexo y entonces los 'gringos' ya le cuentan el Ipod como medio, porque los jóvenes le dan play list porque es tu medio de comunicación el que les gusta. Ya están contando el iPhone, el Ipod, están contando el internet, esos son los s medios nuevos que están contando

¹ Es un programa de un canal de "youtube", el contenido es libre y es uno de los canales de la Internet más visto, por jóvenes.

Espacios de socialización

- a) Los espacios de socialización para hacer el trabajo periodístico, cambian de espacio amplios, en donde laboraban varios periodistas redactando sus notas, en ellos los jefes estaban monitoreando y capacitando sobre la profesión
- b) Actualmente, se pierden en oficinas pequeñas o espacios desde el hogar en donde se trabaja con la lap-top y/o computadora y/o celular del periodista.
- c) El software cambia los espacios laborales, ya no preguntas al otro compañero periodista cómo hacer o solucionar un problema. El software se convierte en el compañero de trabajo del periodista, le corrige (o no) la ortografía, le cuenta el número de palabras, le acomoda los espacios.
- d) El producto de los periodistas se convierte en una profesión solitaria, del lugar de los acontecimientos a las TIC'S, como compañeras de trabajo e instructoras de cómo hacer el quehacer periodístico
- e) Nuevos espacios de socialización, a través de las redes sociales para con los públicos y manejo del mercado; puedes preguntar por las redes sobre percepción; gustos. Las mismas redes te dan un mapa de tus seguidores, edad, ubicación en el mapa mundial, número de seguidores, etc.
- f) Los comunicadores se contactan con su público, es un efecto multimedia e interactivo
- g) En las páginas de Internet ahora los cibernautas pueden criticar los contenidos, las notas, a los periodistas y las notas.
- h) Nuevos horarios laborales para adaptarse a las TIC's

“La internet en su horario, el horario del internet es de las seis de la tarde a las dos de la mañana, ahí es donde la internet le está pegando con todo a todas (las radiodifusoras tradicionales, nota de la autora), en la generación de chavos”.

“Los viejos periodistas hacían poesía, los nuevos reporteros maquilan noticias -¿por qué?- porque tienen que llenar el portal -¿cuál portal?- El que tengas, el Universal, el Reforma -¿pero a qué llamas portal?- El portal de internet -El de internet, y antes era que llenar una página- Si, el periódico, entonces te daba tiempo el periódico de reflexionar, de sentarte y decir: la nota es así, así o así, o le daba tiempo al director de bajar, que eso me paso a mí con Rafael Cardona, le daba tiempo de bajar y decir: ‘no mames (sic)... esta chingadera no sirve’ y te la aventaba, ‘yyyy, es el director del periódico y bajo a decirme que...’ un director del periódico no baja a decirte cosas y que el director del periódico bajara a decirte cosas era así como ‘he tocado el cielo’ y ahora los chavos maquilan ¿no? por la velocidad del internet”

“Con las tecnologías perdiste la capacidad de sentarte con tus compañeros a reflexionar la nota. Ahora todo es más rápido te ibas y no había esa posibilidad -¿antes la platicaban?- Si, en la que la redactabas estabas con el café, el cigarro y ‘oye tu cómo viste este asunto, no pues así, así ¿y tú? No pues...”

“Ahora como ya hay el internet -¿hay una soledad? Mandabas y te ibas, te vuelves un poco solitario si -y antes la nota era colectiva- sí, era colectiva, antes las redacciones de los periódicos eran muy ruidosas, ruidosas no sólo por el tronar de las maquinas sino porque era el asunto de “¡oye, ¿Cómo se escribe masoquismo con ese o con zeta?! Y no faltaba que por allá ¡con ese güey!! Eran muy ruidosas, a partir del Word y de que se te acomodan las palabras solitas entras en la soledad -y también en esa soledad ya no hay esa cuestión de...- esa cuestión de reflexión de la nota”.

“Si trabajo con muchos jóvenes, cuando llegue aquí cuando tenía treinta y cuatro años y traía algo de experiencia, no quiero pensar que traía toda la experiencia del mundo, traía algo de experiencia y desde ese entonces me he dedicado a pasar esa poca de experiencia a los chavos, entonces regularmente yo busco en las universidades chavos, chavas que tengan ánimos de aprender el oficio.

“Facebook y twitter, son otro descubrimiento maravilloso, para el programa de radio significan comunicación directa con la gente sin el teléfono, la gente llama por el celular o por fijo y tiene un costo para la gente, en teoría todo tiene un costo pero es un costo que se refleja inmediatamente. Las redes sociales nos han servido para comunicarnos con gente que no nos puede llamar por teléfono ¿por qué? Una parte muy importante de los radio escuchas son las oficinas de gobierno en la tarde, las guardias, eso lo descubrimos cuando ya estábamos al aire. Eso no fue un estudio de mercado fue un descubrimiento que la misma gente en las redes sociales nos decía ‘es que te estoy escuchando en Secretaría de Gobierno, te estoy escuchando en Finanzas, te estamos escuchando en SEDESOL, aquí la local, te estamos escuchando en economía local’ pero como no pueden agarrar y llamar y agarrar el cotorreo por el teléfono, agarran la red social y se ponen a intercomunicarse con nosotros a través de las redes, -eso que te...- nada más una más: los taxistas, los taxistas aquí en Zacatecas se han vuelto twiteros del programa de radio. Por el celular, ¡yo aún no lo creo!”

“Las redes son algo contradictorio, es masivo porque estás llegando a mucha gente pero en realidad estas atendiendo a uno por y me significa a mí como periodista de 43 años que tengo una posibilidad del clásico teórico de la comunicación mensaje-receptor, lo que antes no funcionaba, o sea, del periódico mandas el mensaje pero el receptor no tiene la posibilidad de retroalimentar, eso hacíamos en el periódico. En el radio, a menos que llamaras por teléfono que el señor Vivó tenía mucho ese asunto ¿no? pero tampoco era un asunto que entrara la llamada al aire, el señor Vivó agarraba y leía las llamadas, pero nunca había el regreso, esa es la base de la teoría de la comunicación mensaje-receptor y cambia el papel, con esto lo estamos teniendo con el celular, de la computadora, con el Twitter en general estamos en contacto con los públicos”.

Viene el mensaje del Twitter, el que nos está escuchando nos manda un mensaje en el Twitter, te manda el mensaje en el twitter, te llega el mensaje, tú dices 'ah, nos acaba de escribir tal señor, ¡gracias señor!, no estamos de acuerdo' regresa el mensaje, o sea, cambia el papel y el señor todavía del twitter tiene la posibilidad de decir 'me caes mal o me caes bien' es lo más parecido a una plática tecnológica".

"el facebook te ayuda mucho a hacer estudios de mercado, es muy fácil hacer un estudio de mercado. El facebook tiene dos formas de hacer una página, la página personal que es por ejemplo la de mi nombre, tú entras y es mi página personal en la que yo sé a quién acepto y a quien no porque te mandan una. Y el otro es el de fans pague que es el asunto del "me gusta" entonces es más democrático, más plural porque el que quiere estar en cierta página de algún medio o empresa le da me gusta y automáticamente lo toma el sistema del facebook. Cuando el sistema del Facebook...toma el "me gusta" analiza quien dijo "me gusta" y facebook te da una serie de estadísticas de la gente que te está siguiendo, estadísticas que van desde sexo, edad, este..., sexo y edad sobre todo –lugar geográfico- a lugar geográfico, procedencia de donde está el tipo".

De la especialización a la metodología en tecnología, todos los medios, todos los formatos

- a) En la labor periodística se tendía hacer especialidades en fuentes de información, por ejemplo, política, finanzas, ciudad.
- b) Los periodistas de periódicos rara vez incursionaban en radio y/o televisión, por lo que existía una alta especialización tanto en medios como en qué temas trabajaban.
- c) El acceso a la tecnología no se debe a que subió el salario, fue porque se abarató el costo de la mano de obra misma.
- d) La multifuncionalidad de trabajo periodístico y los comunicadores. Los periodistas y los comunicadores con las TIC'S, tiene una serie de elementos tecnológicos que no sólo son más baratos, también son más pequeños y multifuncionales, que les permiten hacer uso de cada uno de estos elementos. Sustituyendo mano de obra especializada. Son 5 en uno.
- e) No se pueden especializar en nada, a causa de las demandas del mercado, "en dónde hay trabajo"
- f) El celular es uno de los elementos de las TIC'S que más han revolucionado a la profesión
- g) Abaratamiento tecnológico, abaratamiento del quehacer periodístico
- h) De los trabajos de tiempo completo y con plaza al trabajador independiente o "free lance"¹

"La gente de los periódicos no entendía el lenguaje, e incluso todavía hoy hay gente de los periódicos que no entiende el lenguaje de la radio y hay gente de la radio que no entiende el lenguaje del periódico y hay gente de la radio y el periódico que no entiende el lenguaje de la tele, son tres lenguajes diferentes y ahora súmale el internet, hablando de 1997 eran tres lenguajes totalmente diferentes". Antes los periodistas eran especializados: periódico-periódico, televisión-televisión, radio-radio-. En los noventa yo ya conocía muchos que ya andaban cambiando de medios unos ya saben escribir para tele, para radio y para prensa y yo veía lo mismo con otros compañeros, era donde había trabajo"

¹ Se trata de trabajadores independientes que son contratados por las empresas con el fin de abaratar costos laborales. Esto reduce el tiempo de búsqueda para muchos profesionistas y trabajadores capacitados independientes, y muchas de estas contrataciones ya se realizan *on-line* o por correo electrónico. Véase <http://info.trabajofreelance.com/acerca-de/tf/>

"Hay periodistas de unos sesenta, o sea, la generación anterior a nosotros – una generación anterior, está chocando y obviamente está chocando con el internet de una forma impresionante"

"Ahora tienes que adaptarte, no es que no puedas, si quieres seguir en esto (del periodismo) tienes que entender las TIC'S, no que alcanzar a los chavos, pero si encontrar el mecanismo para entenderlo ¿y eso como se te da? Pues capacitándote, no tienes más".

"Multifuncional, yo creo que más que multifacético, te vuelves multifuncional, te voy a decir porque, lo que yo entiendo es que cuando eres multifuncional aunque no entiendas el trabajo, por ejemplo éste de las fotos, las fotos no son mi fuerte, aunque no lo entiendas tienes que adaptarte y adecuarte para hacerlo, cuando dices polifacético es que son muchas caras, lo que yo entiendo es que cada cara la controlas correctamente por eso yo creo que no soy polifacético soy multifuncional ¿no?"

"Ahora hay que moverse en todos esos ámbitos para cumplir la función del reportero".

"el celular cambia completamente la forma de hacer periodismo, la forma de hacerlo, incluso en el análisis, lo que te decía al principio, el reportero ahora es aislado porque tiene su celular y tiene que mandar la nota para el portar de noticias en internet y el portal es minuto a minuto, entonces tiene que ser una nota poco reflexionada. Una nota, tu abres aquí en estas cositas tu hoja de Word y pum, pum, pum, guardas tu hoja de Word, la adjuntas a tu correo, que también está aquí y la mandas, no te da tiempo de reflexionar la nota, no te da tiempo de entender el mensaje que quiere mandar el político y no te da tiempo de nada, pero además no te da tiempo de decir al compañero 'oye ¿cómo viste?' Es un crecimiento solitario".

"es que la empresa me daba la computadora, la empresa me daba el teléfono, la empresa etc. Era muy caro los costos, en el 79, 92, 99 y ahora no, yo trabajo solo, yo no tengo jefe, yo tengo mi celular, yo tengo mi computadora; como trabajador de la noticia, como trabajador de la información tiene que ver también con estas cuestiones de poder adquirir la tecnología y del abaratamiento de la misma"

"en el 97 no tengo ni idea en cuanto me hubiera salido, nunca pregunté por una computadora porque yo tenía un salario mínimo, en el radio como en el periódico tenía un salario que no me permitía tener acceso a la tecnología como ésta, a la computadora"

¿Tu acceso a la tecnología fue porque subió tu salario o porque se abarató?

"Porque se abarató, todo se abarató, y se va abaratando poco a poco, un celular que ahora te cuesta 12 000 pesos, la misma tecnología, no el mismo celular, la misma tecnología en dos años te va a costar 3 000 pesos, no el mismo aparato, la misma tecnología".

"Mi trabajo actual en esencia es un programa de radio; la corresponsalía del (un periódico de circulación nacional) escrito en economía, política, economía, finanzas, negocios, política y sociedad, o sea, yo reporteo para todo el periódico, la mayoría de las veces reporteo por encargo, tema 'oye, nos interesa este tema ¿lo tienes en tu corresponsalía?' Si, lo envió y ya, tengo que ser eficiente. -¿cuánto te tardas en sacar un tema?- Un periódico trabaja de 24 horas, no me puedo tardar más entonces si hoy en la noche, si hoy a las ocho me dicen necesitamos este tema, yo mañana a las seis de la tarde tengo que tenerlo, pero así funcionan los periódicos). Luego abajo tengo un programa en internet, un programa en video como es tele es el refrito del que hago en la radio que es en video y junto a ése tengo un programa de radio para niños y un programa de tele por cable de noticias grupera".

"si no me vuelvo eficiente en el asunto de rapidez y quiero trabajar como trabajaba en el 92 pues no estaría haciendo nada".

Tendencias actuales de los medios tradicionales

a) Tendencia para incorporar conceptos en programas de radio y/o televisión que sean más próximos a la localidad, de lo más próximo a lo más lejano

b) Los medios “tradicionales” terminaron por incorporar el contenido de las TIC’S a sus programas y hacer uso de estas.

Diferencia entre épocas , “antes tomamos ideas por radio de onda corta para tener ideas, en 1992 lo que yo recuerdo era la onda corta, lo que tu podías escuchar fuera de México era con onda corta y como Neza todavía tenía ahí un proceso de poblamiento, que ahorita el proceso de poblamiento continua, pero el proceso de poblamiento cuando te digo todavía había posibilidad de escuchar radio de otros estados, entonces te parabas a las doce de la noche, una de la mañana y empezabas a sintonizar tu radio con la manivela, empezabas muy despacito y entonces por ahí pescabas radio la Habana-Cuba, por ahí pescabas la T de Monterrey, unas de Tampico, e ibas escuchando cosas que no se hacían en el D.F. Hoy funciona con el internet, tienes muchos sistemas para captar muchas estaciones de radio al mismo tiempo y ahora es lo que estamos haciendo para nuestros programas, oímos conceptos de otros lados, vemos si pega, vemos si pega regionalizados, si no funciona pues lo desechamos.”

“El refrito del programa de radio es un programa de video que nos tardamos en grabar cerca de 45 minutos para hacer tres minutos y medio para redes sociales, esencialmente es: agarramos los twitts de los políticos, de la gente y nos burlamos de ellos”.

Aparatos tecnológicos en medios y espacios después de las TIC’S

a) Después de las TIC’S abaratamiento de la tecnología

b) Mayor acceso para los periodistas para tener una computadora, internet y celulares

c) En televisión abaratamiento de cámaras, transmisión, espacios y reducción de personal

d) En radio abaratamiento de consolas, tamaño de las cabinas y reducción de personal

e) Más elementos tecnológicos para hacer su trabajo a la vez, se abarata el envío, se mejora la calidad de los insumos y se disminuyen los puestos laborales que antes se necesitaban para hacer una nota.

f) Reducción significativa de los espacios físicos para hacer radio, televisión, cine o prensa. Se pasa de los mega espacios a los micro espacios

g) Al igual que la reducción drástica de espacios se dio la reducción de puestos especializados y la computadora como un ícono de la multifuncionalidad de quienes tiene que trabajar en un medio masivo de comunicación

h) Tecnología multifuncional a menor costo, por ejemplo celulares con cámaras con resolución para imprenta. Lo que le permite al periodista con un solo aparato pasar de ser reportero de nota a reportero gráfico

i) Menos riesgo para conseguir la noticia

j) Las edades de quienes trabajan en los medios se reduce

“En radio teníamos unas grabadoras cuadradas, las famosas Marantz (inaudible) de casetes, para la radio que usábamos. La gente se reían de mi ‘tú no eres periodista, eres radiotécnico’ porque

yo en mi bolso traía como veinte cables que eran los que servían para conectarme que al teléfono, que conectar la grabadora al teléfono, que conectar la grabadora para grabar, que conectar la grabadora al teléfono para mandar el audio, conectar el micrófono entonces para mí fue encontrarme otra vez con la tecnología.

“antes las cabinas de radio eran enormes cabinas donde estaba separado un vidrio, estaban unos aparatos las cabinas de televisa son de ensueño porque toda la tecnología está ahí, no se ve pero está ahí 97 eran unas cabinas de lujo. La cabina de radio de televisa, de W ha de haber tenido como unos 140 metros cuadrados solamente la cabina porque era una mesa donde se sentaba el comunicador y su co-compañera que era su asistente. Para que te des una idea de que año estamos hablando y estaba perfectamente aislada de ruido y de todo pero eran enormes y te digo 140 porque actualmente el estudio de video que yo tengo tiene 70 metros cuadrados”.

“del operador de audio eran dos en esa época, era una consola enorme me acuerdo y habían dos personas y luego estaba un ayudante, un técnico, ya ahí van cuatro, luego estaba el productor y el asistente del productor pero esos no hacían técnico, esos estaban trabajando en el desarrollo del programa”.

“Mi cabina de radio, mi cabinita de radio ha de tener unos 25 metros cuadrados tomando en cuenta que es una cabina de provincia, es una cabinita como de 20 metros cuadrados donde cabemos la co-conductora, el invitado y tu servidor y si hay más gente ya le toca de pie. Toda la tecnología, pues ya no es el asunto de la gran consola con la tornamesa para los LP’s con las caseteras, con las cartucheras, que era otro concepto con los cartuchos, ahora se reduce a una computadora donde está todo guardado, o seas, lo que antes tenías en -140 metros-, ahora lo reduces al espacio de una computadora de mesa”

“edad de los técnicos actuales 21 años-. En el 97 las edades promedio han de haber tenido unos 30 años- 30 y ahorita 20 años, se redujo

“la chava que actualmente me ayuda a hacer, los chavos y chavas que me ayudan a hacer los programas no tienen más de treinta años, No, el operador tiene 21 y la co-conductora tiene 30”.

Celular con cámara de video y foto “hace cuatro, cinco meses vino Alejandro Encinas, es inconfundible Alejandro Encinas, agarro mi teléfono le tomo tres fotos y las mando por WhatsApp 1 y le digo a mi jefa de México ‘escoge la que quieras, si quieres más dime’ eso, si te ubicas en el 92 y lo enmarcas en el 2013 es romper todos los paradigmas existentes, o sea, pasaste de cinco horas matándote en el sol, sin comer, arriesgándote en que en un desalojo te dieran un trancazo o que a la loba se le ocurriera que le caías mal y te desapareciera a estoy con Alejandro Encinas en Zacatecas y soy corresponsal del periódico en el D.F. y chuc, chuc, chuc ahí están las fotos”.

“estamos hablando de una tecnología que redujo el espacio drásticamente, y redujo empleos”.

“Mientras estabas al aire en tu programa de radio, en un espacio de 25 metros, yo observé, que tenías a una persona que te estaba escuchando y también tenía su celular. Había también cámara de video, estaban tomando fotos, video, y antes las cámaras de video eran enormes y creo que la video con la que estaban tomando era una cámara de 10 centímetros, entonces había un montón de tecnología ahí ¿qué significa para ti como trabajador de la comunicación todo eso? Porque tú ya lo normalizaste, pero si te das cuenta, te acabo de mencionar varios como para tratártelos de poner aquí en la mesa ¿qué significa para ti de ese chavo de 1992 a esta persona de 43 en 2013? “primero no había dimensionado cuanta tecnología teníamos (risas), hasta ahorita que lo empe

1 WhatsApp es un servicio de mensajería que a través de los números telefónicos, que a través de internet y enlazado con los números telefónicos te permiten enviar texto, mensajes de texto sin la necesidad de utilizar el servicio de mensaje de texto de la compañía telefónica

zaste a mencionar y no lo dimensionamos porque es cotidiano y cuando es cotidiano pierdes la dimensión de lo que estás haciendo ¿no?, ahorita que lo estás diciendo ya lo empiezo a dimensionar y ya me espante más, porque es cierto estábamos haciendo, estábamos en una entrevista, esperando otra entrevista, me estaban confirmando, bueno, total”

“Los estudios de televisión eran unos bodegones como de 600 metros cada, trabajé como locutor en la unidad de televisión educativa, en la tele secundaria, como locutor, ahí fue cuando saque mi licencia de locutor. Con Rocha hacia tele y radio y eran tres camarógrafos y siete personas en el área de producción de televisión y ya había avanzado la tecnología. Eso sólo era para el área de tele, el que titulaba, el que hacia lo súper, los tres camarógrafos, el productor de tele, el asistente del productor de tele, y dos personas más.

“Ahorita haciendo televisión por cable mi estudio mide -75 metros cuadrados, estamos hablando de una reducción –pues de mil a 75, el 93%- una reducción del 93% para hacer un programa de televisión ¿por qué? –Por la misma tecnología- ahora necesitas una cámara de alta definición- antes eran carísimas y enormes–, pero ahora han de medir como veinte centímetros y cuestan \$16, 000 pesos. Antes eran camarones como de un metro y costaba 70, 75 000 dólares– dólares y ahora estamos hablando 16 000 pesos y mide como veinte centímetros y es alta definición-; de mi medio de televisión somos tres personas: la conductora, el camarógrafo, editor, titulador, teleprontero es uno y yo que soy el productor. Antes estábamos hablando de diez, hoy se hace con tres- se hace con tres y en 75 metros cuadrados, con una cámara de diez centímetros”

“si a mí me lo hubieran dicho en 89 cuando tenía que pedir una computadora quince días antes para trabajar una hora no lo hubiera creído. En volver al futuro (la película), hay una parte de ello. El doc que ve la cámara y dice “¡es un estudio de televisión!” porque la conecta a la tele y está viendo la imagen. A mí me pasó exactamente lo mismo que al doc; yo veo 1989 que entré a la universidad o 97 que trabajaba con Rocha, con el equipo que traía Rocha, pero ahorita en el 2013, estoy tan impactado como el doc cuando McFlay le lleva la cámara de televisión, así de este tamaño es”.

Las TICS, en un caso práctico laboral para los periodistas (tema desastres)

Advierten que antes de un desastre, debido a las TICS hay una información más rápida, más inmediata y directa. “Antes se decía que la televisión era el medio para todo y ahora ya no porque sí se han convertido en un referente, no porque tengan toda la verdad, pero sí es un referente.” Ponen como ejemplo también a Twitter, ya que consiguen de manera inmediata una versión oficial. “antes uno tenía que andar cachándolo para obtener información, era más complicado, podía tardar meses que información de la UNAM saliera y eso se conociera, pero en revistas especializadas, pero ahora es de inmediato”. Pero también se está convirtiendo en un riesgo en el periodismo, sale algo en las redes y ya lo dan por un hecho sin corroborarlo, y ha habido muchos errores. Se da una dimensión diferente a lo que es una realidad. Por eso es importante tener en voz viva la voz oficial.

Con referente a los afectados, se sienten que no son escuchados. Creen que los medios son suyos y debe de salir lo que dicen sin tomar en cuenta que hay otras versiones, hay otras voces y uno tiene que para hacer un balance. Como

periodistas tenemos que tener el método de la comprobación para después informar.

Los celulares permiten conocer la información, por ejemplo cuánto falta para que llegue un huracán, en dónde, aunque el lenguaje es muy técnico, los contenidos son escuetos. Los tiempos son buenos, pero hay que saber y tener bien detectadas las fuentes de información y saber los conceptos y alcances, los periodistas tienen que aprender a ser muy responsables o crean pánico.

Advierten que con los públicos en las redes “todos se sienten periodistas, pero cualquier cosa lo pueden tomar como noticia y pues no”, alertan que hay un exceso de información y esto se vuelve complicado. Incluso para los editores que ante la inmediatez de las TICS, se dan casos de informaciones falsas.

“El lenguaje que utilizamos depende de quienes son nuestros públicos, si vas hacia jóvenes tienes que usar sus lenguajes, los jóvenes no quieren rollos, tienes que ser concretos”. Uno escribe como la gente quiere leer a qué público vayas, así que es cuestión de educación. El miedo ya es de cada quien, un medio no tiene la capacidad para saber qué le da miedo a la gente. “Los tiempos en las notas de internet o en los medios tradicionales, como periodistas siempre falta tiempo y espacio, dices lo más esencial y concreto, no lo puedes decir todo”.

Además del lenguaje las TICS sí han modificado el lenguaje y la palabra escrita. Ya hay nuevas formas de escribir y hasta faltas de ortografía. Los chats no son importantes, no es un sistema que funcione mucho, los tiempos en los chats son muy breves. Las redes sociales, sólo divagan, se meten gente de todo tipo, los contenidos se vuelven irrelevantes.

La cámaras digitales, creemos sí son un éxito, ya es directo lo puedes subir a la internet, ni se necesita llevarla a revelar, y sí llegan hacer muy incluyentes. También están los celulares que los mismos afectados dan la oportunidad de tener una imagen muy oportuna.

Durante el desastre los periodistas advierten que las cosas cambian, las fuentes mismas cambian: el Ejército, la Cruz Roja, Protección Civil son sus fuentes, y hasta los públicos, que pueden ser la comunidad internacional, o la gente que no vive el evento, “los públicos externos son a los que les informamos, más que los que lo están viviendo”. Advierten también que hay una separación entre ellos y los científicos “siempre van a creer que nos falta información, el problema es a quién va dirigida la información y además siempre tenemos las limitantes de tiempo y espacio”. Siempre nos ven como que no damos una información adecuada y no recuerdan que no somos todólogos, y además tenemos por otro lado a la autoridad. En durante el periodista advierte que los afectados están tratando de salvar sus cosas, encontrar a sus familiares o no hay luz, así que no les interesa o no pueden informarse, buscan más a las autoridades a nosotros se acercan para hacer denuncias.

El durante es muy estresante para el periodista, uno está con la presión que se va a caer un edificio y nadie llega. La gente no advierte que están las 24 horas del día cubriendo el desastre y viviéndolo. El chat no es ni siquiera usado, a menos que estés con alguien comunicándote.

Desde su perspectiva, los periodistas creen que las autoridades minimizan para no crear pánico y una reacción en cadena. Actualmente, los celulares cambiaron al periodismo, antes estar conectado, tener una fuente era titánico, ahora todo es de inmediato, pero no pueden sustituir al periodista. El lenguaje se convirtió en muy directo y estructurado, además de tener cuidado de no mal informar.

La internet, permite también tener más piezas de información y de contexto, además este medio, además de la radio, y la prensa no tienes tanto margen para el escándalo, si quieres exagerar o hacer amarillismo, la gente denuncia en las redes. Aunque en el lenguaje no ha cambiado la tentación del sensacionalismo.

En el caso del gobierno los periodistas creen que es sesgada la información, la cuidan no dan toda la información.

En el después, los periodistas sienten que viene “la calma”, empiezan hacer el recuento de los daños. El internet al final les sirve hacer una cronología de los hechos, sacar los datos duros y sirve para tener una memoria que vas rescatando y ya empiezan hacer más narrativo. El internet es un referente inmediato. Los tiempos ya son más amplios, ya no es tan necesaria la inmediatez. El chat ya les permite tener un referente. Los afectados empiezan a contar sus historias (en durante todo es un caos), ya pueden usar esta herramienta con mayor calma, ya son más amplios y checar los detalles que se envían. Las redes sociales les dan pautas a seguir para ver las tendencias.

Los periodistas también detectan que las TICS son para determinados públicos, que hay gente de escasos recursos que no tiene acceso a ellos. La edad también influye en usarlas e incluso que aunque los niños sepan usar internet no saben buscar información.

Para los periodistas la radio es el medio más importante ante un desastre. Ellos ven que los medios marcan conductas, tendencias en una sociedad determinada y generan un diálogo. Los celulares para los periodistas son imprescindibles, ya hay aplicaciones, como el de alerta sísmica.

Para los periodistas en el caso de los afectados, las redes los han empoderado, hay más formas de saber sus necesidades “no encuentro a mi Papá y ya hay miles de gentes moviéndose y antes sin redes era una denuncia a nadie le interesaba”.

Para los periodistas, se consideran traductores de lo que pasa en los desastres porque permiten “bajar” el lenguaje científico (técnico) a mucha gente “somos traductores y más en esos momento sí hay tantos lenguajes especializado”.

A manera de conclusiones preliminares

Los periodistas dependen de fuentes oficiales para dar cierta información, dar notas falsas sí les afecta y consideran que la Internet a la gente le es más fácil indicar los errores o sí hay intento de hacer amarillismo. Para ellos, el estado y las instituciones como el ejército, gobernación, el gobernador, protección civil, la UNAM son las fuentes que necesitan para obtener información oficial y científica de los eventos. Gente que conozca del tema y lo que pasa.

Las TICS han abierto más la competencia, siempre están en la lucha de ser los primeros, tener la mejor información y que sea real. Ahora las redes sociales más que la televisión llegan a tener más audiencia. También la conexión con las fuentes oficiales es más veloz, aunque más escueta “Con el Twitter antes hablabas a gobernación ahora usas este medio y todo mundo lo ve”. También los periodistas consideran que tienen información más precisa y real. “un ejemplo es el temblor del 85” no había celular, ni computadoras, el periodista estaba en el momento, pero no había forma de hacer llegar la información.

Para los periodistas, las TICS sí están cambiando su relación con el entorno y los públicos, además de tener más competencia, públicos más críticos, tener que generar información más veloz y eficiente, cuidado en esa misma inmediatez.

Así, los principales resultados fueron: una exigencia de mayores conocimientos técnicos, una disminución de los recursos humanos en el trabajo junto con la disminución de espacio físico en las áreas de trabajo. Se verifica una mayor polivalencia en los puestos y en las tareas pero a costa de una mayor descualificación del personal. La inmediatez permitió una mayor productividad en el personal, pero también se disminuyeron los puestos de trabajo al ser destituidos por las máquinas. Los costos de las tecnologías han ido abaratándose de manera vertiginosa lo que también permite, que quienes tienen los conocimientos, puedan trabajar por cuenta propia. La flexibilización laboral conlleva a que los periodistas, antes especializados en algún medio, ahora tengan que conocer los lenguajes de la radio, la televisión, el periódico, las redes sociales y la internet. Por otra, parte la elaboración de periódicos, programas, etcétera, pueden armarse en distintas partes de la república para abaratar costos de producción. Otro descubrimiento es que con la nuevas reformas a la Ley de radio y televisión, existen grupos pequeños que están esperando está oportunidad para entrar a medios principalmente de televisión por cable. También, encontramos cómo la radio por internet o las redes sociales se encuentran en una importante expansión y quienes los están produciendo son jóvenes desde su casa que están atrayendo a los públicos jóvenes y con ellos a los patrocinadores que están observando esta nueva dinámica en los medios.

Bibliografía

Cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. En Lorenzo, M. y otros (coords): Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales. Granada: Grupo Editorial Universitario

Cámara de Diputados. 2013. Ley Federal de Telecomunicaciones (última reforma DOF 16-01-2013). Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/118.pdf> Consulta 23-7-2013

Díaz Noci, Javier, Salverría Aliaga, Ramón, (2003). Manual de Redacción Ciberperiodística. Barcelona: Ariel Comunicación

Fidler, Roger (1998). Mediamorfosis: Comprender los nuevos medios. Buenos Aires: Ediciones Granica, S.A.

McCombs, M. (1996), "Influencia de las noticias sobre nuestras imágenes del mundo". En Bryant, J. y Zillmann, D. (1996), Los efectos de los medios de comunicación. Investigaciones y teorías, Barcelona: Paidós.

Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española. (22a ed.) Madrid: Espasa Calpe.

Sitios Web

Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres en Las Américas, Marco de Acción de Hyogo. Naciones Unidas. 2005. Recuperado del sitio Web de EIRD: http://www.eird.org/perfiles-paises/perfiles/index.php/Marco_de_Acci%C3%B3n_de_Hyogo Consulta 2-7-2013

<http://www.unisdr.org/eng/terminology/UNISDR-Terminology-Spanish.pdf> Consulta 21-6-2013

Gestión del conocimiento, competencias emprendedoras y desempeño organizacional de micro y pequeños empresarios de poblaciones del interior del estado de Yucatán. Avances de investigación

Dr. Francisco Gerardo Barroso Tanoira¹
Dr. Raúl Alberto Santos Valencia²

Resumen

La globalización hoy en día demanda que las empresas cambien conforme a las necesidades de los mercados y se adapten a su entorno, por lo que es necesario que administren eficazmente su conocimiento, se reinventen, innoven y emprendan nuevas estrategias, productos y servicios incorporados a nuevos modelos de negocios y nuevos retos. De aquí surge la importancia de la gestión del conocimiento, el desarrollo de emprendedores y su desempeño organizacional.

En los municipios del interior del estado de Yucatán, las condiciones naturales, la forma de vida, pero sobre todo la cultura del lugar, pueden constituirse como inhibidores del desarrollo de emprendedores y, por consiguiente, del desarrollo de micro y pequeños empresarios. Por tanto, el conocer la forma de administrar el conocimiento y las competencias emprendedoras de los micro y pequeños empresarios, así como la forma en la que se desempeñan al interior y exterior de sus organizaciones, permitirá identificar factores que puedan contribuir a un mejor desarrollo de las micro y pequeñas empresas.

En este documento se presentan los avances de un estudio mayor, financiado por Fondos Mixtos CONACYT, en donde se analiza la relación que existe entre la gestión del conocimiento, las competencias emprendedoras y el desempeño organizacional, lo cual puede servir de base a programas y políticas públicas para el desarrollo de los habitantes de dichas regiones.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, competencias emprendedoras, desempeño organizacional, micro y pequeñas empresas

¹ Universidad Anáhuac Mayab Km. 15.5 Carretera Mérida-Progreso int. Km. 2 carretera a Chablekal. Mérida, Yucatán, México, C.P. 97310. Mérida Yucatán. email: francisco.barroso@anahuac.mx y fbarroso_tanoira@yahoo.com.mx Teléfono: (999) 9424800 ext. 516 Celular: (999)1229850

² Instituto Tecnológico Superior de Calkiní en el Estado de Campeche (ITESCAM) Avenida Ah-Canul s/n por Carretera Federal. Calkiní. Campeche, C.P. 24900, email: rsantosvalencia@hotmail.com y rsantos@itescam.edu.mx Teléfonos: (996)8134870 ext. 1001 Celular: 9811351336

Introducción

En México se han realizado esfuerzos, especialmente en los últimos años, para apoyar y ayudar a desarrollarse a los emprendedores de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), con el objetivo de incorporarlos al entorno competitivo ya que, con los mercados cada vez más unidos por la globalización, es necesario que las empresas se reinventen e innoven con nuevas estrategias, productos, servicios y nuevos retos. No basta simplemente con acumular información importante o generar nueva, sino que es necesario transformarla, innovarla y aplicarla de manera eficaz y eficiente para lograr un mayor impacto en la organización, alcanzando mayores niveles de productividad mediante la aplicación de nuevos modelos de trabajo (Davenport y Prusak, 1998). Una organización alcanza una ventaja competitiva sostenible cuando un número considerable de clientes, a lo largo de un periodo amplio de tiempo, prefieren sus productos o servicios a los de sus competidores (Thompson, 2005).

Cuanto más recursos intangibles ofrezca una empresa, mayor será su posibilidad de crear valor lograr ventajas competitivas (Seeley y Dietrich, 2000; Lev, 2004), por lo que un enfoque basado en la gestión del conocimiento considera a las personas como el activo fundamental de las organizaciones. Por ello, el conocimiento generado por el personal es una ventaja competitiva, ubicando al conocimiento como el recurso estratégico más importante y al aprendizaje como la capacidad principal del individuo y de la organización.

Las organizaciones necesitan promover nuevas estrategias de acceso al conocimiento e información que logren un cambio de actitud en su personal para entender y aprovechar plenamente los beneficios que les otorga el conocimiento. La tecnología y la innovación son fundamentales para la solución de problemas, además de que promueven una participación social sustentada en la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas con respecto a temas científicos y tecnológicos que afectan su entorno.

Planteamiento del problema

En Yucatán, cerca de la mitad de la población habita en el municipio de Mérida, capital del Estado, y la otra en los demás 105 municipios que constituyen lo que se denomina "interior del Estado". Se han implementado programas de apoyo a los micro y pequeños empresarios del interior del Estado de Yucatán, pero considerando generalmente la vocación del suelo o basándose solamente en factores económicos. No se toma en cuenta la forma en que los emprendedores administran su conocimiento, es decir, los mecanismos de generación, apropiación, uso y transferencia del mismo, o al menos no se encontraron registros al respecto (Barroso, 2011). También se deben considerar la falta de recursos o la deficiente asignación de éstos, lo que resulta en poca competitividad y baja calidad de vida.

Es posible que dichos planes y programas no correspondan a las características emprendedoras de la población, sin lograr la creación y desarrollo de micro y pequeñas empresas, que son las mayores generadoras de empleo en el país y, por consiguiente, en el Estado, lo que impide el mejoramiento de la calidad de vida de su gente. Es urgente buscar nuevos mecanismos que aseguren el incremento en la calidad de vida y de la dignidad humana.

Se han detectado muchas debilidades como falta de innovación en las micro y pequeñas empresas, ya que sus productos y servicios están basados en el conocimiento transmitido tradicionalmente de padres a hijos, ajenos muchas veces a las nuevas tendencias que las hacen vulnerables al no ser competitivos o víctimas de intermediarios. Esto es patente en el interior del estado de Yucatán, por lo que el presente estudio abarca a micro y pequeños empresarios de esas regiones. En México, los cambios que traerán consigo las nuevas condiciones de la economía nacional, impulsadas por el gobierno Federal en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, apuntan hacia mo

dificaciones en el patrón ocupacional, en el ritmo del empleo y en su calidad. Con todo y que hay iniciativa por parte del Gobierno para atraer inversiones que se traduzcan en nuevas empresas generadoras de empleo y desarrollo, éstas no han llegado con la velocidad o cantidad suficiente para solventar el problema de desempleo (INEGI, 2010).

Es patente la falta de cultura emprendedora, de oportunidades y de empleo, pues aunque se reconoce el talento de los micro y pequeños empresarios por su audacia, empeño, dedicación y fuerza para vencer obstáculos, estos tienen poca participación en la vida económica y cultural de la región. De aquí surge la importancia de detectar a los emprendedores, quienes suelen ser personas que con sus conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, valores y entusiasmo son capaces de innovar en productos, procesos y/o servicios que pueden colocarlos en el mercado a través de empresas que ellos mismos crean, así como sus patrones de gestión del conocimiento y la relación entre estas variables y el desempeño organizacional, para ayudarlos a contribuir al desarrollo económico y social de sus localidades y de la región.

Objetivo General

El objetivo general del presente estudio es determinar, desde la percepción de micro y pequeños empresarios del interior del estado de Yucatán, si existe relación entre gestión del conocimiento, competencias emprendedoras y el desempeño organizacional.

Justificación

Es importante determinar la forma como los microempresarios en el estudio administran su conocimiento, de manera que los programas empresariales y de gobierno que se dirijan a ellos sean los más adecuados y que no se tomen solamente la vocación del suelo o los factores económicos. También es conveniente que los microempresarios estén conscientes de la importancia de la gestión de su propio conocimiento y sus formas de apropiación, generación, uso y transferencia del mismo.

La información aquí generada podrá ser usada por empresas, cámaras empresariales e instituciones tanto gubernamentales como de educación superior, para actualizar la información sobre la situación de las MiPymes en el interior del Estado, lo que podrá traducirse en proyectos sociales pertinentes y de alto impacto social, contribuyendo al desarrollo regional sostenible, mejorando la calidad de vida de casi la mitad de los habitantes del estado, es decir, a cerca de un millón de personas

Este proyecto es parte de uno mayor, con apoyo de Fondos Mixtos de CONACYT, el cual pretende relacionar gestión del conocimiento, desempeño organizacional, competencias emprendedoras e idiosincrasia en los municipios del interior del estado.

Limitaciones y delimitaciones

Hubo renuencia por parte de algunos participantes para proporcionar información sobre su negocio, así como el temor, por parte de los empleados, a proporcionar información de su fuente de trabajo. También están las limitaciones por tiempo y distancia al abarcar los 105 municipios del estado fuera de la capital Mérida.

Este trabajo abarca hasta la obtención de resultados preliminares con el 60% de avance en el cómputo de lo obtenido en campo, los cuales se irán definiendo conforme avance el trabajo hasta lograr proponer un modelo conceptual que permita verificar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.

Marco teórico

Activos no financieros

Para Kaplan y Norton (1996), los activos intangibles o no financieros ayudan a las empresas a: (a) desarrollar relaciones con los clientes para crear y mantener su lealtad; (b) atraer nuevos mercados y brindar un servicio con mayor calidad y eficiencia; (c) introducir productos y servicios innovadores destinados a cubrir segmentos de mercado; (d) desarrollar productos y servicios personalizados de alta calidad, bajo costo y en tiempos óptimos; (e) movilizar las competencias de los empleados hacia los procesos del negocio, desarrollando mejores prácticas, capacidades, calidad y tiempos de respuesta, y (f) desarrollar tecnología de información, bases de datos y sistemas.

Los integrantes de una organización dirigen sus esfuerzos en dos direcciones: (1) hacia dentro de la compañía, construyendo la estructura interna, y (2) hacia fuera, trabajando con los clientes (Sveiby, 2001), proveedores, otras empresas y el Gobierno. Los activos intangibles generados pueden clasificarse en tres tipos:

a. Competencias de los empleados: Es la capacidad que tienen los individuos para actuar en diferentes situaciones para crear activos. Esta es la parte más importante, ya que no puede verse una organización sin gente, más aún si se mantiene su lealtad por medio del trabajo. Para Sveivy (2001), la competencia de un individuo depende de cinco factores:

1. Conocimiento explícito: se refiere a la educación formal.
2. Prácticas: es el saber cómo hacer las cosas. Requiere entrenamiento y práctica.
3. Experiencia: conocimiento adquirido sobre la práctica.
4. Valores: creencias sobre lo correcto.
5. Redes sociales: relaciones con otros individuos dentro de un ambiente y cultura.

b. Estructura interna. Estos recursos son creados por los empleados dentro de la organización, y abarca patentes, conceptos, modelos y sistemas de información. La cultura y el clima organizacional son elementos de estructura interna, pues los empleados y la estructura interna constituyen la organización.

c. Estructura externa: incluye relaciones con clientes y proveedores, por lo que se compone de marcas, logotipos, imagen y reputación. Este valor está representado por la forma en que la empresa mantiene sus relaciones con sus clientes.

Capital intelectual

Para Edvinsson y Malone (1997), los factores que intervienen en el capital intelectual, el cual es un tipo de capital no financiero, son el capital humano, el capital estructural y el capital cliente. A su vez, el capital estructural está formado por el capital organizacional, capital innovación y capital proceso. Para otros administradores como Kieso y Weygandt (1999), el concepto de capital intelectual hace referencia a activos que tienen un valor presente de cero, pero que tienen una posibilidad de generación o decremento de valor en el futuro.

Continuando con Edvinsson y Malone (1997), una gran parte del valor de una empresa es inexplicable e incontable en cuanto a que es intangible. El conocimiento, la marca, innovación y otros activos invisibles concentran más creación de valor que los factores clásicos de producción en la gran mayoría de los negocios. Así también definen las funciones del capital intelectual:

1. Identificar y realzar la visibilidad y mensurabilidad de los activos intangibles.
2. Captar y sostener a la comunidad mediante tecnología que permita compartir conocimientos.
3. Cultivar y canalizar el capital intelectual por medio del desarrollo profesional, la capacitación y el intercambio de información automatizada.
4. Capitalizar económicamente agregando valor mediante la circulación de conocimiento, aumento de transferencia de destrezas y experiencia aplicada.

Gestión del conocimiento

Para competir en la actualidad no es suficiente la mera posesión del conocimiento, sino la forma para administrarlo en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización (Drucker, 1993; Barroso, 2011; Agudelo, 2011). Gran parte de los proyectos de gestión del conocimiento que se llevan a cabo fracasan, llegando incluso a una tasa del 80% de iniciativas fallidas (Schultze y Boland, 2000). Las razones de este resultado negativo son varias, entre las que puede citarse el que algunas empresas pongan demasiado énfasis en las tecnologías de la información y comunicación (TICs), o que implementen estrategias de conocimiento que no correspondan a la misión de la organización, o que pongan en marcha un programa de gestión del conocimiento deficientemente diseñado.

La gestión del conocimiento es la habilidad de todos los integrantes de una empresa para movilizar recursos del conocimiento y complementarlos con otros recursos y capacidades organizacionales (Choi y Lee, 2002). Para Drucker (1993) es la forma como las organizaciones adquieren, usan y transfieren sus activos intelectuales. No debe existir confusión entre lo que se entiende por gestión del conocimiento y las tecnologías o sistemas de información, pues la tecnología debe ser vista como una herramienta valiosa, como un importante medio para avanzar hacia la consecución del valor empresarial, pero no como un propósito o un fin en sí mismo. También puede verse la gestión del conocimiento como la capacidad de una organización para crear nuevo conocimiento, diseminarlo a través de la organización y expresarlo en productos, servicios y sistemas (Nonaka y Takeuchi, 1995), o también como la necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor, desde los individuos a la organización y de vuelta a los individuos, de modo que puedan usarla para crear valor para los clientes (Andersen, 1995).

Para Choi y Lee (2002), el proceso de gestión del conocimiento puede ser dividido en cuatro subprocesos: (1) creación; (2) manifestación; (3) uso y (4) transferencia del mismo, mientras que para Barroso (2011) dichos subprocesos son (1) adquisición; (2) generación; (3) uso y (4) transferencia del conocimiento. Por su parte, Choi y Lee (2002) distinguen dos perspectivas diferentes sobre las estrategias para administrar el conocimiento: enfoque, balance y dinámica, que a su vez pueden ser consideradas desde dos dimensiones diferentes: (a) sistemática, relativa a la capacidad de crear y acumular conocimiento a través de la utilización de las tecnologías de la información; y (b) humana, relativa a la capacidad de crear y acumular conocimiento a través del diálogo y el contacto directo entre las personas.

El conocimiento, definido como información combinada con experiencia, contexto, interpretación y reflexión (Davenport y Prusak, 1998), puede ser de dos tipos, según Nonaka y Takeuchi (1995): explícito, que se puede transmitir mediante palabras, fórmulas matemáticas o símbolos; y tácito, el cual es producto de la experiencia, no se puede expresar externamente y es difícil de comunicar y compartir con otras personas. El conocimiento, especialmente el tácito, es considerado fuente de ventaja competitiva ya que es único, difícil de transferir y difícil de imitar, además de insustituible. Las estrategias de gestión del conocimiento comprenden el conjunto de alternativas que conducen a la creación de nuevo conocimiento y a la habilidad para obtener una ventaja competitiva del conocimiento ya existente. En toda organización coexisten conocimientos explícitos y tácitos, pero cada uno demanda diferentes estrategias de gestión. Por ejemplo, hay quienes están de acuerdo en la codificación, cuyo fundamento es extraer el conocimiento de las

personas y almacenarlo con ayuda de los sistemas tecnológicos para su reutilización, en comparación con la estrategia de personalización, en la que se enfatiza el diálogo y el contacto personal para administrar el conocimiento.

A pesar de la importancia de la estrategia de gestión del conocimiento y de que sí existen evidencias de que ésta contribuye al desempeño empresarial, hay poca investigación empírica sobre la elección de las estrategias al respecto (Choi y Lee, 2002; Barroso, 2011). Además, la literatura nacional e internacional apunta a que el éxito de la gestión del conocimiento depende de un conjunto de factores de carácter interno y externo a la organización, aunque poco se sabe acerca de cómo el tamaño de la empresa o el sector influyen en la estrategia adecuada de gestión del conocimiento. Se desconoce la influencia específica que pueden tener determinadas características empresariales sobre el enfoque de gestión del conocimiento.

Una empresa con estilo pasivo muestra poco interés en la gestión del conocimiento, no habiendo una administración sistemática ni continua del mismo. Por otra parte, una empresa con estilo orientado hacia sistemas pone el énfasis en la codificación y reutilización del conocimiento, empleando para esto sistemas tecnológicos avanzados de información y comunicación. Finalmente, una organización con estilo orientado hacia las personas, que se enfoca en la adquisición y difusión del conocimiento tácito y en compartir experiencias entre ellas, tiene mayor probabilidad para alcanzar una administración eficaz del conocimiento, enfatizando que son las personas en quienes reside el mayor potencial para la creación, gestión y difusión del mismo (Choi y Lee, 2002). Por último, una empresa que adopta un estilo dinámico utiliza el conocimiento implícito y explícito, así como el conocimiento derivado de la cultura organizacional, además de que aprovecha las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para dar soporte al trabajo desempeñado entre grupos de personas que trabajan separadas en el tiempo o en el espacio.

Competencias y emprendimiento

Para McClelland, citado por Robbins y Judge (2009), las competencias son las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional, entendiendo por "características subyacentes" el conjunto de todos los aspectos que la persona posee y pone al servicio del desarrollo de su comportamiento laboral. Las características subyacentes de cada individuo resultarían de la suma de sus capacidades cognoscitivas (aptitudes), tendencias de conducta (actitudes), los rasgos de personalidad y los conocimientos adquiridos, ya sean teóricos o experienciales.

El emprendedor

Puede decirse que el emprendedor es un individuo que capaz de acometer un proyecto rechazado por la mayoría, que sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes y que es capaz de luchar contra cualquier inconveniente a su estrategia, además de que no le teme al fracaso, demostrando capacidad para crear un grupo con motivación suficiente que le proporcione el apoyo que necesita. No hay una definición aceptada o modelo de lo que un emprendedor es o hace, y existen tantos modelos como autores que han escrito sobre ellos.

Competencias necesarias en los emprendedores

McClelland (1973) pudo determinar que, independientemente de la actividad a la que se dedican, del lugar del mundo en el que se encontrasen, su nivel socio-económico, religión, cultura, sexo o raza, en todos los individuos se repiten, en mayor o menor medida, una serie de pautas de comportamiento, esto es, una serie de características personales clave que separan a las personas triunfadoras de las que no lo son, las cuales se denominan: 1.- Independencia, 2.- Energía, 3.- Soñadores, 4.- Decisión, 5.- Reconocer lo importante, 6.- Hacedores, 7.- Determinación, 8.- De

dicación, 9.- Tecnología, 10.- Educación, 11.- Detallistas, 12.- Entusiasmo, 13.- Empatía, 14.- Emoción, 15.- Ética, 16.- Búsqueda de Equilibrio, 17.- Destino, 18.- Dinero, 19.- Distribución y 20.- Experimentación. Sin embargo, en el presente estudio se tomaron las competencias emprendedoras de Palacios (1999):

1. **Espíritu emprendedor.** Se refiere a características tales como “olfato del negocio”, tener una idea entre “ceja y ceja”, llevar a cabo una idea contra “viento y marea”.
2. **Necesidad de existir.** Implica sentir una gran necesidad de tener un negocio, así como la disposición a sacrificar las ganancias iniciales por el largo plazo.
3. **Experiencia técnica previa.** Es tener conocimiento acerca del negocio, de los procesos y del producto. Señala que algunos investigadores estiman que para alcanzar el éxito empresarial, la persona debe conectarse con el negocio por un período no menor de 5 años.
4. **Tolerancia al riesgo.** Es la capacidad para afrontar riesgos calculados, es decir, la capacidad para tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido.
5. **Trabajo arduo.** Disposición a dedicar esfuerzo y muchas horas de trabajo, muy frecuentemente sin recompensas inmediatas.
6. **Capacidad para reponerse y aprender.** Implica además tenacidad y perseverancia. Es no sentirse derrotado ante el fracaso y sacar provecho de los errores.
7. **Sociedad tolerante.** Se refiere a la capacidad para saber entenderse entre los socios, de escoger a los más adecuados y trabajar en equipo.
8. **Credibilidad.** Tiene que ver con ofrecer productos de calidad, respetar a los clientes y demostrar aprecio a los trabajadores. En definitiva, es hacer las cosas bien, con integridad y actuar de acuerdo a principios.
9. **Priorizar.** Tener la habilidad suficiente para establecer prioridades y cumplirlas.
10. **Cultura familiar.** Siendo muchas de las nuevas empresas, de carácter familiar, buena parte del éxito empresarial se logra mediante el adecuado manejo de las relaciones familiares, la importancia de introducir una gerencia profesional y la capacidad de preparar la empresa para la sucesión.
11. **Profesionalismo del emprendedor.** Implica tener la capacidad para desarrollar las habilidades y capacidades internas, así como las prácticas y estrategias necesarias para asegurar la supervivencia y el crecimiento de la empresa. Se relaciona con la capacidad y voluntad para superarse.

Factores que limitan el desarrollo de las MiPymes en México

De acuerdo con Kauffman (2001), las MiPymes en México enfrentan una serie de problemas que limitan y obstaculizan su desarrollo, situándolas en un contexto preocupante y en muchos casos desalentador. Estos problemas no deben ser considerados de forma aislada ya que están interrelacionados y se pueden agrupar y sintetizar en los siguientes pasos:

a) Acceso limitado al mercado crediticio. A partir de la crisis de 2005 en México, las MiPymes son percibidas por la banca comercial como agentes altamente riesgosos, lo que ha propiciado un mercado crediticio friccionado y un racionamiento del crédito hacia este tipo de empresas, por lo que éstas enfrentan altas tasas de interés y desfavorables condiciones de crédito, como la exigencia de garantías y altos costos de intermediación.

b) Deficiencias en la formación de capital humano y escasa participación en programas institucionales de capacitación y asistencia técnica. Ante la falta de valor agregado en su producción y el bajo nivel de utilidades obtenidas, las MiPymes han tenido que establecer como estrategia de sobrevivencia los bajos salarios y mínimas prestaciones, lo cual dificulta el acceso a personal calificado, por lo que muchas veces solamente cuentan con trabajadores de bajo nivel de educación formal. Esta situación propicia baja calidad del producto o servicio e índices mínimos de productividad. Así mismo, este tipo de empresarios no recurre a programas gubernamentales de capacitación del personal debido a la falta de información o desconocimiento de los mismos.

c) Excesiva regulación. Se refiere a la gran cantidad de trámites que deben realizar los empresarios para implementar y operar sus negocios y al tiempo invertido en los mismos. Lo cual en algunas ocasiones se convierte en una barrera de entrada o de salida, inhibiendo la inversión.

d) Asimetrías en la información. Para este tipo de empresas los costos derivados de la búsqueda de información es mayor en comparación con las grandes empresas. De esta forma, las posibilidades de identificar nuevos nichos de mercado, de aplicar nuevos desarrollos tecnológicos a la producción, de participar en programas de fomento económico, el conocimiento de disposiciones de carácter regulatorio o la composición propia de la empresa, implican costos de información que difícilmente las empresas podrán cubrir. Estos costos están asociados a dos factores: (1) la formación que tienen los propietarios y directivos para conseguir e interpretar información útil para la empresa, y (2) la aplicación de nuevas tecnologías como instrumento de recolección de la información que necesitan.

e) Insuficiente innovación y desarrollo tecnológico. Para este tipo de empresas, la asignación de recursos para innovación y desarrollo tecnológico es casi inexistente o nula debido a sus restricciones financieras, la escasa cultura tecnológica, resistencia a la incorporación de innovaciones tecnológicas de punta y a la obsolescencia frecuente de la maquinaria y equipo, finaliza Kauffman (2001).

Planes y programas de desarrollo social para fortalecer a las MiPymes

En el estado de Yucatán existen diferentes instituciones que ofrecen apoyos para iniciar o fortalecer negocios, muchos de ellos basados en microcréditos que se otorgan a los solicitantes para fomentar el autoempleo, aunque existen otros en los que otorgan material, herramientas, maquinaria o equipo para que puedan ser competitivos en el mercado.

Entre los que se ofertan para apoyo en el estado se encuentran los siguientes: “Programa jóvenes emprendedores”; “Caravana del emprendedor”; Modelo “Jóvenes emprendedores”; “Apoyos en efectivo para abrir o ampliar un negocio”; “Apoyos en efectivo para abrir o ampliar un negocio para mujeres”; “Programa del servicio nacional de empleo de Yucatán”; “Apoyo a MIyPES; Capital Semilla”; “Palabra de mujer”; “Fomento artesanal”; “Credipescador” y “Programa de alianza para el campo”, entre otros.

Metodología

El estudio consta de dos fases: en la primera se identifican los procesos de gestión del conocimiento y se determina si existe relación, desde la percepción de los participantes, entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional. En la segunda se identifican las competencias emprendedoras y la relación entre ellas para determinar las más importantes para emprender.

Tipo y diseño de la investigación

En la fase 1 el tipo de estudio comienza como exploratorio y luego se vuelve descriptivo, con enfoque cualitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), con diseño no experimental, puesto que no hay manipulación deliberada de las variables, además de que es transversal debido a que la recolección de la información se efectúa en un período de tiempo determinado y sin seguimiento. El método para obtener información es el trabajo de campo utilizando la entrevista como técnica de recolección de la información.

Para determinar las competencias emprendedoras (fase 2) y la relación entre ambas, el estudio comenzó como exploratorio, evolucionando a descriptivo y a correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, pues se efectúa en un tiempo y espacio único (Hernández et al., 2010). El método fue el estudio de campo, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

Participantes en el estudio

De un total de 10836 micro y pequeñas empresas (MyPes) registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), se calculó una muestra de 374 empresas considerando un 95% de confiabilidad y un 5% de error máximo permitido. Ese número se prorrateó en las siete regiones en que el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado [COPLADE] (2008) ha dividido al estado, resultando la distribución que aparece en la figura 1. Participaron micro y pequeños empresarios pertenecientes a las regiones, seleccionados por intención debido al difícil acceso a varios de ellos. En cada empresa se entrevistó al dueño o responsable, siendo el 82.08% oriundo de la respectiva región. El 72.9% de los entrevistados son hombres y las empresas son de actividad primaria (38%), manufactureras (22%), comerciales (24%) y de servicios (16%).



REGION 1. PONIENTE	36
REGION 2. NOROESTE	124
REGION 3. CENTRO	25
REGION 4. LITORAL CENTRO	20
REGION 5. NORESTE	46
REGION 6. ORIENTE	55
REGION 7. SUR	68
TOTAL	374

Figura 1. Regionalización según el COPLADE (2008) y número de empresas participantes en cada una. Datos de la investigación.

Instrumentos y procedimiento

Gestión del conocimiento y desempeño organizacional

En el apéndice A se presenta el formato guía de las entrevistas para determinar los procesos de gestión del conocimiento y el desempeño organizacional en las empresas, la cual se basó en el Manual de Bogotá (Jaramillo, Lugones y Salazar, 2001), adaptado por Barroso (2011). Está conformado por varias secciones: (a) información general de la empresa; (b) adquisición y generación de conocimiento; (c) uso del conocimiento en la empresa; (d) transferencia del conocimiento, y (e) preguntas generales. Por último, se plantean preguntas referentes a qué tecnología utilizan y si conocen los programas existentes que ofrece el Gobierno en sus tres órdenes (federal, estatal y municipal). Se trata de una guía de entrevista semiestructurada con preguntas de respuesta abierta, incluyendo además preguntas generales sobre la adquisición, uso y transferencia del conocimiento, aunque se añadieron dos reactivos de respuesta cerrada. De la 5 a la 12 se tomaron del Manual de Bogotá para la Normalización de Indicadores de Innovación Tecnológica en América Latina y el Caribe, presentado por Jaramillo, Lugones y Salazar (2001), para efecto de interpretación de los datos obtenidos en dichas preguntas. La 5 de este instrumento es la 38 de dicho manual, la 6 es la 44, la 7 es la 82, la 8 es la 83, la 10 es la 84, la 11 es la 85 y la 12 es la 86, respectivamente.

La clasificación de los resultados siguió el concepto de gestión del conocimiento de Drucker (1993) primordialmente, poniendo atención especial al modelo de Nonaka y Takeuchi (1995). Se incluyeron preguntas que detectarían procesos de transferencia a nivel empresa y personal, así como el fomento de la metacognición (Flavell, 1978). Al final se incluye una sección con preguntas generales.

El promedio de tiempo para responder las preguntas de la entrevista fue de 30 a 90 minutos, realizadas por los investigadores y un grupo de becarios capacitados especialmente para este efecto. Los participantes fueron invitados según la información que apareció en el SIEM y a cada uno le fue entregada una carta membretada para manifestar el propósito académico del trabajo y la confidencialidad en el manejo de la información.

Cuestionario de competencias emprendedoras

Se utilizó el cuestionario de competencias emprendedoras de Palacios (1999), modificado y validado por Santos (2011), el cual se encuentra en el apéndice B, por considerar que este tipo de instrumento reúne las características idóneas para la medición de variables que se desean estudiar acerca de cultura emprendedora, además de la facilidad de acceso a la gente de las regiones. En su elaboración se consideraron tres secciones: (1) información general de los entrevistados, a fin de determinar las características de la población objeto de estudio; (2) los 55 reactivos con escala de Likert que identifican, desde la perspectiva de los participantes, las competencias con que cuentan para iniciar o desarrollar empresas; y (3) preguntas abiertas para determinar opiniones de los participantes, de tipo cualitativo, para complementar y mejorar la comprensión de los resultados cuantitativos. Aquí se pretende identificar las razones que han impedido a los participantes iniciar o desarrollar empresas.

Para la verificación de la confiabilidad se administró el instrumento a una muestra de 40 personas, o sea, ligeramente mayor que el 10% de la muestra total, escogidos por intención según el acceso a las regiones, pero de manera proporcional a éstas. El cálculo del alfa de Cronbach resultó de 0.914, por lo que el cuestionario se consideró confiable y las encuestas contestadas se tomaron como parte del estudio.

Plan de análisis de la información

Para la información cualitativa se analizaron los comentarios parecidos (frases testimonio) y se agruparon en ideas clave por frecuencia de mención, de mayor a menor. Dichas ideas clave se agruparon en categorías (Álvarez-Gayou, 2003), las cuales fueron en sí las preguntas de las entrevistas (Barroso, 2011).

Una vez recopilada la información se procedió al análisis de datos mediante las utilerías de Excel y el programa estadístico SPSS. En la escala utilizada: de 1 a 1.5 es “totalmente en desacuerdo”; de 1.51 a 2.5 es “en desacuerdo”; de 2.51 a 3.5 es “indiferente”; de 3.51 a 4.5 es “de acuerdo”, y de 4.51 a 5.0 es “totalmente de acuerdo”. Los resultados se presentaran en forma estadística y descriptiva.

Resultados

Al haber realizado el registro del 60% (156 casos) de los datos de campo, puede apreciarse que, desde la percepción de los participantes, existe relación entre la gestión del conocimiento y los resultados de la organización, los cuales son mayor productividad (75%) y más utilidades (25.0%). Para el 65% de ellos es importante la adecuada gestión del conocimiento porque se opera con más calidad, aunque el 12% reconoció una mayor influencia en la innovación y el 67% de los participantes reconoció que la gestión del conocimiento depende de su personal, por lo que deben existir mecanismos de transferencia y retención del talento humano, como indica Sveiby (2001). Todos los participantes manifestaron que la relación más fuerte es con la productividad, generando mayores utilidades.

La gestión del conocimiento ayuda a la empresa a ser más productiva y rentable, lo que refuerza lo expresado por Drucker (1993) y Agudelo (2011). Otros beneficios son que la gestión del conocimiento ayuda al desarrollo general, como indican Evinsson y Malone (1997), así como Choi y Lee (2002). Permite la entrada y asimilación de nueva tecnología, ayuda a estar actualizado y a la vanguardia y a entender los procesos y su mejora continua. Sin embargo, llama la atención el que cerca del 27% indicara que no existe relación entre ambos conceptos, lo cual se debe a que no tienen claro lo que es la gestión del conocimiento. También existe poca o nula vinculación con centros de investigación científica, además de que los participantes tienen escasa información sobre programas de gobierno para apoyo a empresas, excepto en el caso de SAGARPA para las agrícolas.

Competencias emprendedoras

Los resultados para competencias emprendedoras (figura 2) muestran que las más frecuentemente consideradas en las decisiones de los empresarios son “familia y valores” (4.5, totalmente de acuerdo), seguida por el “deseo de tener un negocio” (4.2, de acuerdo), “credibilidad” (4.2, de acuerdo) y “espíritu emprendedor” (4.1, de acuerdo). Las calificaciones más bajas son “experiencia técnica previa” (3.4, indiferente), 3.6 (de acuerdo) y tolerancia al riesgo (3.9, de acuerdo).

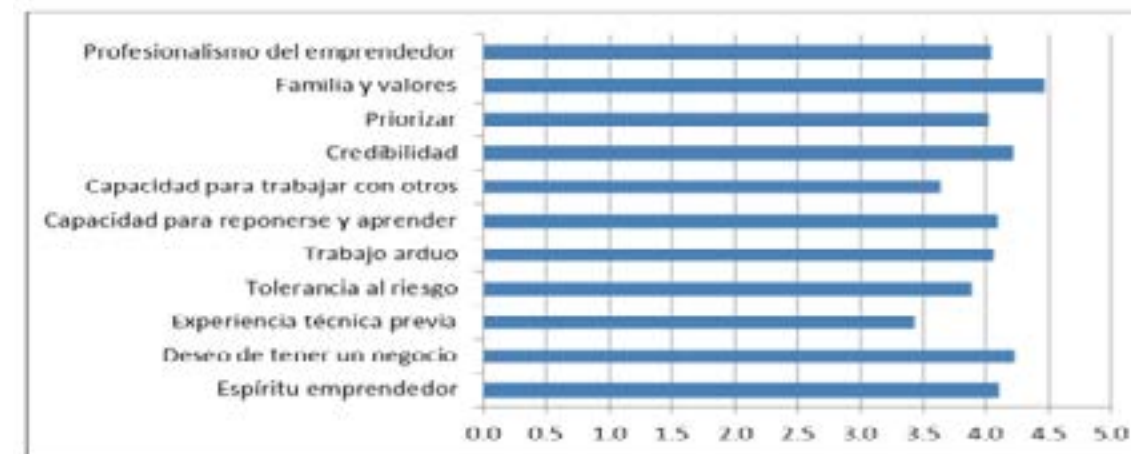


Figura 2. Resultados de competencias emprendedoras. Datos de la investigación.

En cuanto a las correlaciones, diversas secciones del cuestionario de competencias correlacionan significativamente entre sí, como puede verse en el apéndice C, tomando las correlaciones mayores a 0.6 como significativas. Puede observarse que “priorizar” correlaciona positiva y significativamente con seis competencias más; “familia y valores” con cinco; “tolerancia” con cuatro, al igual que “capacidad para reponerse y aprender” y “credibilidad”; “profesionalismo del emprendedor” correlaciona con tres, y finalmente “trabajo arduo” y “capacidad para trabajar con otros”, con dos cada una. Las correlaciones más fuertes fueron entre “capacidad para reponerse y aprender” y “trabajo arduo” (0.755); “tolerancia” y “trabajo arduo” (0.754); “tolerancia” y “capacidad para reponerse y aprender” (0.740), así como “familia y valores” y “credibilidad” (0.733). Cabe mencionar que todas las correlaciones referidas fueron significativas a $p < 0.01$.

Discusión

La generación de conocimiento es tradicional, transmitida de padres a hijos, en los diferentes giros de las empresas, principalmente en el agrícola, comercial y de servicios, pero tienen limitaciones en cuanto a la falta de acceso a la información del mercado. No se cumplen las recomendaciones de Kaplan y Norton (1996) en cuanto a desarrollo de productos de alta calidad ni en aspectos tecnológicos como la generación de bases de datos y sistemas. Su eficiencia está basada en las limitaciones de sus formas de producir, en el caso de las agrícolas y manufactureras, y por la forma tradicional de vender y ofrecer servicios. Generalmente, una MyPe del tipo de las participantes surge por la iniciativa de alguien en la familia, quien crece el negocio y lo transmite a sus hijos. Falta profesionalización y acceso a nuevas formas de comercialización, nuevos formatos de mercadeo para el caso de las tiendas, y tecnificación al campo, cumpliéndose lo que especifica Kauffman (2001).

Las competencias de los empleados se adquieren en el trabajo, salvo en las manufactureras, en las que sí hay personal con algún conocimiento técnico obtenido en instituciones educativas o centros de capacitación. Los esquemas de transferencia son básicamente internos vía capacitación en el lugar de trabajo, pero hay escasa participación en ferias y en cámaras empresariales. La creación de activos intangibles es del tipo de estructura externa de Sveivy (2001), se recurre al diálogo y a los contactos para crear conocimiento nuevo, pero no se emplean TICs para diseñar bases de datos de clientes, predominando la relación humana sin aprovechamiento de la tecnología de la información, lo que concuerda con Choi y Lee (2001). El conocimiento tácito (Nonaka y Takeuchi, 1995) se vuelve explícito en la organización, pero como no se registra ni se transfiere formalmente a través de manuales o procedimientos, se subemplea o se pierde, lo cual concuerda con lo reportado por Barroso (2011).

Conclusiones

Se percibe que, desde la óptica de los participantes, existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional, de manera que las empresas que mejor administren sus activos intangibles serán las que sobrevivan y se adapten mejor a su mercado, obteniendo ventajas competitivas y aprovechando las oportunidades para desarrollarse y permanecer. Desde este punto de vista, la gestión del conocimiento es fundamental para lograr el desempeño exitoso de las empresas como vía hacia el desarrollo sostenible del estado.

En cuanto a las competencias emprendedoras, existe relación con el desempeño principalmente las relacionadas con la el manejo de las relaciones familiares, el deseo de tener el negocio y el deseo de servir éticamente al mercado. Sin embargo, los participantes sienten que les falta experiencia técnica previa y que deben ser más tolerantes al riesgo. Esta información es especialmente útil al ser un elemento relevante en la objetividad y la operatividad de los datos por parte de los informantes.

Recomendaciones

De lo anterior, puede concluirse que para emprender se requieren programas centrados en la gestión del conocimiento y las competencias emprendedoras, más que en los meros rasgos culturales, la tradición o la simple vocación del suelo. En lugar de enseñar o fomentar que los habitantes de los municipios hagan artesanías o que vayan al campo, lo cual es bueno en sí, hay que diseñar e implementar programas que promuevan el uso de la tecnología aplicada a las actividades primarias, las manufacturas, el comercio y los servicios y que permitan la innovación. De hecho, la gente de los municipios ha demostrado su capacidad y voluntad para aprender a realizar trabajos más allá de los tradicionales de su tierra, lo cual es evidente en los migrantes que van a Estados Unidos y se enrolan en trabajos de alta tecnología.

Y ya que quieren superarse y aprender (profesionalismo del emprendedor), hay que enseñarles a emplear sus competencias para aprender a aprender, de manera que sean gestores de su propio aprendizaje y conocimiento sin depender de que los expertos les señalen qué hacer. Son personas que quieren y que pueden, pero hay que ayudarlos a emprender, pues solo así es como México será el país social y económicamente fuerte que sus habitantes esperan.

Referencias

Agudelo, M. A. (2011). *Rol estratégico de la universidad en la construcción de conocimiento para el entorno global*. En A.M. Sánchez y M. C. Corrales (Eds.). *Administración de conocimiento y desarrollo basado en conocimiento*. Redes e innovación. México: Cengage.

Álvarez Gayou, J. L. (2003). *Como Hacer Investigación Cualitativa*. Fundamentos Y Metodología. México: Plaza Edición.

Andersen, A. (1995). *Modelo de la American Productivity & Quality Center*. Recuperado el 6 de junio de 2011 de <http://www.exa.unicem.edu.ar>

Barroso, F. (2011). *Gestión del conocimiento en empresas y organizaciones sociales productivas exitosas en el estado de Yucatán*. Ponencia presentada en el XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. FCA UNAM.

Choi, B. y Lee, H. (2002). *Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process*. *Expert Systems with Applications*, 23, 173-187.

COPLADE (2008). *Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Yucatán*.
zDavenport, T.H. y Prusak, L.(1998). *Working Knowledge*. *How Organization manage what they know*. E.U.A: Harvard Business School Press.

Drucker, P. F. (1993) *Post-Capitalist Society*. Nueva York, (E.U.A.): Harper Collins Publishers.
Evidsson, L. y Malone, M.S. (1997). *Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. Nueva York: Harper Business.

Flavell, J.H. (1978). *Metacognitive development*. En J. M. Scandura y C.J. Brainerd (Eds.). *Structural process models of complex human behavior*. Holanda: Sifhoff y Noordhoff.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. Ed). México: Mc Graw Hill.

INEGI (2010). *Censo de población y vivienda*. México: autor.
Jaramillo, H.; Lugones, G. y Salazar, M. (2001). *Manual de Bogotá para la normalización de indicadores de innovación tecnológica en América Latina y el Caribe*. Colombia: Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT) / Organización de Estados Americanos (OEA). Ciencias/ OCYT.

Kaplan, R. y Norton, D. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action*. EUA: Harvard Business School Press.

Kauffman, S. (2001). *El desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas: un reto para la economía mexicana*, *Ciencia Administrativa*. Recuperado el 13 de octubre de 2006 de <http://www.uv.mx/iiesca/revista2001-1/empresas.htm>

Kieso, D. y Weygandt, J. (1999). *Contabilidad Intermedia* (2ª ed.). México: Limusa
Lev, B. (2004). *Sharpening the Intangible Edge*. *Harvard Business Review*, Jun., 109-116.
McClelland, D.C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.

Nonaka y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento*. Nueva York: Oxford University Press.

Palacios, L. (1999). *Sabiduría popular en la empresa venezolana*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª. ed.). México: Pearson.
Santos, R. A. 2011. *Competencias emprendedoras de jóvenes y oportunidades para su desarrollo laboral en su región*. El caso de la zona maya denominada Camino Real de Campeche. Tesis doctoral no publicada. Universidad Anáhuac Mayab. Mérida, Yucatán, México.

Schultze, U. y Boland, R. (2000). *Knowledge management technology and the reproduction of knowledge work practices*. *Journal of Strategic Information Systems*, 9 (2-3), 193-213.

Seeley, C. y Dietrich, B. (2000). *Crafting a Knowledge Management Strategy*. *Knowledge Management Review*, 3, 18-21.

Sveivy, E. K. (2001). *Towards a knowledge-based theory of the firm*. Recuperado de <http://www.sveiby.com/articles/knowledgetheoryoffirm.htm> el 12 de enero de 2013.

Thompson, A. (2005). *Crafting and Executing Strategy*. The quest for competitive Advantage. Concept and Cases. Mcgraw-Hil International Edition NY.

Gestión del conocimiento
Instrucciones:

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.

Por favor, llene los espacios en blanco o marque con una X el cuadro correspondiente.

Tipo de empresa: Manufactura Comercio Servicio Sector primario

Puesto de quien responde el cuestionario: _____

Actividad de la empresa: _____ Año de creación: _____

Fecha: _____ Número de empleados: _____ Localidad: _____

Constitución de la empresa (marque una): Persona física Persona moral

Tipo de propiedad de la empresa (marque una): individual sociedad cooperativa ejido

¿Es empresa familiar? Si No

Constitución mayoritaria del capital: Propio Inversionistas Nacional Extranjero

Si recibió apoyo de programas gubernamentales: Federal Estatal Municipal Mixto

Ahora responda las siguientes preguntas, las cuales servirán para determinar la forma como las empresas adquieren, utilizan y transfieren el conocimiento. La información es confidencial y será utilizada solamente con fines académicos. Agradecemos su colaboración.

I. ADQUISICIÓN Y GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

- 1) ¿Qué es el conocimiento para Usted?
- 2) ¿Cómo aprendió Usted a hacer lo que hace en su negocio?
- 3) ¿Quién le enseñó?
- 4) ¿Cómo obtiene el conocimiento que requiere para seguir operando su negocio?
- 5) ¿Adquiere su empresa conocimiento a través de instituciones de educación superior (universidades o tecnológicos) y centros de investigación? (Marque "x")
SI _____ NO _____
En caso afirmativo, indique qué instituciones y qué conocimiento adquiere de ellas.
- 6) ¿Adquiere su empresa conocimiento a través de instancias gubernamentales, ya sea federales, estatales o municipales? (Marque "x")
SI _____ NO _____

En caso afirmativo, indique de qué instancias y qué conocimiento adquiere de ellas.

7) ¿Adquiere su empresa conocimiento a través de cámaras empresariales y despachos de asesoría? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, indique qué cámaras o despachos y qué conocimiento adquiere de ellos.

8) ¿Genera algún conocimiento su empresa? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, ¿cuál? _____

¿Para qué le sirve?

Comentarios generales sobre la adquisición del conocimiento en su empresa.

II. USO DEL CONOCIMIENTO

9) ¿En qué ha ayudado a su empresa el conocimiento que Usted y su personal tienen?

10) Marque con una "x" en los cuadros correspondientes, la frecuencia con que su empresa utiliza el conocimiento según las actividades de la columna izquierda.

	Siempre	Frecuente mente	A veces	Rara vez	Nunca
1 Investigación y desarrollo					
2 Capacitación					
3 Cambios organizacionales					
4 Diseño de nuevos productos					
5 Comercialización de nuevos productos					
6 Desarrollo de mercados					

11) ¿Efectúa alguna otra actividad que no esté entre las citadas? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, escriba cuáles. _____

12) ¿Se vincula su empresa con cámaras, instancias gubernamentales, instituciones de educación superior y centros de investigación privados o públicos, para el uso del conocimiento? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, indique con cuál o cuáles. En caso negativo, indique por qué no lo hace.

13) Comentarios generales sobre el uso del conocimiento en su empresa.

III. TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

14) ¿Cuál es el procedimiento para que sus empleados aprendan a realizar su trabajo en la empresa?

15) ¿Quién les enseña?

16) ¿Qué actividades realizan Ustedes en la empresa para transmitirse el conocimiento?

17) ¿Qué conocimiento se transmiten entre sí?

18) ¿Cómo se enteran en la comunidad sobre lo que hace su empresa?

19) ¿Tiene la empresa procesos propios que estén certificados o distintivos? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, determine la entidad (y país) de la cual obtuvo la certificación y año de obtención.

20) ¿Tiene la empresa productos propios que estén certificados? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, determine la entidad (y país) de la cual obtuvo la certificación y año de obtención.

21) ¿Se vincula su empresa con cámaras, instituciones de educación superior, instancias gubernamentales y centros de investigación privados o públicos, para la transferencia del conocimiento? (Marque "x")

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, indique con cuál o cuáles. En caso negativo, indique por qué no lo hace.

22) Comentarios generales sobre la transferencia del conocimiento.

PREGUNTAS GENERALES

23) En su opinión, ¿existe relación entre la gestión del conocimiento y la productividad de su empresa?

24) ¿Qué tecnología de información (TICs) utiliza su empresa para sus actividades? Explique.

25) ¿Siente que la gente de su empresa necesita algún conocimiento que en este momento no tiene?

SI _____ NO _____

En caso afirmativo, ¿Cómo piensa adquirirlo?

26) ¿Conoce a instituciones de educación superior (universidades, tecnológicos) o centros de investigación científica en Yucatán, que desarrollen conocimiento relacionado con sus productos, procesos o servicios? En caso afirmativo, indique cuáles.

27) ¿Conoce algún apoyo o programa de Gobierno que fomente la innovación y la vinculación de las empresas con otras empresas, instituciones de educación superior o centros de investigación? (CINVESTAV y CICY). En caso afirmativo, indique cuáles.

28) ¿Qué tan satisfechos están sus trabajadores con la empresa? (totalmente/mucho/regular/poco/nada)

29) ¿Cuántos trabajadores renuncian al mes? (aproximadamente)

30) En la escala del 1 al 10 (10 es la máxima), ¿qué tan productiva es su empresa?

7

Comentarios generales

¡Muchas gracias por la información!

Apéndice A Cuestionario de competencias emprendedoras

COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS CUESTIONARIO										
OBJETIVO: Recopilar información acerca de las competencias emprendedoras.										
INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en los espacios correspondientes a su respuesta. Esta información es confidencial y se utilizará íntegramente para efectos de estudio. ¡Muchas gracias!										
1.- DATOS DEL PARTICIPANTE:										
Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombre		Edad		Sexo		
								Mec. () Fem. ()		
Dirección			Colonia			Código Postal		Teléfono		
Localidad		Municipio		Estado		Lugar de nacimiento				
SI		NO								
Personas que dependen de usted					Estado Civil					
"Cónyuge e Hijos"		Sus padres		Otros		Soltero		Casado		Otro (U. libre.)
()		()		()		()		()		()
2.1. Nivel Máximo de Estudios:										
Primaria		Secundaria			Comercial Técnica	Preparatoria o Vocacional	Profesional	Postgrado	Especialidad	Otro estudio o Certificado Laboral
Constancia de Estudios: SI () NO ()										
SECCIÓN 2.										
1.- Lea cuidadosamente las preguntas a responder										
2.- Marque con una "X" la opción que considere más apropiada, de acuerdo a la siguiente escala:										
OPCIONES		ABREVIATURA								
Totalmente de acuerdo		TA								
De acuerdo		A								
Indiferente		I								
Discrepancia		D								
Totalmente en desacuerdo		TD								
4.- No deje preguntas sin contestar.										
COMPETENCIAS										
1.- Espíritu emprendedor. Se refiere a características del sujeto "dueño del negocio", tanto una idea como "idea o idea", tener o haber una idea como "idea y acción".		TA	A	I	D	TD				
1.1	Actúas por ti mismo antes de que las circunstancias te obliguen.									
1.2	Constantemente buscas nuevas producciones o servicios que te ayuden a solucionar tus necesidades o mejorar tu trabajo.									
1.3	Aprovechas oportunidades innovadoras para hacer negocios y obtener recursos.									
1.4	Te esfuerzas por fabricar un producto u ofrecer un servicio que consideras que cumple o rebasa las expectativas del cliente.									
1.5	Cuando comienzas una tarea o un proyecto nuevo, recuestras toda la información posible antes de llevarlo a cabo.									
2.- Devo de tener un negocio. Se refiere a la capacidad de tener el control del negocio. Implica asumir una gran necesidad de llevar al cabo el negocio. Implica asumir las ganancias iniciales por el largo plazo.		TA	A	I	D	TD				
2.1	Cuando decides realizar una actividad o negocio, lo haces a pesar de los obstáculos.									
2.2	Es importante para ti invertir a corto plazo para tener ventajas en el largo plazo.									
2.3	Cuando estás haciendo un trabajo para otras personas, te esfuerzas en forma especial por lograr que queden satisfechas.									

3.- Experiencia técnica previa. Conocimiento acerca del negocio, de las personas y del producto. Para alcanzar el éxito empresarial es probable que la persona haya estado involucrada con el negocio por un período no menor a 1 año.		TA	A	I	D	TD				
3.1	Cuentas con los conocimientos para abrir un negocio.									
3.2	Cuentas con los conocimientos para operar un negocio.									
3.3	Cuentas con experiencia para elaborar los productos o brindar los servicios que ofreces o que quieres ofrecer.									
3.4	Estás consciente de las necesidades que originan abrir un negocio.									
3.5	Conoces el entorno empresarial.									
3.6	Conoces tus fortalezas.									
4.- Tolerancia al riesgo. Es la capacidad para afrontar riesgos calculados, es decir, la capacidad para tomar riesgos con base en un estudio o plan previamente establecido.		TA	A	I	D	TD				
4.1	Calculas los riesgos cuando inicias alguna actividad.									
4.2	Evalúas todas las alternativas posibles antes de iniciar una actividad.									
4.3	Actúas para reducir los riesgos.									
4.4	Evalúas los resultados cuando asumes riesgos.									
4.5	Te atacas las situaciones que conllevan un riesgo o un riesgo moderado o superior.									
5.- Trabajo árduo. Disposición a dedicar esfuerzos y muchos horas de trabajo, muchas veces sin recompensas inmediatas. También se refiere como responsabilidad.		TA	A	I	D	TD				
5.1	Te esfuerzas por realizar las actividades que necesitas hacer.									
5.2	Terminas tu trabajo a tiempo.									
5.3	Te esfuerzas cuando las cosas no se hacen debidamente cuando las hacen otras personas.									
5.4	Haces lo que se necesita sin que otros tengan que pedirte que lo hagas.									
5.5	Tu rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajas.									
5.6	Te importa más la satisfacción del trabajo bien hecho que el dinero que recibas por ello.									
6.- Capacidad para reponerse y aprender. Implica tenacidad y perseverancia. Se refiere a la capacidad de superar obstáculos y de volver a intentarlo cuando se fracasa. Se refiere a la capacidad de aprender de los errores.		TA	A	I	D	TD				
6.1	Cuando te enfrentas a un problema difícil, inviertes tiempo en encontrar una solución lo más convenientemente posible.									
6.2	Ante un reto u obstáculo haces todo lo necesario o cambias de estrategia para superarlo.									
6.3	Assumes toda la responsabilidad en el logro de tus metas y objetivos.									
6.4	Intentas diferentes maneras de superar obstáculos que se interpongan al logro de tus metas.									
7.- Capacidad para trabajar con otros. Se refiere a la capacidad de saber escuchar, apoyar las metas y colaborar con los demás, de trabajar en equipo dentro de un ambiente cooperativo.		TA	A	I	D	TD				
7.1	Haces uso de estrategias para influenciar y persuadir a otros.									
7.2	Te apoyas en personas clave para conseguir tus objetivos.									
7.3	Desarrollas o mantienes una red de contactos de negocios.									
7.4	Logras, mediante persuasión, que otros apoyen tus recomendaciones.									
7.5	Insistes varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que quieres que hagan.									

8. Credibilidad. *Tiene que ser una persona productiva de calidad, respetar a los clientes y demostrar apego por los trabajadores. En definitiva se busca la confianza con los clientes y colaboradores, tener integridad y ser de acuerdo a principios y valores.*

		TA	A	I	D	TD
8.1	Te esfuerzas extraordinariamente para realizar tu trabajo					
8.2	Colaboras con tus compañeros para hacer las cosas					
8.3	Te ponas en el lugar de tus compañeros, si es necesario, para terminar un trabajo					
8.4	Valoras la buena voluntad de los compañeros en el trabajo, por encima de las ganancias a corto plazo					
8.5	Cumples las promesas que haces					

9. Priorizar. *Tiene la habilidad necesaria para establecer prioridades y cumplirlos.*

		TA	A	I	D	TD
9.1	Fijas metas y objetivos que tienen significado personal y que implican un reto para ti					
9.2	Tienes una visión clara y específica de lo que quieres a largo plazo					
9.3	Te fijas objetivos a corto plazo					
9.4	Mides los objetivos de manera frecuente					
9.5	Planificas un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor complejidad.					

10. Familia y negocio. *Desde muchos de los nuevos empresarios de carácter familiar, buena parte del éxito empresarial se logra mediante el adecuado manejo de las relaciones familiares, la importancia de introducir una gestión profesional y la capacidad de preparar la empresa para la sucesión. ¿Puedes ser conciliador con "tus seres familiares"?*

		TA	A	I	D	TD
10.1	Escuchas atentamente cuando alguien habla contigo					
10.2	Consideras que la familia y el negocio son importantes para ti.					
10.3	Si en el futuro tuvieras un negocio, pensarías en transferirlo a tus hijos cuando te retires					
10.4	Consideras que tener un negocio es un patrimonio familiar					
10.5	Te importa la imagen que proyectas en la comunidad					

11. Cualidades del emprendedor. *Implica tener la capacidad para desarrollar las habilidades y capacidades necesarias, así como las pautas o estrategias necesarias para asegurar la supervivencia y el crecimiento de la empresa. Se conoce también como "atributos del emprendedor".*

		TA	A	I	D	TD
11.1	Buena autonomía del control evitando las reglas y normas de otras personas.					
11.2	Confías en ti mismo para terminar una tarea difícil o desconocida a un reto.					
11.3	Planificas las tareas grandes en sub-tareas con plazos de finalización definidos					
11.4	Haces un seguimiento de tus planes para revisar tus resultados y valorar las nuevas condiciones del entorno.					
11.5	Mantienes registros de las actividades y te apoyas en ellos para la toma de decisiones.					
11.6	Confías en que puedes tener éxito en cualquier actividad que te propones ejecutar.					

Abora, responde las siguientes preguntas marcando "C" según corresponda. Justifica tus respuestas en los espacios en blanco.

1.- ¿Te sientes competente para trabajar en una empresa?
 (Por qué?)

2.- ¿Te sientes competente para abrir un negocio?
 (Por qué?)

3.- ¿En qué trabajo te sientes competente? (Puedes marcar más de uno)
 Empresa productora de bienes Empresa Productora de Servicios Comercio
 Bancos o producción financieras Escuelas o instituciones de investigación Gobierno

4.- ¿Qué te falta para ser competente para abrir un negocio?

5.- ¿Las personas de tu localidad emprenden sus propios negocios? Si No Si No

En caso negativo, ¿por qué?

¿Quieres realizar algún comentario adicional?

¡Gracias por tu colaboración!

Apéndice C
Correlaciones
 (Organizadas según el número de competencias en que una correlaciona con otras)

Priorizar	Tolerancia	0.679
	Profesionalismo del emprendedor	0.679
	Capacidad para reponerse y aprender	0.655
	Trabajo arduo	0.622
	Familia y valores	0.619
Familia y valores	Capacidad para trabajar con otros	0.612
	Credibilidad	0.733
	Profesionalismo del emprendedor	0.675
	Priorizar	0.619
	Capacidad para prepararse y aprender	0.608
Tolerancia	Trabajo arduo	0.604
	Trabajo arduo	0.754
	Capacidad para reponerse y aprender	0.740
	Priorizar	0.679
	Credibilidad	0.633
Capacidad para reponerse y aprender	Trabajo arduo	0.755
	Tolerancia	0.740
	Priorizar	0.655
	Familia y valores	0.608
	Credibilidad	0.733
Credibilidad	Profesionalismo del emprendedor	0.694
	Tolerancia	0.633
	Trabajo arduo	0.609
	Profesionalismo del emprendedor	0.694
	Priorizar	0.679
Trabajo arduo	Familia y valores	0.675
	Tolerancia	0.754
Capacidad para trabajar con otros	Familia y valores	0.694
	Trabajo arduo	0.615
	Priorizar	0.612

Todas las correlaciones son significativas a $p < 0.01$.

Emprendedurismo en Tecámac

- ◊ Barroso Avalos Maricarmen¹
- ◊ Cruz Rojo Edmundo Adrián²
- ◊ García Pliego Víctor Manuel³
- ◊ M. en C. Dalila Mireya Mendoza Muciño⁴
- ◊ M. en F. Susana Rivera Martínez⁵

Resumen

En algún momento la generalidad ha escuchado historias de hombres de negocios que con casi nula preparación académica han logrado consolidar verdaderos emporios comerciales, y la pregunta obligada es ¿Cuál es la clave de su éxito? Diversos oradores, autores de administración, economía, mercadotecnia, negocios, etc.; han desarrollado teorías alrededor de esta pregunta, ofreciendo disertaciones que si bien, no son el secreto del éxito, si nos proveen de herramientas, métodos y técnicas que nos sugieren distintos caminos que pueden llevar al nuevo empresario a tener una idea clara, una mejor visión de lo que requiere trabajar para lograr el tan anhelado éxito empresarial, permitiendo la obtención de una rentabilidad aceptable a un nivel de riesgo medible y controlable; ofreciendo una oportunidad de inversión digna de tomarse en cuenta.

Las asociaciones, universidades y el mismo Estado, han desarrollado diversos mecanismos para impulsar la apertura de nuevos microempresarios, con la esperanza de que se vuelvan empresas fuertes y consolidadas en el mercado en el que operen, sin embargo, el desconocimiento, el riesgo que implica una inversión y la competencia tan fuerte y desleal que impera en la actualidad merman en el emprendedor el deseo por arriesgarse en una nueva empresa. En respuesta a tal situación han emergido

las incubadoras de empresas cuyo objetivo principal es apoyar la creación y desarrollo de empresas, contribuir a la formación de empresarios y organizaciones competitivas que contribuyan al crecimiento económico y al desarrollo social de su comunidad. Dentro del Municipio de Tecámac, Estado de México, se encuentran dos incubadoras operando actualmente, una llamada INCUBASK que trabaja en conjunto con la Universidad Autónoma del Estado de México y la UDN (Unidad de Desarrollo de Negocios) que se encuentra dentro de la Universidad Tecnológica de Tecámac; dichas incubadoras ya tienen varios años operando dentro del Municipio teniendo en su haber la creación de diversas microempresas, la pregunta ahora es ¿Qué impacto han tenido estas microempresas en la región? Si bien algunas se han logrado posicionar dentro del mercado, hay otras que han terminado por cerrar sus puertas.

El objetivo de la presente investigación es indagar si realmente las incubadoras están cumpliendo con su cometido y que resultados se han logrado, a fin de identificar áreas de oportunidad que den luz a las estrategias que debe seguirse para el desarrollo y crecimiento económico de la región.

La metodología a emplearse, es un muestreo estratificado considerando empresas que han acudido a la incubadora UDN, la muestra a estudiarse consta de diez organizaciones, teniendo como objetivo determinar los resultados que han tenido, los trabajos que han generado y en si el impacto que han tenido para su comunidad.

La pregunta de investigación que da dirección a la presente investigación es ¿Cuáles son los resultados de las empresas que acuden a la incubadora UDN y qué impacto han logrado socialmente?

El resultado permitirá evaluar la eficiencia de las incubadoras, determinar áreas de oportunidad que podrían aprovecharse y visualizar en las incubadoras una opción viable para todo aquel que quiere emprender un negocio.

Palabras Clave: Emprendedor, plan de negocio, incubadora y éxito empresarial

1 Maestra en Educación Superior, Universidad Tecnológica de Tecámac, Profesor de Tiempo Completo, Estudios y didáctica contable, económica y administrativa, email: maricarmen.barroso@hotmail.com

2 Ingeniero Industrial, Universidad Tecnológica de Tecámac, Profesor de Tiempo Completo, Estudios y didáctica contable, económica y administrativa, email: crae_001@hotmail.com

3 Contador Público, Universidad Tecnológica de Tecámac, Profesor de Tiempo Completo, Estudios y didáctica contable, económica y administrativa, email: vmgconsultores2.0@gmail.com

4 Maestra en Ciencias Económicas, Universidad Tecnológica de Tecámac, Profesor de Tiempo Completo, Estudios y didáctica contable, económica y administrativa, email: dalismireille@hotmail.com

5 Maestra en Administración y Finanzas, Universidad Tecnológica de Tecámac, Profesor de Tiempo Completo, Estudios y didáctica contable, económica y administrativa, email: surima15@yahoo.com.mx

Antecedentes del emprendedurismo y de la creación de incubadoras

En la actualidad el mercado laboral es cada vez más competitivo, vertiginoso y tendiente a la globalización, colocarse en una empresa como trabajador de manera vitalicia es una opción un tanto obsoleta y poco viable. Por lo que una alternativa para el sustento económico, es el autoempleo a través del desarrollo de nuevos negocios, lo cual no es una empresa fácil debido a todos los trámites y permisos que deben conseguirse, además de lo costoso que es el pago de impuestos para los empresarios, por lo que terminan asfixiándose antes de comenzar a ver utilidades para sus fundadores.

El emprendedurismo es un término relativamente nuevo que hace énfasis a la creatividad y capacidad de tomar el riesgo de poner en marcha un negocio que genere utilidades en un tiempo razonable, la inexperiencia y la falta de pericia de algunas personas al iniciar una empresa hacían que la tendencia de estas microempresas o sueños que comenzaban a tener forma, se esfumaran antes de concretarse; lo que dio paso a buscar herramientas, métodos y estrategias que llevaran a consolidar de manera sana dichos sueños; debido a ello el emprendedurismo es concepto que no puede faltar cuando se habla de desarrollo empresarial, creación de empresas y/o desarrollo de nuevos productos o servicios.

Básicamente se distinguen factores externos e internos que intervienen en un ambiente empresarial, por mencionar algunos aspectos externos, es decir, aquellos que están fuera del control de la organización pero que de una u otra manera pueden afectarla, encontramos el clima o fenómenos naturales, políticas públicas y sociales que prevalecen en la región y que influyen en el desarrollo económico del organismo; así como tendencias y modas que puedan estarse gestando a sus alrededores.

Dentro de los factores externos la realización de trámites impuestos por los tres órdenes de gobierno, son los que más dolor de cabeza dan a los emprendedores, pues es bien conocido que en México hay un sinnúmero de permisos y licencias que deben ser efectuados para estar dentro del marco de la legalidad; lo que ha hecho que el comercio informal proliferara de forma desmedida, agravado por las crisis económicas de las que hemos sido víctimas; pues si damos un vistazo por la historia hasta antes del año de 1982 en que ocurrió la primera gran crisis económica para México, era prácticamente inexistente el ambulante y el comercio informal, al menos no era un tema que preocupara de forma alarmante ni a las autoridades, ni al comercio formal, pues no se veían afectadas sus ventas y podían participar en un mercado más equitativo.

En cuanto a los factores internos encontramos un amplio campo de acción para la naciente organización, porque son todos aquellos que se encuentran bajo su control y por tanto tienen una gran tarea por emprender; por mencionar algunas, plan de negocios, controles administrativos, estrategias administrativas, establecimiento y desarrollo de estrategias de venta, etc.

En otro orden de ideas, pero sin quitar el dedo del renglón del emprendedurismo encontramos a las incubadoras de empresas, las cuales nacieron en E. U., en la Universidad Silicon Valley, California; en la década de los 50's, tomando como base las iniciativas de la Universidad de Stanford; el éxito alcanzado provocó la emulación de este modelo en otras regiones dentro y fuera de Estados Unidos, siendo uno de los principales clusters a nivel mundial.

Entre los años 70's y 80's en Europa Occidental, los gobiernos, las universidades e instituciones financieras evaluaron el proceso de industrialización de las regiones poco desarrolladas, o en franco declive a consecuencias de las recesiones económicas que se gestaban por aquella época, considerando como una opción de crecimiento a las incubadoras pero vistas como política gubernamental que coadyuvará a sus habitantes a salir de dicha recesión y de esta manera poner en

movimiento la economía; las incubadoras se caracterizaron por promover la creación de empresas orientadas a las nuevas tecnologías; obteniendo así grandes beneficios para sus conciudadanos, recurso que por ende ayudó en gran medida a reactivar el comercio.

En todo el mundo se han obtenido exitosas experiencias alrededor de las incubadoras, siendo Estados Unidos el país más avanzado en dicho tema según la NBIA (Asociación Nacional de Incubadoras de Empresas) ya que según estadísticas, en 1980 existían 80 incubadoras en toda la nación, para 1994 ya contaban con 500 y actualmente son más de 1000.

Los programas de incubación de empresas establecidos en algunas regiones de América Latina dieron origen a la formación de tres redes que coadyuvan la creación y desarrollo de empresas, clasificándolas de la siguiente manera:

- Red de incubadoras de Base Tecnológica
- Red de incubadoras de Tecnología Intermedia
- Red de incubadoras Sociales

En Latinoamérica, Brasil es el país con mayor avance sobre este tema, ya que en 1987 se crea ANPROTEC (Asociación Nacional de Entidades Promotoras de Emprendimientos de Tecnologías Avanzadas) cuya asociación tiene la encomienda de estructurar el proceso de formación de incubadoras de empresas. Para 1991 el SEBRAE (Servicio Brasileño de Apoyo a Micro y Pequeñas Empresas) se dedica a apoyar a la generación de nuevas incubadoras por medio del financiamiento de estudios de viabilidad técnica, capacitación y apoyo financiero, siendo una opción más para los emprendedores que desean poner en marcha sus sueños y crear una empresa, con esta acción logran tener más de 300 incubadoras en todo Brasil.

Las incubadoras en México

Para 2006 en México se encuentran 220 incubadoras registradas de acuerdo con la Secretaría de Economía, y actualmente se presentan diversos programas de apoyo para los emprendedores, con la creación del INADEM (Instituto Nacional del Emprendedor), Fondo PYME, Capital Semilla de la Secretaría de Economía, Programa Avance del CONACYT y Programa Nacional de Emprendedores.

Las incubadoras se encuentran distribuidas de la siguiente manera, de acuerdo con la información presentada por Pilar Pérez Hernández y Alejandro Márquez Estrada en su ponencia titulada "Análisis del Sistema de Incubación de Empresas de Base Tecnológica de México" en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación CTS+I en 2006.



Ahora bien el concepto de incubadora de empresas se establece como una plataforma que impulsa a la creación de nuevos negocios, proveyendo al emprendedor no solo de las instalaciones físicas; sino también incluyéndolo en un programa de desarrollo de habilidades y competencias que a través de herramientas, le permitan lograr el establecimiento, crecimiento y desarrollo de una empresa exitosa, que se mantenga en el mercado y que a su vez genere empleos y crecimiento económico para la región donde se establezca.

Siendo las incubadoras de empresas, centros de atención a emprendedores una de sus obligaciones es orientar y asesorar a los interesados en el desarrollo de su negocio; en ella les ayudan principalmente en la construcción de un plan de negocio, y servir como sistema de acompañamiento en el proceso de creación de su empresa, proporcionándole consultoría en las diversas áreas que necesite como administración, crédito y cobranza, mercadotecnia, contabilidad, diseño gráfico e industrial, administración de recursos humanos, etc.

En algunas incubadoras se ofrecen sitios para que el emprendedor monte su negocio como verdadero empresario, lugares que son condicionados en tiempo y espacio.

Las incubadoras no ofertan en sí financiamiento, más bien abren la posibilidad de capacitar, orientar y servir como un sistema de acompañamiento en la consolidación de la empresa.

De acuerdo con la Secretaría de Economía las incubadoras pueden clasificarse con base en sus características y sus funciones en:

a) Incubadora de Negocios Tradicionales. Apoya la creación de empresas en sectores tradicionales, cuyos requerimientos de infraestructura física, tecnológica y mecanismos de operación son básicos. Su tiempo de incubación generalmente es de tres meses. Por ejemplo: restaurantes, papelerías, lavanderías, distribuidoras, comercializadoras, joyería, abarrotes y consultorías, entre otros.

b) Incubadora de Negocios de Tecnología Intermedia. Apoya la constitución de empresas cuyos requerimientos de infraestructura física y tecnológica y mecanismos de operación son semi-especializados e incorporan elementos de innovación. El tiempo de incubación aproximado en estos centros es de 12 meses. Por ejemplo: desarrollo de redes simples, aplicaciones web, tecnología simple para el sector alimentos, telecomunicaciones y software semi-especializados.

c) Incubadora de Negocios de Alta Tecnología. Apoya la constitución de empresas en sectores avanzados, tales como Tecnologías de la Información y Comunicación, microelectrónica, sistemas micro-electromecánicos (MEM'S), biotecnología, alimentos y farmacéutico, entre otros. Los proyectos que ingresan a estos centros pueden tardar hasta dos años en ser incubados.

Una vez identificada el tipo de empresa que se desea desarrollar, el proceso de incubación debe iniciar, seleccionando de la Red de Incubadoras la más cercana a la localidad, para plantearles la idea de negocio y saber los requisitos que plantea cada incubadora de acuerdo con el Sistema Nacional de Incubación de Empresas (SNIE).

Las incubadoras no dependen de la Secretaría de Economía, por lo que cada una establece sus propias reglas y costos; sin embargo, los servicios del proceso de incubación están subsidiados por el Fondo PYME, de acuerdo con lo señalado por la propia Secretaría en su página web. Algunos emprendedores acuden a una incubadora en busca de un financiamiento, lo cual es erróneo, pues las incubadoras no tienen ese fin, éstas tienen la encomienda de ayudar al nuevo empresario a generar un proyecto viable y con cierta certeza de éxito; si el proceso de incubación concluye de forma correcta en alguna de las incubadoras registradas en el SNIE, y el proyecto es evaluado como viable para un financiamiento, entonces puede concursar en una de las convocatorias que se publican para el Programa Capital Semilla.

Importancia de las incubadoras de empresas.

Las incubadoras son organismos creados para acelerar la creación y desarrollo de negocios, facilitando a éstas el acceso a servicios y recursos que permitan su crecimiento y consolidación exitosa, según estudios de la Universidad de Michigan el 87% de las empresas que son incubadas terminando de manera satisfactoria el programa previsto para ellas logran una estabilidad aceptable a largo plazo.

Emprender es una actividad poco practicada en México, a pesar de la importancia económica que ésta tiene, por lo que en la actualidad se han creado programas u organismos que apoyan a concretar la idea de negocio que tiene el inversionista o nuevo empresario; traduciéndola en apoyos que permitan minimizar los temores y riesgos que deben enfrentarse al darse a la tarea de iniciar un nuevo negocio.

El Gobierno Federal atendiendo dicha necesidad crea la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa (SPyME) a través de la Secretaría de Economía en el año 2009; dicho organismo tiene la encomienda de ofrecer numerosos programas entre los cuales destacamos el "Programa de Incubadoras de Empresas", el cual a su vez contribuyó a la formación del Sistema Nacional de Incubadoras de Empresas, el provee por medio de las incubadoras de herramientas, procesos y métodos que apoyen al emprendedor a desarrollar su negocio.

El Programa Nacional de Emprendedores tiene como objetivo promover e impulsar en los mexicanos la cultura y el desarrollo empresarial para la creación de más y mejores emprendedores, empresas y empleos. De acuerdo con lo publicado en su página. Con los apoyos otorgados por este programa integral, los emprendedores pueden desarrollar su idea empresarial, incubar el proyecto e incluso, en los casos financieramente viables, encontrar apoyo económico para empezar su empresa.

En la actualidad el Presidente Enrique Peña Nieto durante la celebración de la "Semana del Emprendedor" anunció la creación de la Red Nacional del Emprendedor, una plataforma online que integrará las diferentes opciones de capacitación, aceleración, incubación y financiamiento a negocios que existen en los 32 Estados del país, los recursos anunciados serán tanto públicos como privados.

De acuerdo con la publicación escrita por Gustavo de la Rosa en CNNExpansión del 02 de agosto del presente año, la directora general de Programa de Emprendedores y Financiamiento del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) Adriana Tortajada, informó que:

"La Red Nacional del Emprendedor integrará a más de 63 programas de ocho dependencias del Gobierno federal. La Red integrará en una sola plataforma todas las oportunidades estatales y federales, para que cada emprendedor tenga acceso a más de 31 redes estatales, con 270 puntos físicos de diferentes aliados, que ofrecerán diferentes productos y servicios privados y públicos para apoyar a los emprendedores".

Con ello dan gran impulso a la formación de nuevos negocios que de consolidarse serán fuente empleo para varios mexicanos más. Situación que es de suma importancia en la actualidad, ya que los tiempos que actualmente vivimos son sumamente complicados para los empresarios tanto para los ya establecidos como para los nuevos, como se señala en la publicación de CNNExpansión por Gustavo de la Rosa el 01 de agosto de 2013.

El primer trimestre del año fue malo para los emprendedores en México, ya que 117,393 de ellos quedaron desempleados por cierre o abandono de sus negocios, cifra que significó un aumento de 9.5% respecto al mismo periodo de 2012, señalan los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Lo anterior significa que el desempleo por cierre de negocios se incrementó en 10,178 personas. Es decir, por cada día colapsaron en promedio 28 negocios propios.

"Muchas de las empresas que desaparecen son negocios de subsistencia o tradicionales que carecen de un proyecto sólido a pesar de que hay muchos factores que influyen en el cierre de una empresa, generalmente el acceso al crédito se encuentra entre los principales" indicó cofundador del club de inversionistas Angel Ventures México, Hernán Fernández.

El 76% de los empresarios no recibieron nuevos créditos bancarios, debido principalmente, a las tasas de interés en el mercado, a las condiciones de acceso al fondeo bancario y a los montos exigidos como colateral o garantía para acceder al crédito, según cifras de la Encuesta del Financiamiento a las Empresas que realiza el Banco de México (Banxico).

De acuerdo con el Banco Central, la principal fuente de financiamiento son los proveedores, con el 83.6% de participación del total, mientras que la banca representa apenas un 24%.

Fernández destacó que México carece de una cultura de riesgo en el sistema financiero para las empresas de reciente creación, ya que no existen garantías colaterales, por lo que recomendó a los emprendedores desarrollar un buen proyecto y detectar nichos de mercado que representen oportunidad.

"La sociedad mexicana es poco tolerante al fracaso empresarial y debe ser más flexible. Emprendedores seriales han cerrado varios negocios antes de tener un proyecto exitoso, ya que aprenden del error, lo importante es tener bien identificadas las oportunidades, tener un proyecto serio, buscar un mercado en expansión, ser innovador. Además de contar con un equipo confiable y experimentado", dijo.

Angel Ventures es un club de inversionistas de apoyo a emprendedores que inició operaciones en 2008 en México; entre sus redes de inversionistas cuenta con el respaldo de Nafin y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Los emprendedores menores de 40 años de edad no están a gusto con los apoyos que sus respectivos gobiernos entregan al sector, según una encuesta de Accenture con la Alianza de Jóvenes Emprendedores del G20.

El 18% de los encuestados señaló que los gobiernos no actúan para ayudarlos, otro 49% dice que aunque lo hacen, estos son irrelevantes o insuficientes.

Como podemos observar son alarmantes las cifras que se manejan en cuanto al cierre de negocios y pérdida de empleos, por lo que el papel de las incubadoras puede ser determinantes para la economía nacional y por ende para el bienestar social. Otro de los aspectos que destaca De la Rosa en su artículo es:

Emprenden pocos y cierran varios

El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) -un proyecto mundial conjunto de la London Business School y Bason College- identificó que entre las razones para discontinuar (cerrar) un negocio, las más importantes son la falta de rentabilidad y los problemas para conseguir financiamiento, los cuales representan más del 50% de los motivos.

"Existe también una parte importante de emprendedores que abandona su negocio por razones como la oportunidad de venta, la de otro negocio o una salida planeada (...) y alrededor de 20% alega razones personales, mientras que 2.5% lo hacen por retiro", estableció la organización.

En México sólo el 24.2% de la población tiene intenciones reales de iniciar una empresa y de ellos el 5.7% de la población adulta tiene una empresa naciente y 4% una nueva (con menos de un 3.5 años de operación).

"Con ello la Tasa de Actividad Emprendedora (TAE) temprana se ubica en 9.6%, lo que coloca a México por debajo de la media de su grupo de países en desarrollo", advirtió GEM en su reporte más reciente.

Mientras México presenta una TAE de 9.6%, el mismo indicador para Chile es de 23.7%; en Colombia 21.4%; Panamá 20.8% y en Uruguay es de 16.7%.

El Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), creado el pasado 14 de enero para impulsar el desarrollo del ecosistema emprendedor desde el Gobierno, planea erogar cerca de 9,000 millones de pesos de recursos federales, de los cuales 7,240 millones serían para el Fondo PyME; 500 millones del Fondo Emprendedor; 160 millones del Fondo Prológica, 105 millones del Fondo de Innovación Tecnológica y 1,000 millones de pesos para proyectos productivos en sectores estratégicos.

A la fecha el INADEM ha lanzado cerca de una veintena de convocatorias para el desarrollo de proveedores, competitividad regional, reactivación económica, formación de capacidades, desarrollo de oferta exportable, entre otros temas.

México tiene varias áreas de oportunidad por atender respecto a emprendedurismo, y las incubadoras pueden contribuir de manera importante a coadyuvar a los nuevos emprendedores a hacer de su idea de negocio una realidad.

El Comercio en Tecámac, Estado de México.

Tecámac de Felipe Villanueva se encuentra ubicado en la parte nororiente de la capital del estado de México y al norte del Distrito Federal, es decir, en el Valle de México. Limita al norte con el estado de Hidalgo, concretamente con el Municipio de Tizayuca, donde también se localiza un importante Parque Industrial, al sur con los Municipios de Ecatepec, Acolman y Coacalco; al oeste con Zumpango, Nextlalpan, Tonanitla, Tultitlan y Coacalco; al oeste con Temascalapa y Teotihuacán. La extensión territorial es de 157.34 kilómetros cuadrados y el porcentaje que representa respecto a todo el Estado es del 0.69 %

Los tipos de suelo del municipio son idóneos para la agricultura, pero en las últimas décadas se han dejado erosionar, han venido una serie de fraccionamientos realizándose nuevos asentamientos humanos sobre tierras ejidales. Lo cual es muy preocupante, pues nos estamos llenando de nuevos conciudadanos, sin existir una fuente de empleo viable tanto para los ya existentes como para los que están llegando. Sin embargo no se ha dejado del todo la actividad agrícola, teniendo que el 78.35% del territorio municipal está considerado para esta actividad. Los principales cultivos son: maíz, frijol, cebada, avena y forrajes; el 2.73% para uso pecuario, el 0.48% para uso forestal; el 12.33% lo compone la zona urbana,

la industria utiliza apenas un 0.28%; de los suelos completamente erosionados resulta el 0.40%, cuerpos de agua 0.02% y otros usos 5.41%.

La población que se concentra en el Estado de México, según censo del INEGI 2010, convergen 15,175,862 habitantes, y en el Municipio de Tecámac en específico 364,579, los cuales evidentemente necesitan satisfacer necesidades en cuanto a servicios y artículos que mejoren su bienestar, siendo un mercado por atender.

La Unidad de Desarrollo de Negocios.

La investigación se desarrolla durante el presente año, con una muestra de 10 proyectos manejados por la UDN (Unidad de Desarrollo de Negocios) que se encuentra dentro de la UTTEC (Universidad Tecnológica de Tecámac).

La UDN se define como un centro de atención a emprendedores en donde se brinda orientación y asesoría para la formación de un negocio, atendiendo una necesidad de mercado que no ha sido cubierta, de acuerdo con la información presentada en la página oficial de la UTTEC.



De acuerdo con la clasificación a que corresponda el proyecto a incubarse se realiza un programa que puede durar de 6 a 24 meses, los rubros que considerar son tradicionales, de tecnología intermedia y de alta tecnología.

El modelo que establecen para dar atención a los empresarios que acuden a ellos consta de cuatro etapas dentro de la incubadora. Selección, pre-incubación, Incubación y Post-incubación.

De acuerdo con la información presentada la UDN pertenece a la Red de Incubadoras de las Universidades Tecnológicas del país y forma parte del Sistema Nacional de Incubadoras de Empresas (SNIE), recibiendo reconocimiento a nivel nacional por parte de la Secretaría de Economía (SE) como incubadora de Tecnología Intermedia.

Actualmente la Lic. Cristina Rivero Garduño, se encuentra a cargo de la Secretaría de Vinculación, área en la que se encuentra la UDN; dicha unidad tiene los objetivos siguientes:

- Brindar asesoría especializada de manera eficaz a emprendedores en distintas etapas de desarrollo, a través de nuestro equipo de consultores de alto desempeño.

- Desarrollar a empresarios, emprendedores, profesionistas, estudiantes y egresados que tengan una idea de negocio y deseen formar su propia micro, pequeña, o mediana empresa.

- Mejorar la generación de empleo y/o auto-empleo.

- Consolidar cadenas productivas para lograr mayor valor agregado en la producción de bienes que se comercializan internacionalmente.

- Proporcionar al emprendedor lo necesario para realizar su proyecto de empresa. Principalmente la incubadora oferta servicios de capacitación, asesorías y consultorías especializadas en áreas de formación empresarial, entre las que destacan:

Administración empresarial:

- Finanzas y fiscal
- Gestión de Mercados
- Procesos de producción
- Diseño industrial
- Imagen corporativa
- Gestión jurídica y legal

Los cursos ofrecidos son:

- Plan de vida y trascendencia empresarial
- Crecimiento empresarial
- Taller de Administración de negocios
- Mercadotecnia
- Taller de planeación estratégica
- Administración en la producción
- Taller de Técnica de ventas
- Taller de propiedad intelectual
- Taller de finanzas



Dicha información puede ser consultada en la página oficial de la Universidad Tecnológica de Tecámac.

Objetivo de la investigación.

Las incubadoras nacen tras la necesidad de orientar a los nuevos empresarios en la generación de sus propios negocios, para que no claudiquen antes de arrancar propiamente con la empresa o bien para ayudarlos a desarrollar ésta; pero ¿Realmente son la respuesta para tal situación?, ¿Qué resultados han logrado? y ¿Qué impacto social han tenido? La situación a estudiar se centra en dar respuesta a las interrogantes expresadas y medir con base en una pequeña muestra los logros o desatinos obtenidos en los últimos años tomando como referencia la localidad de Tecámac, Estado de México y una de las incubadoras que allí se encuentra la UDN. Por tanto el objetivo que se persigue en la presente investigación fue:

Evaluar el impacto de las incubadoras de empresas para un emprendedurismo sostenible en Tecámac Estado de México.

Para concretar dicho objetivo, fue necesario conocer e informarse de la información que rodea al emprendedurismo e incubación que se desarrolla en Tecámac, considerando los siguientes objetivos específicos:

- Determinara los objetivos de la UDN
- Identificar las empresas que han sido apoyadas por la UDN
- Determinar una muestra de 10 casos que haya tenido bajo su tutela la UDN
- Entablar comunicación y con los emprendedores y recabar información respecto a su experiencia.
- Determinar generalidades con base en un método inductivo, la situación del emprendedurismo en Tecámac.

Forma en qué se efectúa la investigación

La investigación que se realiza es cualitativa, es un estudio de caso pues cada uno de los proyectos de negocio que se toman como parte de la muestra de investigación, presentan características particulares y muy definidas según su tamaño, giro y visión que cada empresario pretende desarrollar en su negocio.

De acuerdo a lo que informan los encargados de la incubadora en cuestión, se tiene abundantes registros de personas que han acudido en algún momento a solicitar algún servicio a ésta, sin embargo por parte del empresario no ha habido constancia ni seguimiento a sus propias peticiones, lo que no les permite dar la atención como les gustaría, teniendo un número reducido de proyectos que han podido concluir en lo que a su servicio respecta.

Se obtiene cooperación y apoyo por parte de la incubadora para contactar a 10 empresarios que se presentan de manera más o menos constante, para llevar a cabo la entrevista, la cual es estructurada teniendo como guion el siguiente cuestionario:

- ¿Cuál es el nombre de su empresa, giro y demarcación?
- ¿Cuál es su nombre y qué puesto ocupa dentro de su empresa?
- ¿Cuáles son las dificultades que tuvo al inicio de su empresa y cómo las resolvió (en caso de haberlo hecho)?
- ¿Por qué acudió a la incubadora?
- ¿Qué atención recibió de la incubadora y cómo calificaría dicha atención?
- Si ha implementado las recomendaciones propuestas por la UDN ¿Qué resultados ha observado y cómo los calificaría? En caso de que no las haya implementado explique por qué

Las preguntas anteriores son una guía para llevar a cabo la conversación y obtener mínimamente la información expresada allí, sin embargo, el entrevistado está en total libertad de hablar y comentar lo que considera pertinente para hacer saber su pensar respecto a la atención que está recibiendo por parte de la incubadora; de igual forma el entrevistador está en posibilidad de ahondar en alguna pregunta que considere relevante para el caso.

Resultado Obtenidos.

Para comenzar a hablar acerca de los resultados obtenidos en la presente investigación, es importante dar a conocer al lector algunos aspectos relevantes de las circunstancias que se han suscitado durante la prestación del servicio de la incubadora UDN; así como algunos detalles de la forma en la que ésta opera.

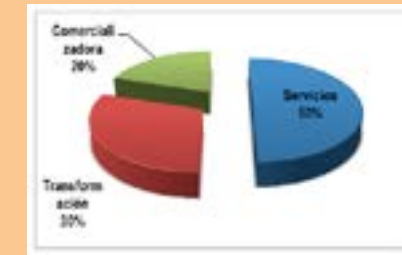
Uno de los primeros obstáculos que enfrenta la incubadora es la poca constancia que tienen algunos de los emprendedores, porque si bien muestran mucho interés y preocupación por la situación de su negocio a la hora de pedirles que participen en un curso de capacitación o en la realización de actividades o tareas el cumplimiento y participación se ven disminuidos.

Además de que la incubadora trabaja con la participación de docentes de tiempo completo que laboran para la UTTEC, utilizando algunas de las horas que no están frente a grupo, para dar algún tipo de asesoría y/o trabajo que se requiera para la misma; sin embargo, una vez que se determina que se impartirá un curso en especial o se iniciara un programa de incubación donde se desarrollará un plan de negocio en un curso – taller, se conviene con el docente el horario y los honorarios que éste percibirá por sus servicios.

Las empresas que fueron sujetos de estudio presentaban las siguientes características:

En cuanto al giro al que pertenecen:

- 5 son de servicios,
- 3 son de transformación y
- 2 son comercializadoras.



- Son pequeñas empresas, que van de los 5 a los 20 empleados y atienden un área local,
- Solo dos tiene más de 5 años de existencia, y
- Los dueños son quienes llevan las decisiones de la empresa, ellos fungen como directores o gerentes.

En cuanto a las problemáticas que presentan, siendo más de una en todos los casos y por las cuales acuden a la incubadora comentan:

- Apoyo para conseguir crédito,
- Desarrollo de un Plan de Negocios
- Dificultades en el pago de impuestos, licencias, prestaciones, trámites ante Hacienda,
- Dificultades con la nómina,
- Relaciones con los proveedores,
- Dificultades para determinar los costos,
- Para abrir mercado y con la ventas, y
- Para estimar la utilidad generada.

Por parte de la incubadora han recibido atención en cuanto a todas sus dificultades, y los productos o resultados de dicho servicio se han consolidado en las siguientes evidencias:

- Plan de negocio,
- Establecimiento de procedimientos para nómina, pago de impuestos
- Determinación de costos y precio,
- Realización de contratos,
- Participación en convocatorias para créditos PyMes
- Correcta realización de trámites, y
- Plan de comercialización.



Los empresarios comentan que en general la atención que han recibido por parte de la incubadora es muy efectiva, salvo algunas observaciones entre las cuales destacan las siguientes:

- Débil en cuanto a infraestructura,
- Mayor orientación y apoyo para la obtención de financiamientos,
- La flexibilidad de horarios, y
- Se han sentido abandonados en la etapa de incubación.

En cuanto a los resultados obtenidos al poner en marcha las recomendaciones y estrategias planteadas para el negocio, comentan que:

- Se han implementado en forma parcial,
- Los cambios son lentos,
- Dificultades con las empresas familiares por encontrar resistencia al cambio,
- Separar el negocio del ámbito familiar,
- Falta de dinero para implementar estrategias,
- Dificultad en la apertura de mercados,
- Dicen desconocer cómo vender su idea de negocio para acceder a un financiamiento,
- Dificultad para acceder a créditos sobre todo para las empresas de servicios,
- No se han logrado las ventas esperadas, y
- Piensan que hace falta más tiempo para ver resultados.

La situación de cada uno de los empresarios son distintas y de hecho, algunos de ellos no pertenecen al municipio de Tecámac, sino que viene de localidades cercanas a éste. Mientras que unos ya se encuentran en el mercado, otros apenas comienzan y las dificultades varían; por lo que no todas están en un proceso de incubación propiamente, sino más bien en la actualidad presentan dificultades y al no saber resolverlas con sus propios medios, acuden a la incubadora en busca de asesoría que les permita llevar a buen término la situación en cuestión.

Conclusiones

Al finalizar este estudio y al analizar los resultados podemos concluir:

- A) LOS EMPRENDEDORES en el Municipio de Tecámac y de las zonas circunvecinas no cuentan con una estructura administrativa y esto les impide crear estrategias y generar oportunidades en el mercado
- B) Tienen definidas sus debilidades pero no saben cómo solventarlas ni la forma de obtener recursos para crear fortalezas y generar oportunidades.
- C) Existe una cultura del empresario en que los problemas del negocio jamás serán tan grandes que se encuentren en riesgo de desaparecer como negocio.

En este momento, independientemente de las características y tamaño de una empresa o proyecto es prioritario definir sus objetivos a largo plazo y determinar de manera clara cuales son los resultados que desean obtener y la posición en el mercado que pretenden alcanzar. Los emprendedores y Mipymes en general deben ajustarse a estos cambios si pretender sobrevivir en el mercado, una fortaleza o debilidad según la apreciación que se tenga hoy en día es la globalización y el mercado informal cuya operación abarca más del 60% de la economía en México, por tanto es prioritario que ante esta situación se legisle más en función de apoyar programas y destinar más presupuesto a nuevos proyectos en el seno de las incubadoras, no solo de grandes corporaciones sino a emprendedores a quienes desde las universidades impulsan ideas que a la postre serán motores generadores de empleos formales, de igual manera el gobierno federal tiene un compromiso enorme ante las reformas en materia de educación, de recursos naturales, y laboral; sería conveniente voltear a ver la investigación que se desarrollan en las casas de estudio.

El mercado no es estático, goza de un gran dinamismo gracias a los avances tecnológicos, día con día surgen aspectos relevantes que pueden modificar el éxito de un negocio. Suponer que un emprendedor mantendrá su posición actual sin considerar y ajustarse a las nuevas condiciones del entorno es temerario e irresponsable. La globalización como se mencionó anteriormente es un fenómeno que nos rebasa, que crea cambios, modifica formas de pensar y actuar las estrategias, por tanto las ideas y proyectos INCUBADAS POR LOS EXPERTOS bajo la tutela y asesoramientos adecuados orientan y dan rumbo al desarrollo exitoso en la comercialización de productos y/o servicios.

En una última reflexión se establecen una serie de conclusiones de los resultados obtenidos en relación a la forma de trabajar de las Incubadoras para diseñar estrategias y lograr que la empresa o bien una idea o proyecto (emprendedor), logren viabilidad y madurez a fin de pasar de un proyecto a una realidad tangible hacia los consumidores.

Tener oportunidades de negocio y dar a la zona de Tecámac los valores agregados que se demandan, son en gran medida un compromiso social de las incubadoras, siendo una obligación que estas unidades de negocio UDN, lleven y conduzcan a los emprendedores no solo al arranque de la empresa, sino a ser parte de todo un sistema de acompañamiento que a lo largo de la vida de estas pequeñas empresas, contribuya a la creación de una cultura dirigida a la mejora continua, evitando al máximo las carencias de una estructura organizacional poco definida, la falta de técnicas administrativas que limiten la productividad y generación de empleos que tanto requiere nuestro país.

Referencias

De la Rosa, Gustavo (2013, 02 de agosto), "Peña buscará 'conectar' a emprendedores". Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/economia/2013/08/01/gobierno-lanzara-plataforma-emprededora>, consultado el 13 agosto 2013.

De la Rosa, Gustavo (2013, 01 de agosto), "'Bajan la cortina' 117,393 emprendedores". Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2013/07/31/emprendedores-bajan-la-cortina-en-mexico>, consultado el 13 agosto 2013.

Instituto PYME (2013), "Programas". Recuperado de http://www.mipyme.org/index.php?option=com_content&view=article&id=120:programa-nacional-de-emprededores&catid=62:programas-se&Itemid=56, consultado el 25 agosto 2013.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, (2013) "Incubadora de Empresas". Recuperado de <http://www.itesm.edu/wps/wcm/connect/Campus/TOL/Toluca/Incubadora+de+empresas/Incubadora+de+Empresas/> consultado el 21 agosto 2013.

Miranda, Javier (2012, 20 de agosto), "Trámites para abrir tu negocio". Recuperado de <http://www.dinerojoven.com/tramites-para-abrir-tu-negocio/>, consultado el 20 agosto 2013.

Pérez, Luis (2011, 5 de octubre), "Qué es una incubadora de negocios". Recuperado de <http://www.capitalprivado.com.mx/2011/05/10/que-es-una-incubadora-de-negocios/>, consultado el 25 agosto 2013.

Pérez, Pilar y Márquez, Alejandro (2006, Junio), "Análisis del Sistema de Incubación de Empresas de Base Tecnológica de México". Recuperado de <http://www.slideshare.net/ardyanita10/incubadoras-de-empresas-bt-mxico>, consultado el 25 agosto 2013.

Rivero, Cristina (2011). "Incubadora de Empresas". Recuperado de <http://www.uttecamac.edu.mx/hm/empresas/incubadora-empresas.htm>, consultado el 02 agosto 2013.

Cambio tecnológico sesgado a favor de trabajadores con mayores niveles educativos

María Luisa Basurto Hernández¹

Resumen

Un cambio tecnológico sesgado por habilidad supone que, a medida que los sectores productivos avanzan en el terreno tecnológico, están teniendo mayores requerimientos de demanda por trabajo calificado pues son éstos los más capaces para utilizar las nuevas técnicas en el proceso productivo y que trae consigo un aumento en su productividad. El trabajo analiza la posible existencia de un cambio tecnológico sesgado a favor de las personas que cuentan con un mayor nivel educativo en México, analizando los años de 1995 al 2012. Se muestra que el modelo de Acemoglu no aplica para un país en desarrollo, para verificar esto, se realiza un análisis gráfico del comportamiento salarial de los distintos niveles educativos, tomando a los trabajadores calificados como aquellos que cuentan con nivel de educación superior. Se mencionan las posibles causas que impiden recompensar con mayores salarios a las personas que cuentan con mayores niveles educativos. Concluyendo que no existe, en México, un cambio tecnológico sesgado a favor de los trabajadores más calificados y que existe la presencia de un fenómeno sociológico en el mercado laboral mexicano, llamado credencialización.

Palabras Clave: cambio tecnológico sesgado, Calificación, Modelo de Acemoglu, Credencialización.

¹ Estudiante del Programa integrado de Maestría y Doctorado en Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma Metropolitana. Línea de investigación: Estudios laborales. Correo electrónico: marilubasurto@gmail.com.

Introducción

Machin (2004)¹ utiliza como premisa fundamental de la hipótesis sobre cambios tecnológicos sesgados por habilidad, en adelante denotado "CTSH", que la demanda de los empleadores de mano de obra ha cambiado a favor de los trabajadores más calificados y educados, debido a que éstos están mejor preparados para trabajar con nuevas tecnologías.

Actualmente existe evidencia internacional que muestra que en las últimas décadas, pese a la creciente oferta de trabajadores calificados en los mercados laborales, los salarios relativos de éstos en relación con los de los trabajadores no calificados han aumentado. Una explicación a este fenómeno es la existencia de CTSH (cambios tecnológicos sesgados por habilidad).

Con la apertura comercial y la creciente competitividad entre las economías del mundo, el trabajo calificado ha tomado gran importancia en las décadas recientes, a tal grado que el cambio tecnológico actual ha llegado a ser complementario y no sustitutivo de este tipo de trabajo (Acemoglu 2009). Los trabajadores con un mayor nivel educativo pueden complementar mejor las nuevas maquinarias utilizadas en la producción que incorporan cada vez más y mejores adelantos tecnológicos porque su tiempo de aprendizaje en la utilización, mantenimiento y uso es mucho menor que el de los trabajadores que cuentan con menor nivel educativo.

De lo descrito anteriormente, surge el interés por investigar si ocurre o no un CTSH en México, ya que a nivel internacional se han desarrollado diversas investigaciones sobre CTSH y para el caso de México hay pocas investigaciones al respecto. La mayoría de las investigaciones existentes se han dejado llevar por modelos que son aplicables a *países desarrollados*, no tomando en cuenta ciertas consideraciones (que se mencionarán más adelante) para el caso de un *país en desarrollo*, como es el caso de México. Por lo tanto, el problema de investigación consiste en mostrar si ¿Existe un cambio tecnológico sesgado a favor de los trabajadores más educados en los países en desarrollo? Específicamente, se abordará el caso del sector formal e informal de la economía mexicana.

Esta investigación considera como hipótesis:

En México no existe cambio tecnológico sesgado a favor de trabajadores con mayores niveles educativos. Dado que México es un país con un modelo de desarrollo intensivo en mano de obra (no calificada) y existe además un bajo gasto en *I&D* en el sector productivo privado lo que significa que no se ha desarrollado un sector productor de capital fijo complementario al trabajo de alto nivel de competencias; por ello no existe una demanda significativa por trabajadores con alto nivel de educación que operaría a este sector casi inexistente productor de capital fijo.

El trabajo presenta, primeramente, la teoría sobre CTSH propuesta por autores contemporáneos como Acemoglu (2009) y Machin (2004). Además, se analizan algunas investigaciones que se han realizado para el caso de México. Por último, después de analizar la teoría actual sobre CTSH, se realiza un análisis gráfico con microdatos de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación

¹ Basa su trabajo en el intercambio entre la demanda relativa del trabajo y la tecnología.



y Empleo) que nos brinda información sobre el comportamiento de la educación e ingresos en México, observando que se cumple la hipótesis propuesta, en la que se muestra que la brecha salarial entre los trabajadores calificados y los trabajadores no calificados se ha hecho cada vez menor con el paso del tiempo (en su mayoría contrario al pensamiento de los autores estudiados en el marco teórico).

Marco teórico

2.1 Conceptos Básicos

Para Acemoglu (2009:659) existen dos factores que orientan el cambio tecnológico:

Efecto precio, habrá mayores incentivos para desarrollar tecnologías, es decir, para invertir en investigación y desarrollo, cuando los bienes producidos (nuevas tecnologías) tienen precios más altos.

Efecto tamaño de mercado, es más rentable el desarrollo de tecnologías que tienen un mercado más amplio, es decir, trabajadores que pueden utilizar estas tecnologías. El CTSH se ve impulsado, cuando aumenta la cantidad de trabajadores con mayores habilidades, esto se debe a que no van a encontrar escasez de trabajadores calificados que puedan utilizar las nuevas tecnologías.

El efecto tamaño de mercado puede ser suficientemente potente como para contrarrestar el efecto de los precios. La gran expansión de los sistemas de educación superior en todos los países del mundo ha ocasionado un fuerte crecimiento de la oferta de trabajadores con educación superior o terciaria. Este hecho ha justificado el planteamiento de la hipótesis que el cambio tecnológico es intensivo en trabajo educado, que se caracteriza por un aumento en la intensidad de uso del trabajo educado en relación con el trabajo menos educado.

2.2 Modelo básico sobre CTSH de Acemoglu

Acemoglu (2009:663) presenta un modelo con dos sectores, uno que produce con trabajo de bajo nivel de habilidades (L), con cierta maquinaria complementaria para este tipo de trabajador; y otro sector que produce con alto nivel de habilidades (H) con maquinaria complementaria para este tipo de trabajador. Supone también que el mercado laboral es competitivo.

Admite un hogar representativo, con preferencias estándar CRRA, donde CRRA es la Función de Utilidad de Aversión Relativa al Riesgo Constante. Una propiedad interesante de la CRRA es que a medida que el nivel de consumo es más alto la aversión¹ absoluta al riesgo es menor. Acemoglu propone una función de producción agregada² representada como una función de producción CES³ que combina dos funciones de producción correspondientes a cada sector de trabajadores, estas funciones son Cobb Douglas y exhiben rendimientos constantes a escala, las funciones a su vez integran la cantidad de maquinaria para cierto trabajador y el número de trabajadores que complementan esta maquinaria.

Se supone que todas las máquinas en ambos sectores son suministrados por monopolios que tienen una patente permanente en las máquinas. Los precios cobrados por los monopolistas en el tiempo t pueden ser interpretados como un "precio imputado de alquiler" puesto que las máquinas se deprecian después de su uso.

¹ Se considera averso al riesgo a la preferencia de una persona a aceptar una oferta con cierto grado de riesgo antes que otra con más riesgo pero con más rentabilidad.

²
$$\int_0^{\infty} \exp(-\rho t) \frac{C(t)^{1-\sigma} - 1}{1-\sigma} dt$$

³
$$Y(t) = [\gamma Y_H(t)^{\frac{1}{\sigma}} + (1-\gamma)Y_L(t)^{\frac{1}{\sigma}}]^{\sigma}$$
. Es la función de producción de elasticidad de sustitución constante, introducida por primera vez por Arrow et al. en 1961.

Se plantea una frontera de posibilidades de innovación que considera que un mayor gasto en $I+D$ lleva a la invención de nuevas máquinas. En todo momento, se supone que hay libre entrada en la investigación, lo que significa que cualquier empresa puede gastar una unidad del bien final en el tiempo t para generar un flujo destinado al gasto en investigación y desarrollo que genere nuevos modelos de máquinas.

Para simplificar el análisis, Acemoglu supone que la demanda por maquinaria es isoelástica y supone que los monopolistas fijan un precio para la maquinaria, igual a uno, que es mayor al costo marginal, este precio de monopolio es constante e igual a través del tiempo (en los dos sectores) y como los costos marginales son los mismos en ambas actividades, entonces se puede asumir que los precios también son iguales. Llegando a la conclusión de que la demanda de maquinaria que utilizan los trabajadores calificados (o no calificados) depende del precio de los bienes finales (correspondientes a cada sector de trabajadores) y de la cantidad de trabajadores calificados (o no calificados) que las estén utilizando.

Tanto los precios relativos de los dos bienes como los salarios relativos de ambos tipos de trabajadores se expresan en términos de la oferta relativa de maquinaria y de la oferta relativa de trabajadores.

Acemoglu obtiene que los beneficios relativos de ambos sectores de la economía están determinados por los precios relativos de los bienes que producen y por la oferta relativa de los trabajadores calificados con respecto a los trabajadores no calificados, y lo expresa de la siguiente manera:

$$\frac{V_H}{V_L} = \left(\frac{p_H}{p_L}\right)^{\frac{1}{\sigma}} \frac{H}{L}$$

Esta expresión, que representa los beneficios relativos en la economía, pone en evidencia los dos efectos de un cambio tecnológico sesgado:

El efecto precio el cual nos dice que si aumenta el precio relativo del bien final intensivo en H , aumentan los beneficios relativos del sector que produce bienes intensivos en H y, con ello, serán mayores los incentivos para inventar tecnologías que complementen al factor H . En otras palabras es un incentivo a invertir en el sector que produce maquinaria para el sector intensivo en H .

El efecto del tamaño del mercado nos dice que si incrementa la proporción de trabajadores educados en la economía, H/L , es un incentivo para que las empresas (que producen maquinaria destinada a trabajadores calificados) inviertan porque no van a encontrar escasez de trabajadores que las utilizan. El efecto tamaño de mercado, fomenta la innovación intensiva en el factor más abundante.

Además, Acemoglu supone una elasticidad de sustitución entre los factores H y L con valores mayores que uno y menores que dos, en particular nos percatamos que existe sustitución de los trabajadores más educados a los menos educados, a la inversa no se cumple, es decir, en el mercado laboral los más educados siempre van desplazando a los menos educados hacia abajo y entre más educados el rango de actividades donde pueden laborar es mayor. Se puede observar en la figura 1 cómo un cambio en la curva de demanda relativa mueve el premio a la habilidad de ω a ω^* . Ya que la ecuación que relaciona el salario relativo de ambos factores y la oferta relativa de los trabajadores, es la siguiente:

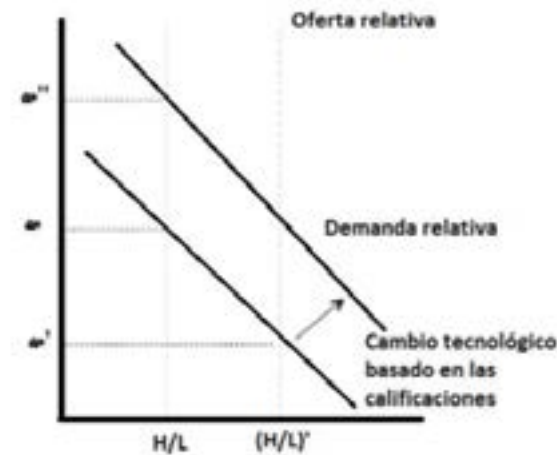
$$\omega^* \equiv \left(\frac{\omega_H}{\omega_L}\right)^* = \eta^{\sigma-1} \left(\frac{1-\gamma}{\gamma}\right)^{\sigma} \left(\frac{H}{L}\right)^{\sigma-2}$$

Con la ecuación anterior, Acemoglu plantea que, ante un aumento de la oferta de trabajadores calificados, sus salarios relativos tienden a disminuir (en un primer momento) y lo que hará que incrementen los salarios relativos es la cantidad que aumente la propensión al gasto en investigación y desarrollo.

El sesgo puede ilustrarse por medio de la figura 1, con la demanda relativa de trabajadores calificados, contra la oferta relativa de los

mismos, H/L. En ella se puede observar que un aumento de la oferta relativa de H/L a H/L' mueve el punto de equilibrio bajando la cantidad demandada de trabajadores calificados, así como también su salario.

Figura 1. Efecto de la demanda relativa por los trabajadores más calificados.



Fuente: Acemoglu 2002 y 2009

En cierto sentido, se crea un "exceso de oferta" de personal calificado, debido a la prima salarial a favor de los más calificados la cual crea expectativas de que quienes se califiquen la seguirán obteniendo en el futuro. Estas expectativas estimulan el crecimiento relativo de H, lo cual hace que se traslade la curva de oferta de calificaciones de H/L a H/L'. Este exceso de oferta aumenta el salario de los no calificados en relación con los calificados. El resultado puede ser contrarrestado por el impacto que produce el desarrollo tecnológico en la demanda de ocupaciones calificadas desplazándola hacia arriba.

Se tiene que pensar que en un país no desarrollado: el modelo de Acemoglu especifica que el sector que requiere H es el que innova. Ahora bien, este sector (grandes establecimientos) es un sector pequeño de la economía. Por lo cual, el aumento de la demanda relativa (H/L) puede ser tan pequeño que no logre compensar el aumento en la oferta relativa y que los salarios relativos de H caigan a través del tiempo. Esto parece ser lo que se ha observado en México.

Machin (2004:189) considera que la presencia de CTSH implica una mejora en el mercado laboral de los trabajadores más calificados y un deterioro significativo en el mercado de trabajo de los menos calificados, lo que aumenta la desigualdad en el mercado laboral.

En el caso de México ha disminuido la desigualdad en la distribución de los ingresos laborales debido al fenómeno señalado anteriormente. Además, porque existen factores institucionales (la política de ingresos del gobierno, la cual se transmite a través del Banco de México, fija límites mínimos al crecimiento de los salarios contractuales; leyes de salarios mínimos) que detienen la caída de los ingresos de los trabajadores con menores habilidades.

En general, el CTSH cuenta con la siguiente dinámica, ante un aumento en H/L:

1. Los salarios relativos de los trabajadores calificados y el premio a la habilidad decrece.
2. El cambio en la prima por calificación podría ser contrarrestada por los cambios en la tecnología, que empujaría la curva de demanda relativa de trabajo calificado hacia arriba y con ello el premio a la calificación, hasta que se igualen de nuevo oferta y demanda en el mercado laboral.

Por lo tanto, será el incremento en la demanda por calificaciones impulsado por el cambio tecnológico y no el aumento de las calificaciones en sí mismo el que aumente el premio a las calificaciones. Así, los salarios relativos de los trabajadores calificados aumentan, ya que para los empleadores son complementos de la nueva tecnología. El empleo para los más hábiles aumenta. Los salarios relativos de los trabajadores no calificados disminuyen.

Además, la investigación de Machin (2004:191) muestra evidencia donde países desarrollados (como Estados Unidos y el Reino Unido) han aumentado los ingresos de los trabajadores más educados; esto lo podemos ver en la tabla que presenta en su trabajo y que se muestran a continuación:

Tabla 11. Tendencias en la participación del empleo de graduados/no graduados (cuota por hora y salarios relativos) Reino Unido y EU, 1980-2000.

A. Reino Unido Encuesta de Población Activa / Encuesta General de Hogares

	Graduados cantidad de empleo (%)	Graduados cantidad de horas	Salario relativo semanal (tiempo completo)
1980	5.0	5.1	1.48
1985	9.8	10.5	1.5
1990	10.2	11.0	1.60
1995	14.0	15.4	1.60
2000	17.2	18.8	1.64
1980-2000	12.2	13.7	0.16
1980-1990	5.2	5.9	0.12
1990-2000	7.0	7.8	0.04

B. Estados Unidos Población Actual Activa

	Graduados cantidad de empleo (%)	Graduados cantidad de horas	Salario relativo semanal (tiempo completo)
1980	19.3	20.4	1.36
1985	22.0	23.6	1.47
1990	23.8	25.6	1.55
1995	25.5	28.1	1.61
2000	27.5	29.5	1.66
1980-2000	8.2	9.1	0.30
1980-1990	4.5	5.2	0.19
1990-2000	3.7	3.9	0.11

Fuente: Machin (2004:191).

1 La tabla es la misma que se muestra en Machin(2004:191) a excepción de un dato corregido. Se coloca en este trabajo sólo para ilustrar el análisis del autor.

La tabla 1 muestra el rápido incremento en el empleo de los universitarios graduados que ocurrieron en ambos países. En el Reino Unido en 1980, 5 de cada cien trabajadores tenían un nivel de educación superior, este nivel aumentó considerablemente a través de los años de 1980 y 1990 para llegar a un 17 por ciento para el año 2000.

En los EU hubo muchos más graduados en el inicio de la década de 1980, en torno al 19 por ciento, y se incrementa con el paso del tiempo, ya que para el año 2000, 27 de cada 100 son trabajadores graduados. Principalmente se observa que, en ambos países, los salarios relativos de los trabajadores graduados (calificados) se incrementó con el paso del tiempo a pesar del incremento que hubo en la oferta de trabajadores calificados, de acuerdo con Machin(2004) esto se debe a que en estos países hay un constante cambio tecnológico que ha permitido a estos trabajadores integrarse al mercado laboral y utilizar la nueva tecnología, lo que genera que las empresas sean mucho más productivas y se premie a los trabajadores con salarios relativos más altos.

También se muestra al final del Panel A y B (después de la línea divisoria correspondiente): El ritmo de variación de los salarios relativos, también llamados brechas salariales; las brechas salariales relativas de la educación se han abierto más en ambos países en la década de 1980. En el Reino Unido, 0.121 de los 0.16 ocurridos entre 1980 y 2000 tuvo lugar en la década de 1980, y en los EU, 0.19 de los 0.30 ocurrieron entre 1980 y 1990.

Desde la década de 1980 las brechas salariales educativas de ambos países se ampliaron, pero a un rit-

1 Este dato fue corregido, se supone que hubo un error de dedo del autor.

mo más rápido en la década de 1980 que en los años de 1990, para Machin esto se debió, principalmente, al boom tecnológico que hubo en esos años, como consecuencia de la introducción, en el mercado de bienes y en la industria, de las computadoras y nueva tecnología. En otras palabras, en esos años hubo un mayor cambio tecnológico que ocasionó el incremento en la demanda por trabajadores más calificados, ocasionando que la brecha salarial entre los trabajadores más calificados y los trabajadores menos calificados se ampliara mucho más en los años de 1980.

2.3 CTSH en México.

Al dar lectura a algunas investigaciones que se han realizado para el caso de México se puede observar que hay que tomar en cuenta ciertas consideraciones que caracterizan al mercado laboral mexicano, para no errar, como es el caso de algunos autores que se han basado en modelos similares al de Acemoglu, llegando a conclusiones no convincentes para un país en desarrollo.

Por ejemplo, Hernández, Llamas y Garro (2000) realizan un análisis para el mercado de trabajo en México, donde uno de los indicadores de eficiencia, con que opera el mercado laboral mexicano, es la determinación de premios monetarios a la educación, también llamados estímulos a la formación de capital humano. Analizando un periodo de tiempo entre 1991 y 1996 y basándose en un modelo de Katz y Murphy, llegan a la conclusión de que efectivamente se está premiando con mayores salarios a la mano de obra más educada, es decir, trabajadores que cuentan con nivel de escolaridad media superior y superior, en otras palabras concluyen que en México existe un CTSH.

En el trabajo de Hernández, Llamas y Garro (2000:53) se llega a la conclusión que el mercado laboral sí estimula la generación de capital humano porque premia más a los más educados pero el problema que tiene este trabajo es que:

Se analiza un periodo de tiempo muy corto (de 1991 a 1996) y el problema con los análisis de corto plazo es que puede ser un periodo de crecimiento (donde los salarios relativos de trabajadores más calificados aumenta con respecto a los trabajadores no calificados); por lo tanto, se propone hacer un análisis de largo plazo, donde el periodo de tiempo sea más amplio. Además, en este periodo de tiempo ocurrieron grandes eventos en la economía mexicana que pudo haber repercutido en el incremento en la brecha salarial (entre ambos tipos de trabajadores), entre estos eventos se encuentra la crisis del 94 y la apertura comercial en el 95.

Se adoptan esquemas (de Machin y Acemoglu, para países desarrollados) que presuponen un mercado competitivo. No tomando en cuenta que, en México, existen altas tasas de subempleo².

Su definición de trabajo altamente educado no corresponde con la definición de Acemoglu, ya que Acemoglu y Machin toman como trabajadores calificados a los graduados y certificados, y Hernández et al. consideran a los trabajadores de 13 años o más de escolaridad.

Se observa que nuestro mercado no es homogéneo, sino que hay presencia de Dualismo, que se manifiesta en lo que se ha llamado mercado formal e informal.

En las empresas Mexicanas, no existe la cultura de apostar por investigación y desarrollo.

Como se puede observar, en los puntos anteriores, hay que hacer una serie de consideraciones para ver la aplicabilidad en México de la teoría sobre CTSH.

Otras investigaciones que llegan a conclusiones similares son, por ejemplo, la de Huesca (2004), en la cual el autor realiza un análisis de los rendimientos de la educación con los datos de la ENIGH en el periodo 1984-2000, el autor utiliza el ingreso familiar asalariado y procede a desagregar los rendimientos y las brechas salariales por niveles educativos. En su investigación la educación preparatoria y superior muestra los mayores incrementos absolutos. El autor justifica que es

2 El INEGI, conceptualiza a una persona como subempleada a aquella persona que trabaja un número de horas menor al considerado como jornada laboral normal (8 horas), en forma involuntaria y desea trabajar más horas. Así mismo se considera como subempleada a aquel trabajador que laborando el número de horas igual o mayor al considerado como normal, obtiene ingresos menores al ingreso mínimo referencial, el cual es considerado como adecuado.

debido a una creciente demanda de trabajo calificado en un contexto de cambio técnico sesgado.

Castro (2007) analizó el comportamiento salarial entre 1992 y 2002 con datos de la ENEU, incluyendo 33 áreas urbanas del país. Encontró que la desigualdad salarial se incrementó hasta 1997, el origen se ubica entre grupos (educativos, ocupaciones y sexo) y al interior de los mismos. La razón se explica por diferencias en las remuneraciones a los factores productivos en los distintos centros urbanos del país y no tanto por la diferencia en la dotación de los mismos.

En Villareal (2008) se analiza el impacto del nivel educativo sobre el ingreso salarial en México para el periodo 1987-2004. Para ello, calcula la evolución de los rendimientos educativos empleando datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Obteniendo que los mayores rendimientos marginales corresponden a los individuos con nivel educativo más elevado.

Según la autora, una posible explicación a este fenómeno ha sido el alza en la demanda de trabajadores calificados durante el periodo 1980-1990, debido al crecimiento de las innovaciones tecnológicas intensivas en conocimiento a favor de los trabajadores con mayores niveles educativos.

Se puede notar que en las investigaciones anteriores, un indicador importante para denotar el grado de calificación de los trabajadores es el nivel educativo y en su mayoría basan su investigación en el comportamiento salarial (a través del tiempo) en cada uno de los niveles educativos correspondientes, llegando a la conclusión que efectivamente se premia con mayores salarios (ya sea relativos o absolutos) a los trabajadores más educados, no tomando en cuenta características muy importantes del mercado laboral mexicano que generan la dinámica de determinación de los ingresos laborales. Dado que se pretende poner a prueba el modelo básico de Acemoglu para determinar la posible existencia de CTSH en México, se tienen que tomar ciertas consideraciones al respecto.

3. Consideraciones de la aplicabilidad del modelo básico de Acemoglu para determinar la existencia de CTSH en México.

En algunas de las investigaciones anteriores se adoptan esquemas (de Machin y Acemoglu, para países desarrollados) que presuponen un mercado competitivo. No tomando en cuenta que, en México, existen altas tasas de subempleo. Este dato es importante porque deja ver la

necesidad de una parte significativa de la población por trabajar más para incrementar sus ingresos. Otro punto importante a considerar es la existencia de dualismo, ya que no sólo se cuenta con empleos formales sino actualmente existe un alto porcentaje (alrededor del 60%) de empleos en la informalidad. Aunque también se tendría que tomar en cuenta la presencia de un dualismo interno dentro del sector informal, como bien lo explica Fields(2008:271), la caracterización más común del sector informal es que se trata de un sector de fácil ingreso al que pueden entrar los trabajadores para ganar algo de efectivo en lugar de no ganar nada.

Aunque también se encuentra otra visión que ha ganado terreno últimamente, la idea de que gran número de quienes trabajan en el sector informal se encuentra allí voluntariamente, se puede decir que los que consideran esta opción son algunos trabajadores que pueden ganar más (o por lo menos aspirar a ganar más) en el autoempleo informal que en un empleo del sector formal. De aquí surge otra consideración a tomar en cuenta, la gran presencia en México de autoempleados.

Acemoglu desarrolla su modelo suponiendo una economía cerrada, pero se tiene que considerar una economía abierta. Además, supone homogeneidad en el funcionamiento del mercado laboral, es decir, supone una misma tasa de salarios para ambos tipos de trabajadores (tanto H como L), por lo que se tiene que considerar la libre movilidad de los factores.

Por último, en las empresas Mexicanas, no existe la cultura de apostar por investigación y desarrollo. Como bien lo menciona Llamas y Garro (2012:5), las grandes empresas mexicanas han optado por la asimilación pasiva de tecnología, tecnología de llave en mano o tecnología de caja cerrada, es decir, la sociedad permanece funcionando inmersa en la costumbre, esto lo podemos observar en el gasto destinado a I&D de México, que es de los más bajos entre los países de la OECD (0.5% del PIB).

Por lo tanto, me es de gran interés incorporar en investigaciones posteriores todos los puntos anteriores, que hasta la fecha no ha habido grandes avances al respecto, por el momento esta investigación se limita a mostrar que no se puede aplicar el modelo básico de Acemoglu a países en desarrollo, como es el caso de México, realizando en la presente investigación un análisis gráfico y dejando de lado las consideraciones para estudios posteriores.

4. Análisis de datos

Se parte del modelo de Acemoglu, ya que su hipótesis es interesante bajo una serie de supuestos, actualmente se han realizado estudios tanto en países desarrollados como en países en desarrollo sobre la existencia de CTSH. Sin embargo, no se toman en cuenta condiciones que vivimos en países en desarrollo, como es el caso de México.

Para mostrar el comportamiento salarial en los distintos niveles educativos se utilizaron las estadísticas (del segundo trimestre de 1995 al primer trimestre del 2012) de las medias de los siguientes niveles educativos: básica, media superior y superior. Las fuentes de las bases de datos fueron microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para los años 1995 al 2004, y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los años del 2005 al 2012.

Gráfica 1. Comportamiento salarial medio de los distintos niveles educativos en México. 1995-2012



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ENE y ENOE

En la gráfica 1 se presenta el comportamiento de las medias salariales de los distintos niveles educativos en México, en esta grafica se observa como las brechas salariales se han cerrado con el paso del tiempo; lo que pone en evidencia la inexistencia de un CTSH en México, ya que en los últimos años se ha observado un incremento en la oferta de trabajadores con educación superior y además una reducción considerable en los salarios de este tipo de trabajadores. Con énfasis, se puede afirmar que la incorporación de nuevas tecnologías ha sido insuficiente para compensar los aumentos en la oferta de trabajo más educado y, en consecuencia, ha sido insuficiente para generar un aumento sostenido en los salarios relativos de dicho trabajo.

Para relacionar esta investigación con el modelo de Acemoglu(2009) y Machin (2004), se calcularon los salarios relativos de los trabajadores con educación superior respecto a los trabajadores con educación media superior y básica, para esto, se realizó un índice que incorpora tanto los salarios de los trabajadores con educación básica y media superior, calculado de la siguiente manera:

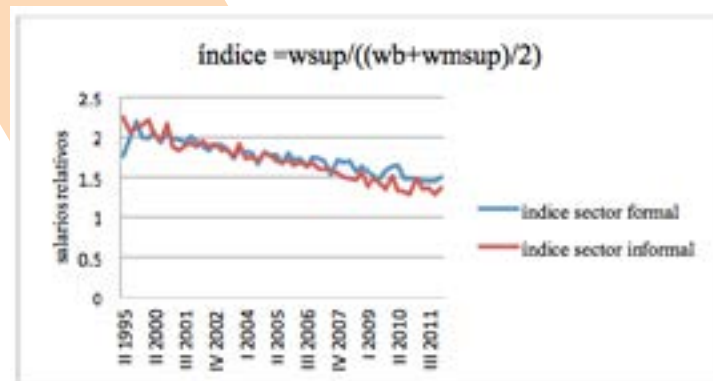
$$w_H = \frac{w_{superior}}{(w_{básica} + w_{media_superior})/2}$$

Este índice nos da los salarios relativos de los trabajadores más calificados respecto a los trabajadores no calificados, tomando a los trabajadores calificados como aquellos que cuentan con educación superior y considerando a los trabajadores no calificados como el promedio simple entre los trabajadores con educación básica y los trabajadores con educación media superior.

El comportamiento del índice se muestra en la gráfica 2, en la cual se ha diferenciado entre el sector formal e informal del mercado laboral, observando que la informalidad tiene un peso importante en México y los salarios relativos en la informalidad oscilan alrededor de los salarios relativos en el mercado formal, es decir, no es muy grande la brecha salarial entre ambos sectores pero sí se observa una fuerte caída en los salarios relativos de los trabajadores más calificados con respecto a los menos calificados tanto en el sector formal como en el sector informal.



Grafico 2. Salarios relativos, índice que incorpora los tres niveles educativos. 1995-2012



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ENE y ENOE.

El grafico 2 además muestra que a partir del año 2001 hasta la actualidad han disminuido los salarios relativos en el sector formal e informal de la economía mexicana, esto es debido a la mínima inversión que la economía mexicana destina a investigación y desarrollo; al no haber la suficiente inversión, se desencadena una serie de problemas que repercuten en los salarios de los trabajadores más calificados, es decir, al no haber inversión no se generan los empleos necesarios, en especial, para la creciente oferta de trabajadores más educados, por lo que no se demanda este tipo de trabajadores, lo que nos lleva al fenómeno de credencialización¹, es decir, dado que la posición social de los individuos y puestos laborales parecen depender, en gran medida, de sus certificaciones y diplomas; todos entran en una carrera desenfrenada en la que tratan de adquirir éstos, no por lo que formalmente acreditan (conocimiento), sino por no quedarse atrás en la competencia con otros que hacen lo mismo. Los resultados son la “inflación de los diplomas” pero con pérdida de valor individual, el exceso de educación -o sobre cualificación- y el subempleo.

Uno esperaría que al destinar una mayor preparación para el trabajo, es decir, a mayores años de escolaridad, o educación formal, la teoría sobre CTSH fuera valida, por lo que el trabajador obtendría una remuneración mayor, esto debido a que puede utilizar y desarrollar las nuevas innovaciones tecnológicas. Sin embargo, a partir del análisis gráfico, se puede observar que no existe evidencia suficiente que nos permita llegar a la conclusión de que existe un sesgo hacia trabajadores con un mayor nivel educativo, debido principalmente a la baja cantidad invertida en investigación y desarrollo, por parte de empresas y gobierno mexicano. La siguiente grafica nos muestra la disminución de los salarios correspondientes a los trabajadores más educados (con educación superior) respecto a los menos educados (media superior), en este caso no tomando en cuenta a trabajadores con educación básica.

Gráfica 3. Salarios relativos: educación superior respecto a los de educación media superior. 1995-2012



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ENE y ENOE.

¹ Término desarrollado en torno a las teorías credencialistas o teorías del filtro generadas a comienzos de los setentas por autores como Kenneth, Arrow y Paul Taubman.

En la gráfica 3, se observa que los salarios relativos tienden a la unidad, lo que muestra una tendencia a la igualación de ambos salarios (educación superior y educación media superior), este fenómeno tiene que ver con una teoría sociológica llamada credencialización y con La ley de correlación cero (Llamas, 2007:23). Esta ley señala que a medida que un nivel educativo tiende a hacerse universal, los beneficios económicos y sociales que obtiene la población que logra dicho nivel se reducen —y para quienes no alcanzan dicho nivel existe una desventaja creciente.

En los países en desarrollo, el lento crecimiento de la creación de nuevos puestos de trabajo formal en relación con el crecimiento de la oferta laboral, ocasiona la expansión del sector de trabajo informal. Como los trabajadores menos educados se emplean con mayor facilidad en el sector informal, se genera una disminución de los ingresos de dicho grupo de trabajadores. En México ha crecido fuertemente la educación superior su tasa es más alta de lo que crecen los empleos formales, entonces, los de educación superior desplazan a los de educación media superior de los mejores empleos de educación media superior, pero ahora, los trabajadores con mayores niveles educativos, tienen salarios de educación media superior, este comportamiento es representado por la caída de salarios relativos observado en la gráfica 3.

Conclusiones

No existe evidencia suficiente que muestre la presencia de un Cambio tecnológico sesgado hacia un uso más intensivo de trabajadores con altos niveles de escolaridad.

A lo largo de los años las grandes empresas mexicanas no han desarrollado la capacidad para generar y desarrollar tecnología que les permitan competir en los mercados internacionales. Como resultado han conducido al país a un rezago tecnológico y a la no utilización del capital humano complementario, no se han creado suficientes empresas dedicadas al desarrollo de mercados de alta tecnología con alcance mundial.

Se tiene que tomar en cuenta, que el crecimiento del empleo está directamente asociado a los volúmenes de inversión, por lo que, en México, se tiene que implementar políticas que fomenten la inversión (principalmente de nueva tecnología, para que llegue a ocurrir este CTSH); no solo que se cuente con apoyos económicos efectivos para que las empresas inviertan en investigación y desarrollo, sino que exista la capacitación necesaria, no para los trabajadores sino para los dueños de las grandes empresas Mexicanas, una capacitación que les permita cambiar la mentalidad que tienen, por ejemplo, el miedo que prevalece al riesgo e incertidumbre.

Así mismo, el Estado tiene que corregir la falla de coordinación institucional que domina en la mayoría de las sociedades, esta se rige por instituciones "extractoras", que crean derechos de propiedad inseguros, no permiten contratos y desalientan la innovación y la adopción de tecnología (Acemoglu, 2012). Y lo más importante, en lugar de crear un campo de juego nivelado, crean condiciones que favorece a un pequeño segmento de la sociedad y, a veces, incluso coaccionan a la gente para que trabaje a cambio de salarios bajos en ocupaciones en las que no deberían estar y les prohíbe desempeñar las ocupaciones que desean. Acemoglu y Robinson las llaman instituciones "extractoras" porque han sido diseñadas por los poderosos políticamente para extraer los recursos de la mayoría.

Como es de reconocer, la economía mexicana tiene mucho por corregir y hacer, en este trabajo solo se muestra que no existe tal cambio tecnológico orientado a favor de los trabajadores más educados, principalmente, por la deficiente propensión marginal destinada al gasto en investigación y desarrollo, lo que limita la invención de nueva tecnología y consecuentemente la demanda de trabajadores calificados que innoven o complementen la nueva tecnología, es decir, necesitamos que se invierta en investigación y desarrollo para incrementar la demanda por investigadores y al mismo tiempo permitir el desarrollo de capital fijo complementario al trabajador de alto nivel de competencias.

Bibliografía

Acemoglu, Daron (2002), "Technical change, Inequality, and the labor market", *Journal of Economic Literature*, 40, (1), American Economic Association, Pittsburgh, pp. 7-72.

Acemoglu, D. (2009) "Directed Technological Change". En Acemoglu, D. *Introduction to Modern Economic Growth*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Acemoglu, D. y Robinson, J. (2012) *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. Nueva York: CROWN-Random House.

Fields G. (2008) "Guía para los modelos multisectoriales del mercado de trabajo en los países en desarrollo". *EL TRIMESTRE ECONÓMICO*, vol. LXXV (2), núm. 298, abril-junio de 2008, pp. 257-297.

Garro, N., Llamas, I. (2012) "Eficiencia económica y capital humano en el sector manufacturero mexicano 2001 y 2009". En *Trabajo y cambio tecnológico en México*.

Hernández, E., Garro, N., Llamas, I. (2000) *Productividad y mercado de trabajo en México*, Plaza y Valdés, 1º Edición.

Llamas, I. (2007) "Educación y desigualdad". En *Educación, ciencia, tecnología y competitividad, Agenda para el desarrollo*, Universidad Nacional Autónoma de México, Vol.10, pp. 19-32.

Huesca-Reynoso, Luis (2004), "La rentabilidad de la escolaridad de los hogares asalariados en México durante 1984-2000", *Problemas del Desarrollo*, 35 (138), Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F. pp. 126-154.

Huesca, L. y Camberos, M. (2012) "Technical change and Labor market in Mexico: Anticipating the shape of occupation and qualification for a better assessment". *The International Conference on Innovative Methods for Innovation Management and Policy (IM2012) May 21st to 24th*.

Machin, Steph.(2004) "Skill-biased technical change and educational outcomes". En *International Handbook on the Economics of Education*. Edited by Geraint Johnes and Jill Johnes. Edward Elgar Publishing LTD, pp. 189-210.

Castro-Lugo, David (2007), "Disparidad salarial urbana en México, 1992-2002", *Estudios Sociales*, 29, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Hermosillo, pp. 117-153.

Villarreal Peralta, Edna María (2008), "Evolución histórica de los rendimientos educativos en México: 1987-2004", *Estudios Sociales*, 16 (32), Centro de Investigación y Desarrollo, Hermosillo, pp. 59-78.

Emprendedores y Business Angels: el impacto de su interacción sobre el incremento de valor de la Start-up.

 Laura Curiel Piña¹
 Graciela Kuechle²

Resumen

Los Business Angels representan la primera fuente de financiamiento de empresas en etapas iniciales, además de aportar capital, contribuyen con su conocimiento, experiencia y contactos. Están considerados como "dinero inteligente" (Politis, 2008) por el valor que agregan al proyecto. Suelen mantener su inversión en cada proyecto entre 4 y 7, establecen relaciones de largo plazo con el objetivo común de maximizar el desempeño y valor de la Start up. Sin embargo, las distintas motivaciones y expectativas de los involucrados pueden generar desviaciones en las estrategias de negocio o algunos conflictos de interés que tienen impacto en el incremento de valor de la Start up y en la permanencia de la empresa.

El Capital Intelectual (Kogut & Zander, 1992; Grant, 1996) y Capital Social (Coleman, 1988; Nahapiet & Ghoshal, 1998) constituyen el principal enfoque para identificar el tipo de contribución que cada Business Angel puede aportar al proyecto. Las primeras, están relacionadas con sus conocimientos, experiencias y habilidades y tendrán impacto en las estrategias, la tecnología, la forma de organización o el modelo de negocio. Mientras que las segundas, tienen que ver con la atracción de personas tales como proveedores, ejecutivos, otros inversores o clientes. (Politis, 2008). El valor agregado se dará dependiendo de la dispo

¹ Candidato a Doctor, Universidad de Deusto, Emprendimiento. laucurpi@opendeusto.es

² Doctor, Universidad de Virginia, Batten Fellow, Emprendimiento, grmkuechle@gmail.com

sición del BA de aportar algo más que capital, así como de la apertura del equipo emprendedor para aceptarlas. (Macth & Robinson, 2009; Macth, 2011).

El objetivo de este estudio es analizar ¿de qué manera estas contribuciones de los inversores van a tener impacto en el desempeño de la Start up y en el incremento de valor que alcanzará durante el proceso de inversión? En este artículo se demuestra que elementos como la gobernanza, las formas de organización, las relaciones de liderazgo y poder, la confianza, los conflictos de interés (Macht, 2011; Collewaert, 2013) y otros relacionados con la interacción entre los involucrados en el proyecto serán determinantes en la definición de las estrategias para maximizar la inversión y lograr el crecimiento esperado de la Start up.

Utilizaremos la metodología de caso de estudio, ampliamente aceptada para fenómenos complejos y actuales (Eisenhardt & Graebner, 2007; Yin, 2009); nos facilitará la identificación de evidencias para corroborar nuestras hipótesis. Se han llevado a cabo entrevistas semi estructuradas con algunos de los involucrados, además de otras fuentes de información secundaria. Posteriormente se ha realizado el análisis de la información utilizando técnicas cualitativas. Esta Start up del sector tecnológico, está considerada como un caso de desinversión exitosa en su mercado.

El trabajo forma parte de una tesis Doctoral y constituye una gran aportación al debate académico ya que los temas de interacción entre Business Angels y emprendedores así como su contribución y su impacto en el incremento de valor de la empresa están poco estudiados y para este país Europeo este es el primer estudio.

Palabras Clave: Business Angels; Emprendedor; Start ups; Desempeño; Relación.

1. Introducción

El capital que los Business Angels (BAs) invierten en proyectos, representa una importante fuente de financiamiento para empresas en etapas tempranas. Son considerados como “capital inteligente” porque además aportan experiencia, conocimientos y contactos. (Aernoudt, 2005; Harrison & Mason, 1993; Politis, 2008). Los BAs invierten su propio capital en empresas en las que no tienen relación familiar; prefieren invertir en industrias en las que han tenido experiencia previa, como emprendedores o inversores (C. M. Mason & Harrison, 1997).

Durante las últimas dos décadas, el capital riesgo informal ha sido reconocido como la mayor fuente de financiación para las pequeñas empresas (Doran & Bannock, 2000; Harrison & Mason, 1993). Por el alto grado de incertidumbre y riesgo que implican este tipo de proyectos, la financiación a través de capital informal es mucho más factible que a través otro tipo de inversores (Hellmann & Puri, 2002; Lange, Bygrave, Nishimoto, Roedel, & Stock, 2001; C. Mason & Harrison, 2002; Politis, 2008; Saetre, 2003; Wright, Pruthi, & Lockett, 2005). La importancia y crecimiento acelerado del sector ha llamado la atención tanto del ámbito político como académico. A pesar de la relevancia de su actividad, no existen suficientes estudios que analicen el impacto de sus contribuciones y la manera que estas afectan al incremento de valor de la empresa.

Según datos de la Red Europea de Business Angels, 2012 (EBAN) se estima que el capital riesgo informal en Europa representa 5 billones de euros, mientras que en Estados Unidos son 17.4 billones de euros al año, lo que nos demuestra que esta actividad en Europa todavía está en etapa emergente. Los mercados con mayor madurez en el continente europeo son Reino Unido, España y Francia. Muchos inversores han preferido permanecer anónimos para no ser avasallados por propuestas de los emprendedores (Berggren & Fili, 2008; Haar, Starr, & MacMillan, 1988). Se calcula que durante el 2012 se financiaron casi 3000 empresas y se generaron alrededor de 18 mil empleos en Europa.

Mason and Harrison (1997) identifican tres principales diferencias entre BAs y otro tipo de inversores, a saber, la disposición a aceptar bajas tasas de retorno, la preferencia por invertir en economías locales, y la etapa del ciclo de vida de la empresa, ya que principalmente se enfocan en Start ups y empresas en etapas iniciales. Los BAs suelen invertir solos o en grupos (Harrison & Mason, 1991). Su participación y rol activo es fundamental en etapas tempranas, para consolidar el modelo de negocio y agregar valor a la empresa.

Este estudio se concentra en un mercado de capital riesgo Europeo emergente y tiene tres objetivos primordiales; el primero, identificar evidencias sobre las contribuciones de los BAs a las empresas en las que invierten y cómo estas contribuciones están determinadas por sus conocimientos, experiencias y habilidades previas. El segundo, investigar sobre el efecto de las interacciones entre inversores y emprendedores en la definición de estrategias de la empresa y su consecuente impacto en el incremento de valor de la empresa y proceso de desinversión. Nuestro tercer objetivo es analizar la exitosa trayectoria de una Start up Europea; que en lapso de 5 años logró incrementar su valor considerablemente al ser adquirida por un comprador en 70 millones de euros.

El estudio está organizado en cuatro secciones, la segunda sección define la metodología y proceso para la recopilación de la información. En la tercera sección hace una descripción detallada de la trayectoria de la empresa. La cuarta sección realiza el análisis de las evidencias identificadas en el caso de acuerdo a los elementos considerados en nuestro modelo. Y la última sección presenta las conclusiones y aportaciones que hacemos a partir de este estudio.

2. Metodología

Hemos elegido la metodología del caso que es una técnica de investigación empírica para fenómenos contemporáneos en los que los límites entre el fenómeno de estudio y su contexto se traslapan. (Eisenhardt, 1989; Yin, 2009). Esta metodología se utiliza cuando se analizan fenómenos sociales contemporáneos reales que pueden ser directamente observados pero en los que no es posible intervenir para manipular comportamientos o controlar el contexto (Yin, 2009). El caso analizado en el presente estudio concierne a la interacción de un conjunto de emprendedores e inversores durante un período de cinco años. Dicha interacción se halla inmersa en un contexto social y económico de difícil demarcación sin el cual no puede ser analizado. La metodología del estudio de caso es adecuada bajo estas condiciones dado que la cantidad de variables de las que depende el fenómeno sobrepasa el número de datos.

Los casos de estudio individuales son pertinentes académicamente cuando el caso cumple con características de unicidad y cuando el carácter significativo del fenómeno lo amerita; así como cuando se tiene acceso a información que previamente resultaba inaccesible (Yin, 2009). Esta Start up está considerada como una de las desinversiones más exitosas en su mercado en los últimos diez años y no ha sido analizada aún desde el punto de vista académico. Reflexionar sobre la historia de una Start up exitosa nos aporta elementos clave para el debate académico y para futuros aprendizajes en la creación e inversión de empresas.

La metodología del caso sigue procedimientos muy específicos (Yin, 2009) que han sido respetados dentro de este estudio. Nuestra unidad

de estudio es la empresa. Hemos considerado la opinión tanto de los inversores, como de los emprendedores involucrados lo que proporciona validez al caso (Yin, 2009) al incluir evidencias de distintos actores (Harrison & Mason, 2004).

El primer paso fue identificar en la literatura los elementos más relevantes de la relación e interacción entre inversores y emprendedores durante el proceso de inversión. Posteriormente se llevaron a cabo una serie de entrevistas semi estructuradas (Rubin & Rubin, 1995) con dos de los tres fundadores iniciales del proyecto (F1 y F2). También hemos entrevistado a dos de los cuatro Business Angels del proyecto (I1, I2). Recopilamos información relativa al capital humano y social de los inversores y emprendedores del proyecto y a otros datos relacionados con el desempeño de la empresa a través de fuentes secundarias para dar validez al caso (Yin, 2009). Posteriormente la información fue confirmada con los entrevistados.

Los participantes viven en distintos países, por eso fueron entrevistados por separado vía Skype (Hanna, 2012) tal como sugieren Sturges and Hanrahan's (2004) que consideran que este medio para la recolección de información es tan valioso como otros presenciales, ya que a través de las pausas y el tono de la voz es posible detectar comportamientos no verbales del entrevistado (Sturges & Hanrahan, 2004).

A todos los entrevistados, les pedimos hacer una línea del tiempo con los hitos más relevantes de la historia de la empresa. De acuerdo con las propuestas teóricas definidas en la revisión de literatura les hicimos preguntas relativas a su dedicación horaria a la Start up, sus contribuciones no financieras -tanto de conocimientos (mercado, organizacional, competencia y tecnología) como de contactos (socios clave, clientes, ejecutivos clave y financiamiento adicional)- así como aspectos relacionados con la interacción entre inversores y fundadores. (Yin, 2009).

Todas las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas. La información obtenida fue analizada a través de técnicas comunes de investigación cualitativa como la identificación de temas dentro de textos (Ryan & Bernard, 2003) usando códigos que facilitarían la comparación y análisis de la información para encontrar evidencias de las contribuciones no financieras del inversor en la Start up y su impacto en el incremento de valor de la empresa.

La categorización y combinación de evidencias obtenidas durante las entrevistas y en la recopilación de documentos, de acuerdo a los códigos se hizo con la ayuda de software especializado para el tratamiento de información cualitativa (Miles & Weitzman, 1996) para poder generar la base de datos para el estudio. Toda la información ha sido claramente estructurada y sistematizada para su análisis, en líneas de tiempo, tablas de contenido, matrices de datos y cuadros de tabulación (Miles & Huberman, 1994).

3. Resultados empíricos

En este apartado, realizaremos la descripción cronológica (2005-2010) de los hitos más relevantes en la trayectoria de esta Start up. Hemos omitido los nombres para guardar la confidencialidad de la empresa y de las personas implicadas.

Hitos del 2005. Surgimiento de la idea de negocio.

El surgimiento de esta Start up, se presenta en el 2005, cuando un joven Europeo de 22 años (F1) se va de intercambio a Estados Unidos, durante su último año de formación universitaria. En estos meses, F1 conoció un sitio web que estaba teniendo mucho éxito entre los jóvenes universitarios americanos y decide tropicalizar el proyecto para Europa. Al volver se reúne con algunos amigos (F2, F3) para desarrollar el proyecto y elaborar el plan de negocios. El equipo emprendedor inicial estaba conformado por tres jóvenes (F1, F2 y F3).

Hitos del 2006. Constitución de la empresa.

Durante la Semana Santa del 2006, el equipo emprendedor (F1, F2, F3) hizo el lanzamiento del prototipo del sitio web. Unos meses tenían 500 usuarios. Esas métricas daban idea clara del éxito del proyecto, por lo que el equipo emprendedor empieza a buscar financiamiento para continuar con el desarrollo. El primer inversor (I1), es un hombre joven que tuvo la visión sobre el potencial del proyecto y firma el primer cheque.

La entrada de I1 proporcionaba mayor credibilidad al proyecto para obtener otras fuentes de financiamiento. Se suman otros tres inversores (I2, I3, I4) con mayor experiencia. Eran empresarios (I1, I2) y directivos (I3, I4) de empresas con capacidad de inversión, Para septiembre de 2006 se levanta la primera ronda de financiamiento, por 550 mil euros. En esta ronda los emprendedores F1, F2, F3 no consiguen hacerse de suficientes participaciones de la empresa; pero tenían claro que sin esa financiación y sin las condiciones que ponían los inversores el

proyecto se quedaría solo en papel. Debido a la falta de experiencia en gestión del equipo emprendedor, en Agosto de 2006 contratan a un Director General con ayuda de sus inversores. El hizo varias contribuciones relevantes para el establecimiento, ejecución y dirección de los requisitos iniciales de la compañía. Junto con los fundadores F1, F2 y F3 ayudó a definir el nombre comercial del sitio web.

Fundador 1, conocía a un joven Californiano (F4) que un par de años antes había iniciado una empresa en el mismo sector. La experiencia previa de F4 eran relevantes para la Start up; así que el equipo emprendedor decide invitarlo a colaborar como consultor.

El proyecto de F4 en Estados Unidos, no tuvo el éxito esperado, así que F4 decide mudarse a Europa y sumarse a esta nueva empresa de tiempo completo. En octubre de 2006, el joven Californiano (F4) aceptaba el cargo de Director de Producto, bajo el liderazgo del Director General. En octubre del mismo año, F1 recibe una oferta de empleo en una firma internacional de consultoría y acepta; F1 continúa ligado al proyecto únicamente como miembro del Consejo.

Otro chico americano se integra al proyecto, Fundador 5 (F5). Tenía experiencia en el desarrollo de sistemas y Web, por lo que sus conocimientos eran de gran valor.

Hitos del 2007. Conformación del equipo y lanzamiento de la empresa.

El primero de enero de 2007 se produce el lanzamiento comercial del sitio web, con un equipo técnico y directivo fortalecido. El sitio continuaba generando usuarios y aceptación entre su mercado objetivo. Desde este momento los emprendedores vislumbraban la posibilidad

de crecer, debían decidir si era mejor el crecimiento local o internacional. En un primer momento, los emprendedores deciden esperar y hacerse un poco más fuertes en el mercado local ya que la internacionalización requería mucho capital.

En este período, las acciones de monetización eran prioritarias para la empresa. Se agregan funcionalidades al sitio para captar ingresos a través de patrocinios y venta de publicidad. En junio de 2007, los jóvenes emprendedores (F1, F2, F3, F4, F5) deciden que F4 debe ocupar el cargo de Director General.

En septiembre de 2007, se levanta una segunda ronda de financiación por 1 millón de euros. Esta ronda tenía tres objetivos claros para los fundadores. El primero, hacer frente a los requerimientos de desarrollo del sitio web; el segundo, retomar el control accionario de la empresa, a través de la recompra de acciones y el tercero, reconocer la contribución de los dos chicos americanos (F4 y F5) al proyecto, otorgándoles participación accionaria y reconociéndolos como parte del equipo fundador.

El número de usuarios seguía creciendo y fue necesario contratar más personal. El diseño del software que procesaba la información de los usuarios activos del sitio (back-end) absorbía muchos recursos financieros; en el 2007 este tipo de tecnologías eran muy caras, el capital existente resultaba insuficiente. La empresa entraba en un ciclo de crecimiento rápido de usuarios, con altos costos tecnológicos y sin generar ingresos suficientes.

Resultaba indispensable hacer alguna alianza estratégica o bien buscar una compañía de mayor tamaño que pudiera adquirirlos para explotar el potencial de la empresa y expandirse a otros mercados. Hubo un acercamiento con una empresa líder de un sector relacionado que tenía intenciones de adquisición, pero esto no sucedió.

Tras el fracaso en la negociación con el posible comprador, el equipo emprendedor decide que su estrategia debe ser fortalecerse en el mercado local. Esta decisión, que era liderada por el Director General y contaba con el apoyo de varios de los inversores, esto causó mucha tensión entre los involucrados. En el mercado

surgieron competidores que comprometían la sobrevivencia de la empresa. Sitios similares llegaban con fuerza a Europa, principalmente desde América.

Al final del primer año (diciembre 2007) el sitio tenía ya un número considerable de usuarios, 649 mil. El líder a nivel mundial, un sitio similar de Estados Unidos, tenía 340 mil usuarios en este país europeo. Su presentación oficial sería en los próximos meses. En los otros mercados en los que había entrado este sitio americano, lograba el liderazgo y eliminaba a los pequeños competidores locales. Los emprendedores (F1, F2, F3, F4 y F5) entendían la necesidad de desarrollar más funcionalidades en el sitio para hacerse más eficientes y soportar la llegada del líder a su mercado.

Ante esta crisis, F1 regresa a la empresa y ayuda a levantar más capital para ganar liderazgo en el mercado local. Se acercan a un fondo de capital riesgo para acceder a un monto de financiación mayor.

Hitos del 2008. Consolidación de la empresa y estrategias de crecimiento.

Este año comenzó con la llegada del sitio líder a nivel mundial a su mercado. El sitio europeo, estaba muy bien posicionado entre los jóvenes de 15 a 18 años, quienes estaban muy satisfechos con la confidencialidad y exclusividad que les proporcionaba el sitio. Estos usuarios no se sintieron atraídos por el líder estadounidense y permanecen en el sitio europeo.

Esta Start up, ganaba protagonismo en los medios de comunicación, se trataba de una empresa exitosa creada por cinco jóvenes europeos y americanos que competía fuertemente en el mercado. Por tanto, se hace necesario, contratar a otro ejecutivo clave para manejar adecuadamente la información mediática. En febrero de 2008 contratan al Director de Comunicación. En junio de 2008, F1 y otros colaboradores atraen un nuevo socio. Levantan la tercera ronda de financiación por 9.5 millones de euros con un fondo de capital riesgo. El valor Post Money¹ de la empresa queda en 55.8

¹ Valor Post Money: Se refiere al valor de la compañía, después de recibir fondos, tales como inversiones de capital riesgo o inversores ángel y que son añadidas a su cuenta de Balance. <http://www.investopedia.com/terms/p/postmoneyvaluation.asp>

millones de euros, que para una Start up que llevaba apenas un año y medio de haber empezado era un gran logro. Este fondo de capital riesgo entra al proyecto con algunos poderes políticos sobre el resto de los inversores. El plan de negocios presentado al Capital Riesgo pretendía llegar a punto de equilibrio para disminuir las necesidades financieras. En septiembre de 2008, contratan a un Director de Monetización, quien tenía la consigna de generar ingresos para la empresa. También contratan a un Director de Sistemas con mayor experiencia. F2 y F3, se unen al equipo del Director de Monetización.

En septiembre de 2008, F1 sale nuevamente del proyecto. Continuando su labor como Consejero; apoyando en el perfeccionamiento de políticas internas y buscando un comprador a nivel internacional. F1 se va a Estados Unidos para desarrollar una nueva idea de negocio.

En diciembre 2008, la empresa tenía 50 empleados y 3 millones de usuarios. El 92% de la población del país de 14 a 18 años eran usuarios del sitio. Instalaban 50 servidores a la semana para dar servicio a sus millones de usuarios. Eran los principales compradores de servidores en Europa detrás de un portal alemán que solo instalaba 10 por semana. También se mudaron a unas oficinas más lujosas y mejor ubicadas. Otros competidores locales seguían surgiendo sin éxito. Por ejemplo, la empresa con la que habían hecho algunas negociaciones para la compra, también lanzó su sitio web con características similares y meses más tarde fracasó.

Hitos del 2009. Estrategias de desinversión del proyecto.

El 2009, comienza con un incremento importante de usuarios; eran 5 millones. La empresa no lograba ser autosuficiente y la necesidad de buscar la desinversión o salida se hacía inminente para fundadores e inversores. Tenían que buscar un comprador antes de que la empresa muriera de éxito por falta de ingresos. De marzo a mayo, F1 e I1 comienzan a negociar la venta de la empresa, pero no cierran la operación. En junio de 2009, con 7 millones de usuarios, y una facturación de 500 mil euros al trimestre, el Director General (F4) cesa

al Director de Monetización. Las acciones de monetización pierden fuerza; la necesidad de capital sigue siendo constante. El fondo de capital riesgo que entró en la tercera ronda de financiación, tenía la capacidad financiera para hacer frente a una nueva ampliación de capital, pero esto significaba la dilución de varios inversores. Otra alternativa era buscar la salida (exit) a través de la adquisición de un socio comercial de mayor tamaño. De esta manera los inversores y fundadores podrían salir del proyecto con mejores rendimientos.

La situación actual de la empresa empezaba a generar tensiones entre el equipo directivo, los fundadores y los inversores, como sucede normalmente en momentos de crecimiento. En el mes de agosto de 2009, F2 abandona el proyecto se va a Estados Unidos a emprender un nuevo negocio e invertir en otros proyectos. F2, continúa como Consejero y colaborando a distancia.

La introducción de mejoras y funcionalidades tiene buena aceptación entre los usuarios. En septiembre de 2009, contratan a una nueva Directora General. El Director General (F4), se convertiría en Consejero Delegado de la compañía. El objetivo de la nueva Directora era lograr la rentabilidad de la empresa y una mejor negociación para el exit.

Hitos del 2010. Desinversión.

En enero de 2010, se integra un nuevo Director de Sistemas que contribuyó a enriquecer el sitio. Durante el mes de marzo, llega una propuesta de compra al Consejo de Administración. Dicha propuesta es rechazada por el Capital Riesgo, sin ser comunicada al resto de los accionistas. Se lleva a cabo la ampliación de capital que se planeaba meses antes.

Para mayo de 2010, la empresa contaba con 8 millones de usuarios. Se logran alianzas con empresas como Coca Cola, Hewlett-Packard, Movistar y Sony. La empresa buscaba conservar el liderazgo en el mercado local y fortalecer sus acciones de monetización.

Finalmente, tras varios meses de negociación, en agosto de 2010, el 80% de la empresa es comprada por un líder del sector telecomunicaciones del por 70 millones de euros, para

enriquecer su propuesta de negocio. El resto de la empresa quedaba en manos del equipo directivo. Al momento de la venta, la Start up tenía 140 empleados y una penetración de 86% de mercado. Constituye una de las cinco mejores Start ups del país por su valor de venta.

En la Tabla 1, hemos concentrado la información de los hitos más relevantes de la trayectoria de la empresa en orden cronológico para que puedan ser visualizados simultáneamente. En la Tabla 2, se incluye la información disponible, relacionada con las cuatro rondas de financiación de la empresa.

Tabla 1. Línea de tiempo de la empresa

	Hitos	Organización	Estrategia	Usuarios	Empleados	Instalaciones
		Equipo Emprendedor Ejecutivos Clave				
2005	Constitución de la empresa por los 3 fundadores iniciales (F1, F2 y F3)	Fundador 1 Fundador 2 Fundador 3				
2006	<ul style="list-style-type: none"> Primer Prototipo (Semana Santa) Segundo Prototipo (verano) Cambio al nombre oficial (agosto) 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 1 sale del proyecto (octubre) Fundador 4 Dir. Producto (octubre) Fundador 5. Sistemas (octubre) 	Dir. Gral (agosto) Posible expansión a otros mercados	1000	7	Primera oficina
2007	<ul style="list-style-type: none"> Lanzamiento Oficial (enero) Surgen otros pequeños competidores en el mercado local. Competidor principal 50 millones de usuarios en el mundo y 346 mil en este país. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 4 Director General (junio) Otorgan participaciones Fundador 4 y Fundador 5 (Septiembre) Fundador 1 regresa al proyecto (diciembre) 	<ul style="list-style-type: none"> Cesan al Director General (junio) Nuevo Director de Tecnología (septiembre) 	649 mil		
2008	<ul style="list-style-type: none"> Entrada del líder mundial al mercado local. Cuarto término más buscado en Google global Instalaban 50 servidores por semana 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 1, vuelve a salir del proyecto. (septiembre) Fundador 2 y 3 se unen al equipo del Director de monetización. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesionalización del management Monetización Hacerse fuertes en el mercado local. Soportar la llegada del líder mundial al mercado local 			
2008	<ul style="list-style-type: none"> Entrada del líder mundial al mercado local. Cuarto término más buscado en Google global Instalaban 50 servidores por semana 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 1, vuelve a salir del proyecto. (septiembre) Fundador 2 y 3 se unen al equipo del Director de monetización. 	<ul style="list-style-type: none"> Buscar un comprador Monetización Hacerse fuertes el mercado local 	3 millones	50	Segunda oficina
2009	<ul style="list-style-type: none"> 500 mil euros de facturación trimestral Tercer término más buscado en Google global Hackean la empresa, 3800 usuarios afectados (diciembre) Se consolidan como el sitio con mayor tráfico en el mercado local. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 2 sale del proyecto Fundador 4 Consejero Delegado (septiembre) 	<ul style="list-style-type: none"> Cesan al Dir. De monetización. (junio) Nuevo Dir. Sistemas. (junio) Nuevo Dir. Gral. (septiembre) 	7 millones	80	Tercera oficina
2009	<ul style="list-style-type: none"> 500 mil euros de facturación trimestral Tercer término más buscado en Google global Hackean la empresa, 3800 usuarios afectados (diciembre) Se consolidan como el sitio con mayor tráfico en el mercado local. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundador 2 sale del proyecto Fundador 4 Consejero Delegado (septiembre) 	<ul style="list-style-type: none"> Cesan al Dir. De monetización. (junio) Nuevo Dir. Sistemas. (junio) Nuevo Dir. Gral. (septiembre) 	7 millones	80	Tercera oficina
2010	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de logotipo (febrero) Los compran por 70 millones de euros. 80% de la compañía (agosto) 86% de penetración en el mercado local. 	Fundador 3 Vicepresidente	<ul style="list-style-type: none"> Nuevo Dir. Operaciones. (enero) El comprador decide mantener al equipo directivo Inversor 4 deja su cargo de Presidente del Consejo. 	8 millones (marzo)	140	

*Elaboración propia.

Tabla 2. Rondas de Financiación de la Start up.

	Fecha	Inversores	Monto	Valor Post Money
1	Septiembre 2006	4 BAs + 2 F&F&F	550 mil euros	2 millones euros
2	Septiembre 2007	Re compra acciones. Otros inversores	1 millón euros	
3	Junio 2008	Fondo de Capital Riesgo	9.5 millones euros	55.8 millones de euros

*Elaboración propia.

4. Discusión del Caso

En la sección anterior hemos mencionado que el crecimiento de esta empresa fue de carácter exponencial, sobre todo en usuarios. Se trataba de un modelo de negocio innovador dentro del sector internet, que se encontraba en etapa emergente en el país. El crecimiento de una Start up se logra, con la capacidad y habilidad de sus dirigentes para manejar eficientemente los recursos. (Arbaugh & Camp, 2000). ¿Cuáles fueron las contribuciones no financieras que hicieron los inversores, para incrementar el valor de la empresa en un período tan corto? En esta sección analizaremos la información del caso, para responder a las siguientes preguntas específicas (i) de qué manera la experiencia y los conocimientos previos de los inversores ayudaron a definir estrategias de crecimiento para la start up, (ii) qué papel jugaron las relaciones y contactos de los emprendedores e inversores para atraer más capital a la empresa, (iii) en qué medida la participación de los inversores, ayudó a dar credibilidad al proyecto para atraer financiación adicional para lograr la venta a un socio comercial y finalmente (iv) cómo las interacciones entre inversores y emprendedores, lograron generar sinergia para el crecimiento de la empresa ya que es de esperar que la alineación o desalineación de los objetivos de emprendedores e inversores tenga un impacto sobre el valor de venta de la empresa (Bygrave & Timmons, 1992; Sapienza, 1992). Para el análisis proponemos un modelo basado en la literatura existente. El modelo describe la relación entre las contribuciones no financieras que hacen los inversores al proyecto y el incremento de valor de la Start up. En la Figura 1, hacemos la descripción del modelo.

Figura 1. Modelo para el análisis del Caso.



*Elaboración propia.

Consideramos que los agentes relevantes para el negocio son cuatro internos (Emprendedores, BAs, Capital Riesgo y ejecutivos) y dos externos (posibles compradores y mercado). El capital intelectual, el capital social, las motivaciones y la predisposición a contribuir o a aceptar contribuciones, según sea el caso; serán los determinantes de las contribuciones no financieras que los inversores aportarán (Maula, Autio, & Murray, 2005). Por lo tanto, el análisis de la conformación del equipo es un punto fundamental.

Para un emprendedor resulta complejo integrar a su equipo. Debe buscar personas que complementen su perfil y que le ayuden a hacer frente a sus debilidades. Aunque algunos estudios demuestran que la heterogeneidad de los equipos no tiene relación directa con el buen desempeño de la empresa, en etapas iniciales servirá para agregar valor. (Shrader & Siegel, 2007). F1 tenía muy claras las necesidades que debía cubrir para iniciar el proyecto.

“...había que tener a alguien que tuviese la visión de qué iba a ser el producto... y esa persona era yo ...necesitabas a alguien que pudiese hacer esa visión realidad, ese era un ingeniero en sistemas. Y necesitabas a alguien que lo pusiese de moda” Fundador inicial (F1).

F1 buscaba heterogeneidad y complementariedad entre sus colaboradores. Meses más tarde del surgimiento, se unen otros dos jóvenes al equipo emprendedor. Uno de ellos F4 era amigo del F1 y el otro era un ingeniero en sistemas (F5) que había emprendido anteriormente con F4. Los jóvenes F4 y F5 eran de nacionalidad americana, tenían experiencia previa como emprendedores y en el sector internet.

En la Tabla 3 describimos características demográficas y de capital humano de los integrantes del equipo emprendedor.

Tabla 3. Integración del Equipo Emprendedor información al momento de la inversión.

	Fundador 1 (F1)	Fundador 2 (F2)	Fundador 3 (F3)	Fundador 4 (F4)	Fundador 5 (F5)
Entrevistado	Sí	Si	No	No	No
Sexo	M	M	M	M	M
Edad	22	26	24	24	24
Formación	Licenciatura Empresariales y Derecho	Ingeniero en Sistemas	Licenciatura Administración y Dirección de Empresas	Literatura Española y Relaciones Internacionales.	Ingeniero en Sistemas
Experiencia previa como emprendedor	No	No	No	Si	No
Experiencia en el sector	No	No	No	Si	Si
Experiencia Internacional	No		No	Si	Si
Emprendimientos posteriores	Sí (2)	Sí (2)	Sí	No	Sí

*Elaboración propia.

En la primera ronda de financiación se suman cuatro Business Angels con características muy heterogéneas. Dos de los cuatro inversores (I3 y I4) tenían relación previa con F1. Los otros decidieron invertir porque el potencial del proyecto y del equipo emprendedor los convenció. Los inversores I2 y I3 habían invertido juntos en otra Start up exitosa del país, un par de años antes. Esto les daba credibilidad y prestigio como inversores.

Además de estos cuatro inversores, la primer ronda de financiamiento de 550 mil euros, se completó con el capital de otros inversores del tipo 3Fs (family, friends and fools). Su contribución hacia el proyecto era solo de capital, en ningún momento se involucraron en la gestión, ni en proporcionar contactos relevantes. Es por eso que los dejaremos fuera del análisis.

En la Tabla 4, se describen las principales características demográficas, de capital social y de capital humano de los Business Angels del Proyecto.

Tabla 4. Integración de los Business Angels. Información al momento de la inversión.

	Inversor 1 (I1)	Inversor 2 (I2)	Inversor 3 (I3)	Inversor 4 (I4)
Entrevistado	Sí	Sí	No	No
Sexo	M	M	M	M
Edad	26	62	50	36
Formación	Licenciatura	Licenciatura	Máster	Máster
Años de experiencia en el sector	1	20	6	1
Cargo	Consejero	Ninguno	Ninguno	Presidente del Consejo
Años experiencia como inversor	0	10	10	0
Años experiencia Directiva	1	25	17	8
Años de Experiencia Financiera	1	20	17	12
Experiencia como emprendedor	No	Sí	No	Sí
Éxito anterior en una Start up (exit o salida a bolsa)	No	Sí	Sí	No
Distancia traslado a la empresa	2 hrs. avión.	Misma Ciudad	Misma ciudad	Misma ciudad
Frecuencia de la comunicación	1 vez cada dos o tres meses.	1 vez cada dos o tres meses	1 vez cada dos o tres meses	Diario
Inversiones posteriores a esta Start up.	Sí	Sí	Sí	Sí

*Elaboración propia.

En junio de 2008, durante la tercera ronda de financiamiento, se une un Fondo de Capital Riesgo, con una inversión total de 9.5 millones de euros, por el 17% de la compañía. La creación de nuevas empresas requiere del trabajo conjunto entre emprendedores e inversores. (Amit, Glosten, & Muller, 1990) las posibilidades de éxito aumentan cuando se integran ejecutivos que conformen un equipo fuerte y cohesionado, con los emprendedores. (MacMillan, Kulow, & Khoylian, 1989). Antes de la venta de la Start up en el 2010, contrataron a once ejecutivos para realizar funciones clave dentro de la empresa.

En la Tabla 5, hacemos la descripción de las características principales de estos once ejecutivos. Los datos de la columna “Recomendado” nos muestran que cuatro de los once ejecutivos entraron a la empresa por recomendación de alguno de los inversores. Otros tres ejecutivos tenían relación previa con alguno de los fundadores y es por eso que se unen al equipo.

Tabla 5. Integración de Ejecutivos Clave

Cargo	Periodo	Recomendado	Ultimo nivel de responsabilidad	Experiencia en internet
Director General	Agosto – dic. 2006	Inversor 3	Director General	Si
Director de Recursos Humanos y Marketing	Verano 2006	Inversor 4		
Director Diseño	Octubre 2006	Fundador 4		
Director de tecnología	Septiembre 2007 – actualidad	Fundador 4	Emprendedor y Director de Tecnología	Si
Director de Monetización	Septiembre 2008 – junio 2009	Fundador 1	Director de negocios digitales	Si
Director de Sistemas	Septiembre 2008			Si
Director de Comunicación	Febrero 2008 – marzo 2011		Redactor	No
Ingeniero Sistemas Senior	Julio 2009 – febrero 2012		Consultor	Si
Director General	Septiembre 2009 – diciembre 2010	Inversor 4	Directora General Internet	Si
Director de Desarrollo de Negocio y Ventas	Octubre 2009 – actualidad		Ventas	Si
Director de Operación de Sistemas	Enero 2010 – mayo 2011	Inversor 4	Director Operaciones	Si

*Elaboración propia.

Los Business Angels, son inversores caracterizados por involucrarse activamente en sus empresas participadas. La disposición de los inversores para contribuir, está limitada por la apertura de los emprendedores a escuchar y aprender de sus inversores (Macht, 2007).

“F4, no quería interactuar con nadie, decía eso es mío, el inversor de lo único que me sirve es para darme el dinero, cuando me gaste el dinero ya me encontraré a otro inversor que me lo ponga” (I1)

Aunque en esta empresa aparentemente uno de los emprendedores no estaba abierto a la contribución, el resto del equipo sí lo estaba. Los inversores encontraban en los otros fundadores el canal para opinar y contribuir en la empresa. También sabemos que las contribuciones de I4 tenían mucha más aceptación general dentro del grupo de fundadores y se sentían más cómodos con su ayuda.

Las motivaciones personales y la concepción que cada uno tiene sobre su rol, son determinantes del tiempo que dedicarán a la empresa (Ardichvili, Cardozo, Tune, & Reinach, 2002). Normalmente, los emprendedores dedican más tiempo a la empresa que los inversores. Para los emprendedores representa un estilo de vida y un proyecto a largo plazo. Mientras que para los inversores, se trata de un proyecto de maximización de ingresos a medio plazo. (Veroniek Collewaert, 2009) También identificamos que para los inversores con mayor experiencia y con otras empresas en su cartera, la dedicación horaria disminuye. Los inversores nacientes o que no cuentan con una cartera de empresas participadas están más dispuestos a involucrarse. *“Es como si ellos (I2, I3) estuviesen un poco apartados durante todos esos años y no les preocupaba tanto” (I1)*

Existe una clara correlación entre distancia y tiempo dedicado a la empresa. No debemos olvidar

que en general este tipo de inversores suelen invertir en empresas que están a menos de tres horas de trayecto de su lugar de residencia (MacMillan, et al., 1989).

“Yo vivía en otro país y ese fue mi error, como inversor tienes que estar muy insitu y formar parte del equipo y para esto tienes que estar en la oficina, tienes que ir todos los días, tienes que involucrarte para poder ayudar de verdad” (I1)

“Con I4, muchas veces habíamos quedado en su casa y estábamos todos juntos allí y él venía un montón de veces con nosotros, la oficina estaba al lado de su casa” (F2)

El tiempo dedicado por el inversor al proyecto tendrá relación con su intención de control del riesgo de la inversión para su cartera o patrimonio.

“...a partir de la re compra de acciones, I2 e I3 se dieron cuenta de que su porcentaje de participación no compensaba el tiempo que iban a dedicar a ayudarnos” (F2)

Interacción

Una vez descritas las características de los involucrados en el proyecto, es importante analizar las interacciones entre ellos. Las relaciones son procesos de conocimiento constante del otro y de adaptación a sus preferencias e idiosincrasia. (Paul, Whittam, & Wyper, 2007). La calidad de las interacciones delimitarán el tipo de contribuciones no financieras que los inversores harán al proyecto. En las entrevistas identificamos algunas evidencias de la interacción entre los grupos relacionadas con los conflictos, la confianza, la gobernanza, los valores de trabajo compartidos, y el balance de poder entre todos los implicados. (Ver Figura 2)

Figura 2. Elementos de la interacción



Conflictos

Algunos estudios demuestran que la diversidad de los grupos es identificada como un antecedente para el conflicto. (Williams & O'Reilly lii, 1998). La relación entre inversores y emprendedores es de interdependencia, (Veroniek Collewaert, 2008) es decir que unos necesitan de los otros para alcanzar sus objetivos, es deseable por tanto que identifiquen formas eficientes de resolver los conflictos. La maximización de capital y el crecimiento de la empresa serán objetivos compartidos, pero la visión del negocio puede no serlo. Cierta grado de colaboración entre los implicados es condición necesaria pero no suficiente para el desempeño eficiente de la empresa. (Cable & Shane, 1997).

La relación entre inversores y emprendedores está amenazada por diferentes tipos de conflicto. Los conflictos están relacionados con los fallos en la comunicación; la forma de distribución de los recursos escasos; las diferencias personales relacionadas con las motivaciones de cada uno de los involucrados y la incompatibilidad en la definición y cumplimiento de metas. (Kochan, Cummings, & Huber, 1976; Wilmot & Hocker, 1998). **Figura 3. Causas de conflicto**



Los conflictos son inevitables, tienen efecto en la relación entre emprendedores e inversores e incluso pueden forzar la salida de alguno de ellos. (Veroniek Collewaert, 2012) Por tanto resulta muy importante solucionarlos de manera eficiente y oportuna. Durante las entrevistas encontramos información relacionada con conflictos.

“la gente tomaba partido por un lado o por el otro, dependiendo de cada cosa”. (F2)

“yo tenía muchas ganas de quedarme en la empresa pero la situación no lo brindaba” (F2) Aunque existieron conflictos entre los involucrados, lograron crear una de las Start ups más exitosas del país. Su ejemplo es útil para emprendedores e inversores.

Para interactuar es necesario que las personas se comuniquen. En la literatura encontramos que la buena comunicación debe ser abierta y frecuente (Bygrave & Timmons, 1992). A través de la comunicación los grupos logran mayor disposición a la colaboración y al intercambio de información. (Cable & Shane, 1997). Cuando la comunicación falla, es más probable que el conflicto aparezca.

“de cara a inversores teníamos la mínima información, yo la conseguía por los otros fundadores que seguían dentro del proyecto, pero no por el Director General (F4)”. (I1)

Algunos estudios señalan que la frecuencia de la comunicación debe ser mayor en entornos de incertidumbre (Cable & Shane, 1997). En nuestro caso el grado de incertidumbre era muy alto, por las características innovadoras del producto.

“En el Sector Tecnológico, cada dos tres meses es un mundo, entonces uno de mis errores como inversor, fue no estar cerca, para involucrarme y ayudar de verdad” (I1)

Las interacciones no solo se dan entre inversores y emprendedores, sino también al interior de los grupos y pueden ser fuente potencial de conflicto.

“Entonces error mío, no haber apoyado o haber hablado más con ellos (los otros inversores), o tener más comunicación, con ellos en verdad no hay mucha comunicación”. (I1)

Por las características emergentes del mercado la incertidumbre rodeaba a esta Start up y hacía compleja la alineación de objetivos empresariales causando conflictos entre los involucrados.

Su condición de pioneros en el mercado complicaba identificar el camino a seguir, algunas veces funcionaba innovar y otras resultaba mejor copiar al líder. La información obtenida en las entrevistas revela que existieron diferencias en la alineación de objetivos empresariales.

“... efectivamente pues había una desviación quizá entre lo que quería el Director General, lo que querían los inversores y eso creaba tensión dentro de la compañía”. (I1)

“el inversor lo que buscaba era revenues operacionales y lo que no consiguieron entender, era lo que los fundadores tratábamos de explicar, que también hay revenues de valor” (F2)

Además de la importancia en la alineación de los objetivos empresariales, es importante que exista coherencia en los objetivos individuales. Es fundamental que cada integrante comunique abierta y honestamente sus objetivos personales con el resto del equipo, para evitar conflictos. (Veroniek Collewaert, 2008)

Hay un momento que consideramos clave, porque da lugar a una nueva forma de distribución del poder al interior del equipo emprendedor. Consideramos que F1 gozaba de cierto liderazgo dentro del grupo de

fundadores, por haber sido él quien generó la idea e integró al equipo. En octubre 2006, recibe una oferta de trabajo y decide salir del proyecto, así lo comenta durante la entrevista. *“...parece que la empresa está hecha, el Director General parece que va a llevar el día a día y yo dije bueno, pues yo creo que tampoco hace falta que esté full time”. (F1)*

Al momento de la salida de su salida, él tenía el cargo Director del Producto. F4 toma su lugar bajo la tutela del Director General, meses más F4 se hace con el puesto del Director General de la empresa hasta el día de hoy.

De esta situación nos surgen preguntas, cuáles son las motivaciones personales para que el fundador decida dejar su posición de emprendedor líder y se una a otra empresa. Aparentemente la idea de ser emprendedor pasa a un segundo término cuando se presenta una buena oportunidad laboral para un joven que comenzaba su carrera profesional. Por otro lado, cuáles son las verdaderas motivaciones personales del F4, que a tan solo unos meses de haberse integrado al proyecto, logra la posición de mayor jerarquía dentro de la empresa.

El “fracaso” anterior como emprendedor de F4, tiene alguna influencia en su motivación a ocupar cargos directivos y escalar posiciones. Y por el contrario, el súbito éxito de F1, tiene impacto en su seguridad para generar nuevas alternativas de negocio. F1 colaboró de forma intermitente en el proyecto. Después de su salida en octubre de 2006, regresa en diciembre de 2007, para hacerse cargo de levantar una nueva ronda de financiación. En septiembre de 2008 abandona nuevamente el proyecto para generar nuevas opciones de negocio.

“...me parecía un poco frustrante tener que estar reaccionando a las acciones del líder del mercado, en vez de poder hacer algo innovador, y me quería venir a Estados Unidos” (F1)

Siendo una persona tan joven y con tanta iniciativa, el coste de oportunidad para F1 por quedarse y permanecer en el proyecto era alto, por eso corre el riesgo y busca nuevas alternativas en otro país. Al día de

hoy podemos confirmar, que abandonar el proyecto y generar otros negocios ha sido positivo para F1, quien goza de mucho éxito como emprendedor en Estados Unidos.

Confianza

Para que exista la interacción entre las personas es necesario un nivel básico de confianza. Una vez que las personas interactúan, la confianza o la falta de ella, se convierte en un resultado del tipo de relación que hayan establecido. Por lo tanto la confianza es causa y consecuencia de la interacción.

La confianza entre las personas está relacionada con el flujo de información y la transmisión del conocimiento. Resulta vital para la resolución eficiente y pacífica de conflictos. Cuanto mayor es el nivel de confianza en una organización, hay más intercambio de recursos (Tsai & Ghoshal, 1998), la disposición de las partes a cooperar es mayor (Coleman, 1990) y el desempeño de los grupos de trabajo es mejor (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002).

En nuestro análisis de la información del caso, existieron situaciones de tensión entre los distintos grupos, esto impactó la atmósfera de confianza que prevalecía.

“Al final uno desconfía y los objetivos sabes que algo no se está cumpliendo, o te quieren esconder algo. Queda claro que hay una desconfianza y con los inversores, si hay que ser muy transparentemente”. (I1)

Gobernanza

Un mediador formal de la interacción es la gobernanza, son los medios formales que definen las empresas para resolver discrepancias entre las partes. Algunos son los Consejos de Administración, los pactos de socios, las estructuras accionariales y de propiedad del negocio y los contratos. (Rosenstein, Bruno, Bygrave, & Taylor, 2003; Sapienza & Manigart, 1996). Este es un tema de gran relevancia para académicos y profesionales de la materia. Cada grupo, deberá definir cuáles son los medios más adecuados para mejorar sus interacciones.

“Cuando desde el Consejo le bloqueamos el equity al Director General y solo le dejamos con una fracción de lo que él quería, se dio cuenta de que no iba a tener nuestro apoyo al cien por cien, sino que íbamos a estar regulándole más o menos. A partir de ahí, la relación fue bastante más alterada más dura.” (F2)

Relaciones previas

Nos sentimos más cómodos relacionándonos con personas de valores similares a los nuestros y con las que hemos compartido el entorno. (Shane & Cable, 2002) Las relaciones previas entre fundadores e inversores fueron determinantes para el éxito de esta Start up.

“Yo era muy amigo F4, desde los 15 años, cuando hizo un intercambio y estuvo viviendo en mi casa un año, se hizo amigo de F3 y de todos mis amigos” (F1)

Equilibrio de poder

En nuestro caso de estudio, el mayor desequilibrio de poder se presenta con la entrada del fondo de capital riesgo al proyecto.

Contribuciones no financieras

El siguiente componente de nuestro modelo son las contribuciones no financieras. Existen dos tipos principales de contribución, las de Conocimiento y las de Contactos. A través de ellas se definen las estrategias a tomar con el objetivo de incrementar el valor de la Start up.

Las contribuciones no financieras que los inversores hacen al proyecto guardan relación directa con el capital humano y social del inversor. (Maula, et al., 2005)

“Nunca formé parte del Management, me faltaba experiencia, pero al final a todos les faltaba experiencia”. (I1)

Las condiciones del contrato, ponían en “desventaja” a los otros inversores con menor participación. Su inversión, les permitía controlar el 17% de la empresa, mucho más que cualquier otro fundador o inversor. Sin embargo, sin la entrada de un socio de estas características hubiera sido imposible sacar a flote la empresa. Entendemos que el Capital Riesgo tenía que definir esas condiciones como protección a su inversión.

“llega una oferta informal de compra al Consejo y ni siquiera informan a al resto de los inversores, directamente el capital riesgo lo echa para atrás” (I1)

Todos los puntos mencionados anteriormente están relacionados con la interacción entre los involucrados en la empresa. Estas interacciones darán lugar a la definición de estrategias y al desarrollo del modelo de negocio. El crecimiento en usuarios era una constante pero mantener el costo de operación era muy caro. Se diseñaron e implementaron estrategias para fortalecer la empresa y llegar a punto de equilibrio.

El éxito en la relación entre inversores y emprendedores, facilitará la puesta en común de las necesidades del equipo. (Paul, et al., 2007). En la Tabla 6 se incluyen algunas evidencias de las contribuciones no financieras que los inversores hicieron al proyecto, según la clasificación de Maula et al (2005).

Tabla 6. Evidencias de Contribuciones no Financieras de los Business Angels.

Contribuciones de Conocimiento	Contribuciones de Capital Social.
<p>Competencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> I4, nos dio algunas pistas de qué era lo que se estaba llevando en Estados Unidos en aquella época. (F1) en la parte de conocimiento y de expertise, I4 estuvo en todas las reuniones de negociación de levantamiento de capital...(F2) Ver a I3, negociando y hablando delante de un Consejo, es algo que incluso a día de hoy, sigo utilizando (F1) <p>Organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lo que si esperaba es que me fuesen a guiar y a decirme cómo se hacen las cosas, como se gestiona gente, como se levanta capital no sabía nada al final. En parte lo recibí...(F1) <p>Contribución Marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> I3, nos enseñó no hables del producto habla de la historia del producto. (F1) <p>Contribución Tecnológica</p> <ul style="list-style-type: none"> I4, nos ayudó al principio, cuando decidimos hacia dónde queríamos ir con la plataforma tecnológica.(F2) 	<p>Agentes Relevantes para el Negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> I4, nos conectó con la comunidad emprendedora que estaba surgiendo en el país, con varias Start ups e Incubadoras.(F2) <p>Financiación Adicional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ... si I1, no hubiese aportado ese primer cheque, creo que hay muchas posibilidades de que el proyecto no hubiese salido adelante.(F1) <p>Atraer ejecutivos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> le pedimos a los inversores, que si podían traer a alguien con experiencia en gestión, y trajeron a un ejecutivo de Desarrollo de Producto de una empresa exitosa de comercio electrónico que conocía bien el mercado.(F1) <p>Clientes:</p> <p>No relevante para este análisis..</p>

Estrategias y Decisiones

Como último elemento del modelo, analizaremos las estrategias y decisiones tomadas durante la trayectoria de la empresa. Las principales diferencias respecto de las estrategias, estaban relacionadas con la expansión y las características de diferenciación del producto.

“En el 2007 había varias opciones, una opción creo yo que era la de ir “deep and local” es decir pues bueno lo vamos a hacer este mercado, mejor que el líder. Y la otra era, podemos ser un servicio completamente distinto y complementario co- existir pero ser más grandes, incluso ir a otros países con características similares.” (F1)

“Ellos (los inversores) decidieron que veían un exit mejor si nos cerrábamos solamente a nuestro mercado local” (F2)



Las condiciones del mercado en ese momento no resultaban favorables, por un lado contaban con buena aceptación entre su mercado objetivo, pero los recursos financieros y tecnológicos eran insuficientes para crecer. Siendo precursores de un nuevo estilo de negocio, tuvieron que pagar el costo. Se realizaron adaptaciones al sitio con el objetivo de generar ingresos y mantener la satisfacción del usuario, algunas modificaciones se implementaron a tiempo pero otras se hicieron tarde y no tuvieron el impacto esperado.

Fue necesario esperar dos años para que una gran empresa local creyera en el éxito de la Start up y el beneficio que para el modelo de negocio representaba la adquisición. Cuando esta empresa decidió comprarlos, tuvo que asumir dos consecuencias, el costo de adquisición se elevó, y perdieron momentos claves para la internacionalización de la Start up.

5. Conclusiones e Implicaciones del Caso

Podemos confirmar que el mercado europeo en el que se desarrolla esta Start up, es emergente. Existen diferentes formas de operar entre los inversores informales cada uno se involucra de manera particular con sus empresas participadas. Su operación está relacionada con aspectos demográficos y de composición de cartera.

El estudio de la interacción entre inversores y emprendedores durante la trayectoria de esta Start up, nos deja muchos aprendizajes. La relación entre inversores y emprendedores es compleja, pero si se logra sinergia y una adecuada interacción, las posibilidades de incrementar el valor de la Start up son altas.

Las interacciones entre los distintos agentes involucrados son multidireccionales y de interdependencia. Es importante que los grupos se relacionen de manera positiva tanto con otros actores como con su mismo grupo. La buena relación entre los Business Angels y el equipo emprendedor es fundamental para la contribución del inversor.

Las evidencias del caso nos muestran que las contribuciones no financieras que hacen los inversores, son primordiales para el desarrollo de la empresa. Los emprendedores deben tener muy claro desde el principio qué es lo que buscan en sus inversores. Es importante asegurarse que el capital humano y social del inversor, concuerde con sus necesidades. Particularmente podemos concluir que en el sector tecnológico, la experiencia tecnológica del BA es fundamental para que pueda hacer contribuciones relevantes.

En los primeros años del proyecto, el capital social del inversor es muy necesario para atraer ejecutivos clave. Posteriormente, cuando el proyecto sea reconocido en el sector, será más fácil la atracción de ejecutivos sin la intervención del inversor.

Cualquier estrategia de la empresa, estará supeditada al capital del que se disponga. La visión del negocio será definida por las personas que controlen los recursos financieros.

Las experiencias de los emprendedores determinarán el grado de riesgo que adopten en la definición de las estrategias del negocio.

Bibliografía

Aernoudt, R. (2005). *Executive forum: Seven ways to stimulate business angels' investments. Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 7(4), 359-371.

Amit, R., Glosten, L., & Muller, E. (1990). *Entrepreneurial ability, venture investments and risk sharing Management Science*, 36(10), 1232-1245.

Arbaugh, B., & Camp, M. (2000). *Managing growth transitions: Theoretical perspectives and research directions. [In D. L. Sexton & H. Landstrom]. The Blackwell Handbook of Entrepreneurship* 308-328.

Ardichvili, A., Cardozo, R. N., Tune, K., & Reinach, J. (2002). *The role of angel investors in the assembly of non-financial resources of new ventures: conceptual framework and empirical evidence. [Article]. Journal of Enterprising Culture*, 10(1), 39.

Berggren, B., & Fili, A. (2008). *When things go wrong: Business Angel's use of cues in judging their investment relations. Journal of International Business Strategy*, 8(2), 48-58.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). *Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.

Bygrave, W. D., & Timmons, J. A. (1992). *Venture Capital at the Crossroads Harvard Business School Press Books*, 1.

Cable, D. M., & Shane, S. (1997). *A prisoner's dilemma approach to entrepreneur-venture capitalist relation. Academy of Management Review*, 22(1), 142-176.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory: Cambridge, Mass. and London: Harvard University Press, Belknap Press.*

Collewaert, V. (2008). *When is conflict (not) good for business: The case of business angels and entrepreneurial teams. In F. o. E. Research (Ed.), (Vol. 28: Iss. 2, Article 2., pp. 46 - 60): The Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship.*

Collewaert, V. (2009). *The Pre - and Post - Investment relationship between angel investors and entrepreneurs: The scope and impact of information problems and conflicts. Unpublished Doctoral Thesis, Gent University, Ghent.*

Collewaert, V. (2012). *Angel Investors' and Entrepreneurs' Intentions to Exit Their Ventures: A Conflict Perspective. [Article]. Entrepreneurship: Theory & Practice*, 36(4), 753-779.

Doran, A., & Bannock, G. (2000). *Publicly Sponsored Regional Venture Capital: What Can the UK Learn from the US Experience? Venture Capital*, 2(4), 255-285.

Eisenhardt, K. M. (1989). *Building Theories from Case Study Research. Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.

Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). *Theory Building from Cases: Opportunities and Challenges. Academy of Management Journal*, 50(1), 25-32.

Haar, N. E., Starr, J., & MacMillan, I. C. (1988). *Informal Risk Capital Investors: Investment Patterns on the East Coast of the U.S.A. [Article]. Journal of Business Venturing*, 3(1), 11.

Hanna, P. (2012). *Using internet technologies (such as Skype) as a research medium: A research note. Qualitative Research, 12(2), 239-242.*

Harrison, R., & Mason, C. (1991). *Informal investment networks: a case study from the United Kingdom. Entrepreneurship & Regional Development, 3(3), 269-279.*

Harrison, R., & Mason, C. (1993). *Finance for the Growing Business: The Role of Informal Investment. National Westminster Bank Quarterly Review, 17-29.*

Hellmann, T., & Puri, M. (2002). *Venture Capital and the Professionalization of Start-Up Firms: Empirical Evidence. Journal of Finance, 57(1), 169-197.*

Kochan, T. A., Cummings, L. L., & Huber, G. P. (1976). *Operationalizing the Concepts of Goals and Goal Incompatibilities in Organizational Behavior Research. [Article]. Human Relations, 29(6), 527-544.*

Lange, J. E., Bygrave, W., Nishimoto, S., Roedel, J., & Stock, W. (2001). *Smart money? The impact of having top venture capital investors and underwriters backing a venture. [Article]. Venture Capital, 3(4), 309-326.*

MacMillan, I. C., Kulow, D. M., & Khoylian, R. (1989). *Venture Capitalists' Involvement in Their Investments: Extent and Performance. Journal of Business Venturing, 4(1), 27.*

Macht, S. A. (2007). *The Post- Investment Period of Business Angels. Involvement and Impact. Newcastle: New Castle Business School Northumbria University.*

Mason, C., & Harrison, R. (2002). *Barriers to investment in the informal venture capital sector. Entrepreneurship & Regional Development, 14(3), 271-287.*

Mason, C. M., & Harrison, R. T. (1997). *Business Angel Networks and the Development of the Informal Venture Capital Market in the U.K.: Is There Still a Role for the Public Sector. Small Business Economics, 9(2), 111-123.*

Maula, M., Autio, E., & Murray, G. (2005). *Corporate Venture Capitalists and Independent Venture Capitalists: What Do They Know, Who Do They Know and Should Entrepreneurs Care? Venture Capital, 7(1), 3-21.*

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook (Vol. 2d ed). Thousand Oaks, Calif: Sage Pubns.*

Miles, M. B., & Weitzman, E. A. (1996). *The state of qualitative data analysis software: What do we need? [Article]. Current Sociology, 44(3), 206.*

Paul, S., Whittam, G., & Wyper, J. (2007). *Towards a model of the business angel investment process. [Article]. Venture Capital, 9(2), 107-125.*

Politis, D. (2008). *Business angels and value added: What do we know and where do we go? Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance, 10(2), 127-147.*

Prowse, S. (1998). *Angel Investors and the Market for Angel Investments. Journal of Banking and Finance, 22(6-8), 785-792.*

Rosenstein, J., Bruno, A. V., Bygrave, W. D., & Taylor, N. T. (2003). *The CEO, Venture Capitalists, and the Board. In M. Wright, H. J. Sapienza & L. W. Busenitz (Eds.), Venture capital. Volume 3 (pp. 36-50): Elgar Reference Collection.*

Cheltenham, U.K. and Northampton, Mass.:

Elgar.

Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (1995). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data.*

Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). *Techniques to Identify Themes. [Article]. Field Methods, 15(1), 85.*

Saetre, A. S. (2003). *Entrepreneurial Perspectives on Informal Venture Capital. Venture Capital, 5(1), 71-94.*

Sapienza, H. J. (1992). *When Do Venture Capitalists Add Value? [Article]. Journal of Business Venturing, 7(1), 9.*

Sapienza, H. J., & Manigart, S. (1996). *Venture capitalist governance and value added in four countries. [Article]. Journal of Business Venturing, 11(6), 439.*

Shane, S., & Cable, D. (2002). *Network Ties, Reputation, and the Financing of New Ventures. [Article]. Management Science, 48(3), 364-381.*

Shrader, R., & Siegel, D. S. (2007). *Assessing the Relationship between Human Capital and Firm Performance: Evidence from Technology-Based New Ventures. Entrepreneurship Theory & Practice, 31(6), 893-908.*

Sturges, J. E., & Hanrahan, K. J. (2004). *Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: A research note. Qualitative Research, 4(1), 107-118.*

Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). *Social Capital and Value Creation: The role of intrafirm networks. . [Article]. Academy of Management Journal, 41(4), 464-476.*

Wilmot, W. W., & Hocker, J. L. (1998). *Interpersonal conflict (Vol. 5th ed). Boston; New York: McGraw-Hill.*

Williams, K. Y., & O'Reilly Iii, C. A. (1998). *Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 years of research Research in Organizational Behavior, 20, 77.*

Wright, M., Pruthi, S., & Lockett, A. (2005). *International venture capital research: From cross-country comparisons to crossing borders. [Article]. International Journal of Management Reviews, 7(3), 135-165.*

Yin, R. K. (2009). *Case Study research: design and methods (4th. ed. Vol. 5).*

Yitshaki, R. (2008). *Venture capitalist-entrepreneur conflicts: An exploratory study of determinants and possible resolutions. International Journal of Conflict Management, 19(3), 262-292.*

Los diseñadores industriales como emprendedores y gestores del diseño

Norma Alejandra González Vega¹
Demian Aguilar Piña²
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Resumen

Esta ponencia presenta diversas reflexiones hechas por diseñadores Industriales en el 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos productos, realizado en la Facultad del Hábitat de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. En ella se exponen los diferentes proyectos de empresas y estudios de diseño, que han gestado los exalumnos de la carrera de diseño industrial de la Facultad del Hábitat, así como de la Facultad de Economía UASLP. Este Seminario recogió diversas experiencias del proceso, dificultades y aciertos en el desarrollo de su propio empleo, ante la demanda de proyectistas y los pocos empleos en las grandes empresas.

Palabras Clave: diseño industrial, Estudios y empresas de Diseño, campo laboral y emprendedurismo.

¹ Maestra en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico. Adscrita a la Facultad del hábitat de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor investigador de tiempo completo. Líneas de investigación, Metodología de la investigación, Gestión de la innovación tecnológica, y Propiedad intelectual. "alejandra.vega@uaslp.mx"

² Licenciado en biología experimental y actualmente candidato a maestro en educación. Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Líneas de investigación: evolución de la educación, Educación a distancia en los posgrados de las IES. "aguilardemian@yahoo.com.mx"

1. Introducción

En La Facultad del Hábitat de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, durante cuatro años consecutivos, se ha llevado a cabo el "Seminario Desarrollo de Nuevos Productos", dando inicio en el año 2010 y en su cuarta realización en 2013, se han presentado conferencias no solo de la experiencia de los alumnos egresados de la Facultad del Hábitat, si no, que también se ha distinguido con la participación de ponentes procedentes de la Universidad Autónoma de Baja California: Mexicali, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Chile: Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad Autónoma de Guadalajara, así como alumnos potosinos que han estado de movilidad en diversas universidades de diferentes países como Colombia, Chile, Argentina y Malasia.

El seminario convoca a Estudiantes que han tenido experiencias en proyectos interdisciplinarios y multidisciplinarios, a los que han participado en los programas de movilidad, a los profesores cuya actividad se relacione a la investigación y enseñanza de la metodología del diseño. A profesionistas del diseño que actualmente se encuentren desarrollando proyectos en el sector industrial y a Profesionistas del diseño que se desenvuelvan en el sector cultural o de servicios.

El objetivo del seminario ha sido Buscar dar respuesta a interrogantes del proceso metodológico y del desarrollo de productos, es decir; qué se hizo, cómo se llevó a cabo, quiénes y en qué etapas participaron, así como los resultados de esto. Estableciendo las diferencias del proceso en los diversos ámbitos. Así mismo, este seminario busca reunir a profesionistas, estudiantes y profesores de diseño a nivel Nacional e Internacional para Presentar desarrollos y aplicaciones significativas en la generación de productos. Intercambiar experiencias, referentes al proceso del diseño, Enriquecer el proceso metodológico y Desarrollar vínculos académicos, profesionales y personales entre los participantes.

En su cuarta edición, en la mesa de emprendedurismo, el seminario contó con la participación de diversas empresas de diseño, que han sido formados o integrados por diseñadores industriales egresados de la Facultad del Hábitat. El documento aquí expuesto presenta la experiencia de cinco organizaciones productivas, tres estudios de diseño y dos empresas; su proceso de formación; dificultades y aciertos, así como las estrategias por ellos propuestas para su esperada consolidación.

El documento se compone de cuatro partes, en la primera se presenta información referente al campo laboral del diseñador Industrial en San Luis Potosí, en la segunda parte se presenta la monografía de las empresas y estudios de diseño, en la cual se muestra su origen giro y campo de trabajo. En la tercera parte se plantea un análisis de diversas características de estas organizaciones productivas. Finalmente se presentan las conclusiones.



2. El campo laboral del diseñador Industrial

El diseño se define fundamentalmente como: configurar la forma de los objetos. Sin embargo diversos autores buscan una definición menos acotada por lo que el diseño hace sino más bien por sus resultados, o por sus procesos o por sus efectos. Una de las definiciones más tradicionales es la que ofrece Harold Van Doren (citado en Simón Sol, 2009): "El diseño industrial es el procedimiento de analizar, crear y desarrollar productos para su fabricación en serie. Su objeto es el de lograr formas cuya aceptación sea asegurada antes de que haya sido efectuada una importante inversión de capital ..."

Dentro de las definiciones más actuales encontramos la de la ICSID, la cual tiene una visión más cercana a los procesos del diseño (citado en Simón Sol, 2009).

"El diseño es una actividad creativa, cuya voluntad es la de establecer las cualidades multifacéticas de objetos, procesos, servicios y sus sistemas en ciclos de vida completos. El diseño tiene que ver con productos, servicios y sistemas concebidos con herramientas, organizaciones y lógica aportada por la industrialización –no sólo en el caso de procesos seriados..."

Al diseñador lo define la enciclopedia universal ilustrada europeo-americana, 1971 como (citado en Simón Sol, 2009).

"Es un proyectista dotado de sentido estético; de él depende, en buena parte, el éxito de cierta producción industrial. Casi siempre la forma de un objeto de uso (...) El diseñador, el proyectista, da la justa importancia a todo componente del objeto a proyectar y sabe que también la forma definitiva del objeto tiene un valor psicológico determinante en el momento de la decisión adquisitiva por parte del comprador. Por eso busca dar la forma más coherente al objeto con respecto a sus funciones..."

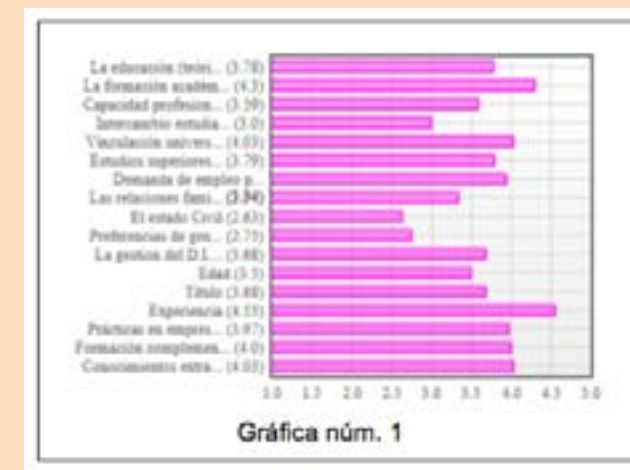
Los diversos enfoques que tenemos en la definición de diseño nos dividen dos campos fundamentales para la acción del diseño. El enfoque del diseño centrado en la forma (DCF) y el enfoque del diseño centrado en el usuario (DCU), este último con relación a las diversas manifestaciones del ejercicio profesional. Sin embargo también podríamos agregar un tercer enfoque que se plantea desde los orígenes del desarrollo: demand- pull o technology push, el primero se relaciona a los dos enfoques antes mencionados, el segundo technology- push, se propondría como el enfoque de diseño centrado en la tecnología material o proceso productivo (DCT). Es decir esta categoría engloba al campo de diseño que no es determinado por la forma o función del producto, si no, que está condicionado desde un origen a la tecnología, insumo o proceso productivo, ya que el origen de la necesidad del diseño se establece en el uso de o empleo de dichas condicionantes. Como ejemplo tenemos diseños que pretenden fomentar el uso de un insumo regional para el desarrollo local.

En el estudio realizado por Viilaseñor y González (2013), a través del análisis a una muestra representativa a los egresados titulados de la carrera de Diseño Industrial de la Facultad del Hábitat dentro del margen 2002 al 2011. Se hace un análisis de los principales factores institucionales, personales, sociales, y laborales, que condicionan e influyen en la inserción laboral de los diseñadores industriales.

Entre los resultados del estudio más relevantes podemos encontrar que de los encuestados el 60% opinan que en general se tiene poco campo laboral para los D.I., en San Luis Potosí, mientras que el 25% opina que hay algunos espacios de trabajo, el 9% opino que no se tiene nada, a diferencia del 5% quienes opinan que se tienen muchos espacios de trabajo para los diseñadores industriales. Así mismo el 56% opino que el sueldo que ofrecen las empresas de acuerdo a las actividades, capacidades y habilidades que desempeña el D.I. dentro de estas es malo. Y que en el sector manufacturero es desconocido o se confunde el perfil del profesional del diseño industrial.

Referente al tiempo que tardaron en insertarse al campo laboral vemos que el 40% de los encuestados, opinaron que inmediatamente obtuvieron un empleo una vez que se titularon, mientras que el 21% opinan que tardaron de 3 a 5 meses para obtener un trabajo, el 25% mencionó que desde que se titularon transcurrieron más de 6 meses para obtener un empleo. Por último el 14% de los encuestados opinan que tuvieron un paro previo mayor de un año desde que se titularon hasta obtener un empleo.

Referente a la inserción que tienen los diseñadores industriales en las empresas el aspecto que consideran con mayor importancia los empresarios de acuerdo a la opinión de los D.I. es la experiencia, en seguida la formación académica, después vinculación universidad-empresa, conocimientos extraacadémicos, etc., hasta llegar al último aspecto que es el estado civil y las preferencias de género (ver grafica 1).



Referente a los obstáculos que presentaron con mayor incidencia los egresados para insertarse en las empresas, es: que las empresas confunden o desconocen los alcances de la profesión, en segundo lugar se encuentra la escasa vinculación de la profesión con el mundo laboral, en tercer lugar se ubica la falta de conocimientos en el ramo para obtener el empleo, en el cuarto lugar se ubica que la inexperiencia es un obstáculo para los D.I. en su inserción en las empresas, y por ejemplo el que se encuentra con menos obstáculo es el estado civil y las relaciones familiares (grafica 2).



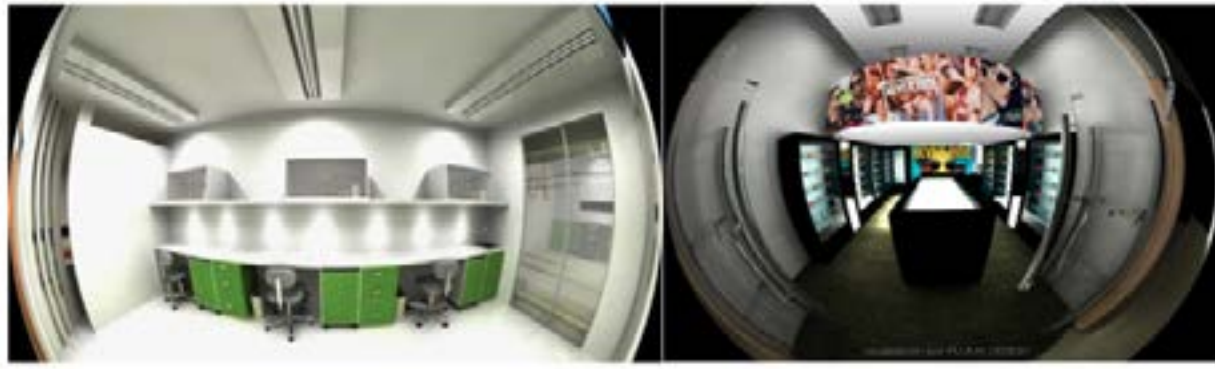
Esta información nos permite determinar un panorama laboral en el cual se constituyen las empresas aquí analizadas. Permitiendo conocer de antemano diversos obstáculos a los que se enfrentan los diseñadores que han optado por ser sus propios empleadores.

3. Gestión del diseño y generación de nuevas empresas, los casos analizados

i. Pluma Design Studio



Es una empresa dedicada a soluciones de diseño, el perfil de la empresa es el Diseño industrial, Interiorismo, Imagen corporativa y la Maquila de productos. Su mercado es el campo del interiorismo, principalmente, aunque también realizan algunos proyectos diversos. Llevan una cartera de clientes en diferentes ciudades, Monterrey, San Luis Potosí, Aguascalientes y México D.F.

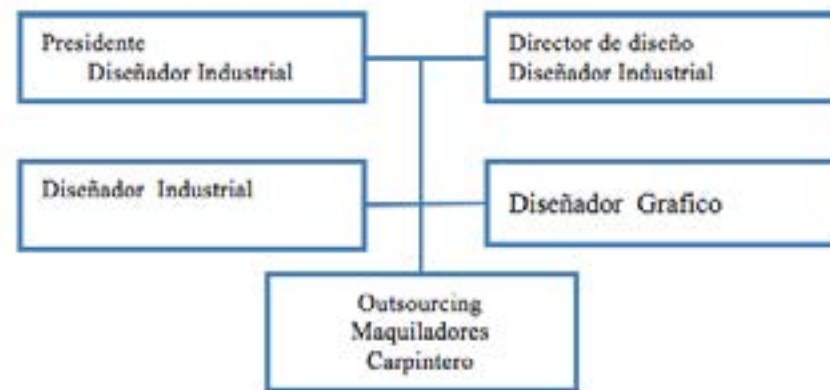


ii. DODO Mx, Estudio de conceptos creativos

Dodo Mx es un estudio de diseño que tiene como protagonista el cartón para la creación de productos. Ofrece los servicios de diseño, maquilado y software. Maquilado: publicidad, stands, producto e interiores. Software: renderizado, modelado 3d, animación y cursos de CAD (Saavedra & Osmar, 2013).



Su planta laboral se compone por:



Proceso de diseño



Fuente: Elaboración propia con información de (Castro & López, 2013)



Por qué comenzaron un estudio, porque no encontraron un empleo que llenará sus expectativas de diseño (DODO.mx, 2013)

Proceso de Diseño



Fuente: Elaboración propia con datos de (Saavedra & Osmar, 2013)

iii. Estudio uno

Estudio Uno, dedicado a la producción de productos profesionales y estudiantiles, destacando el servicio de corte láser. Empresa de diseño industrial dedicada a la generación de productos para el hogar, la oficina, el sector público y privado. Actualmente se encuentran desarrollando proyectos como:



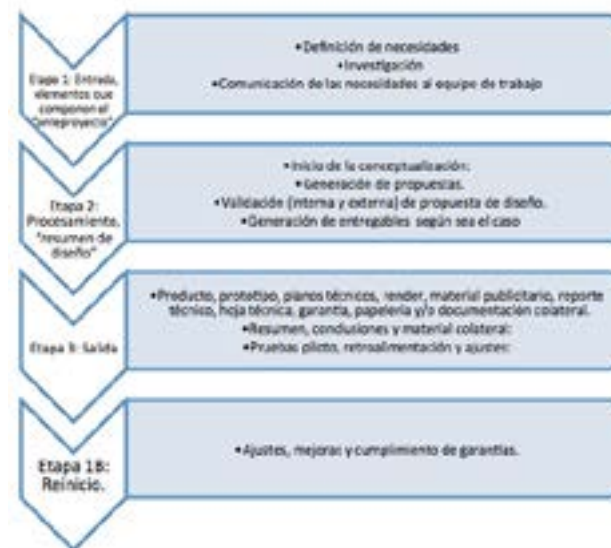
- 1.- Prototipo de innovación mecatrónica de celda de trabajo para envoltura y empaque de goma de mascar, dentro de la convocatoria para proyectos de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica modalidad PROINNOVA del CONACYT.
- 2.- Desarrollando una línea de productos para el hogar hechos para aprovechar la técnica artesanal de la taracea de Santa María del Rio en conjunción con las cualidades del Corian®.
- 3.- Interiorismo: Diseñando y gestionando la sala de exhibición y punto de venta de la empresa (Oscar Martínez, 2011).

Su planta laboral se compone por:



Fuente: Elaboración propia con datos de (Oscar Martínez, 2011)

Proceso de diseño



Fuente: Elaboración propia con datos de (Oscar Martínez, 2011)

IV. OKAZA



Es una empresa dedicada al diseño y fabricación de mobiliario para cualquier tipo de espacio, ya sea su hogar, industria, oficina o negocio. Creada en el año 2005, ante el desconocimiento que existía de la carrera de diseño en las empresas, razón por la cual no encuentran sus fundadores un espacio de trabajo acorde a la labor del diseñador industrial (Martínez, 2013).

Inicia con capital propio como un taller de carpintería con 2 sierras, en el transcurso del tiempo se ha conformado como una pequeña empresa liderada por Diseñadores, en la cual se valora el trabajo del diseñador en la fabricación de los productos.

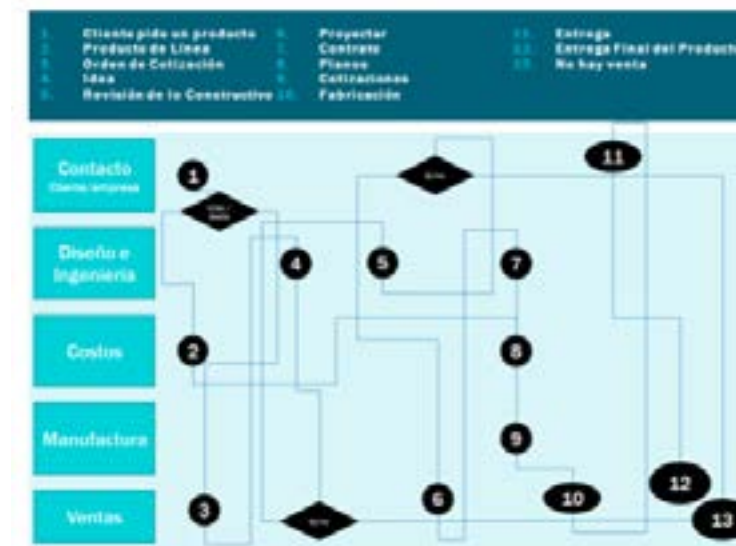
- Residencial: Proyectos de carpintería residencial y muebles para el hogar.
- Oficina, Industria y Comercio: la elaboración de Escritorios, Archiveros, Libreros, Salas de espera, Mostradores, Salas de junta, Señaléticas, Módulos de cómputo, Exhibidores, Salones de Fiesta,
- Estaciones de trabajo, Maquila de piezas, Corte de Vinil.
- Maquila: Trabajos de corte de Router CNC.
- Proyectos Especiales: trabajos a medida con las especificaciones del cliente

Organización



Fuente: Elaboración propia con datos de (Martínez, 2013)

Proceso de diseño



Fuente: (Martínez, 2013)

V. RECICLA MUEBLES

La empresa recicla-mueble comenzó en diciembre de 2012 con el fin de ser un despacho de diseño que se enfoca en mobiliario a través de material poliuretano reutilizado. Los fundadores de esta empresa son Licenciados en Comercio y negocios internacionales e integraron un equipo de trabajo con dos Licenciados en Diseño Industrial, todos egresados de la UASLP. Optaron por comenzar su propia empresa en el campo del diseño de mobiliario ya que en sus antiguos trabajos ellos consideraron que eran tratados de una forma poco profesional aprovechando sus capacidades sin una retribución apropiada, tanto monetariamente como el trato social que recibían.

Su planta laboral se compone por:



Fuente: Elaboración propia con datos de (Del Río & Guevara , 2013)

Ofrecer a sus clientes soluciones a través de productos inteligentes que no dañan el medio ambiente, Fabricando mobiliario de la más alta calidad de manera sustentable.



Fuente: (Del Río & Guevara , 2013)

4. Principales características, problemas y sus diversos enfoques

Este apartado presenta el análisis hecho de las posturas, enfoques y experiencias de las empresas analizadas, la primera tabla muestra las generalidades de la empresa, las cuales nos permiten diferenciar entre estas y sus diversos campos de acción. Tabla 1. Enfoque y Misión de las empresas

	Fundación	Giro	Misión Visión u Objetivo	Integrantes	liderazgo		Enfoque
PD	2011	Diseño de Interiorismo Servicios: Maquila de productos Diseño de imagen corporativa	Diseño original, no a la copia. Trabajo en equipo y equitativo. El mundo no es del que tiene la mejores ideas, sino de quien es capaz de ejecutarlas	Tres diseñadores industriales Un diseñador gráfico. Los directivos son compañeros de generación	Diseñadores industriales	Subcontratación de maquiladores y carpintería	Centrado en el usuario (DCU)
DD	2012	Diseño de Producto e Interiorismo Servicios: Capacitación	Creemos en la experimentación como fundamento básico, para el desarrollo de nuevos conceptos que rompan los esquemas convencionales, que limitan la concepción de nuevos objetos.	Dos diseñadores industriales Compañeros de generación	Diseñadores industriales	Subcontratación de maquiladores, carpintería y corte láser.	centrado en la tecnología (DCT), centrado en la forma (DCF)
EU	2010	Diseño de Producto Servicios: Maquila de productos corte láser	Estamos comprometidos con la calidad, la vanguardia tecnológica, el cuidado de medio ambiente y la responsabilidad social empresarial.	Cuatro diseñadores industriales Un Licenciado en Administración de Empresas. Un contador público Los directivos son compañeros de generación	Diseñadores industriales	Subcontratación de maquiladores y carpintería.	Centrado en el usuario (DCU) y Centrado en la tecnología (DCT)
OK	2005	Diseño y fabricación de mobiliario Servicios: Maquila de productos y CNC	Nosotros podemos ofrecerle una alternativa para convertir su espacio en un lugar práctico y acogedor.	Dos diseñadores industriales. Dos pasantes de diseño industrial. Un administrador de empresas. Planta productiva con varios técnicos. Los directivos son compañeros de generación	Diseñadores industriales	No realiza subcontratación, cuenta con su propia planta productiva. Pero si ofrece el servicio de su planta productiva y la subcontrata a empresas que no cuentan con una.	Centrado en el usuario (DCU)
RM	2012	Diseño y fabricación de mobiliario	Ofrecer el servicio de diseño y fabricación de mobiliario partiendo de material de reúso como espuma de poliuretano, ofreciendo productos inteligentes que no dañan el medio ambiente, fabricando mobiliario de la más alta calidad de manera sustentable.	Dos licenciados en comercio y negocios internacionales. Compañeros de generación. Dos diseñadores industriales.	Economistas	Subcontratación de maquiladores y carpintería.	centrado en la tecnología (DCT) y Centrado en el usuario (DCU)

Fuente: ponencias y documentos de las ponencias del 2° y 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos productos

Aunque las empresas se clasificarían dentro del sector de la manufactura, y del diseño de producto, estas nos muestran claras diferencias en su visión de proyecto y su mercado. Las cuatro primeras empresas además de diseñar producto, ofrecen también servicios diversos, siendo así unas proveedoras de otras, es el caso de EU, que es un proveedor de DD, brindándole el servicio de corte laser. Así mismo OK es proveedor de RM, esta empresa es subcontratada para la producción de su mobiliario.

Otro factor importante en la definición y configuración de estas empresas es el enfoque principal de su proceso de diseño. Las empresas PD y OK, tienen un enfoque principal de (DCU), siendo este el que determina los criterios de diseño, las limitantes y las posibilidades de diseño. Lo importante de este enfoque es la satisfacción del cliente, brindarle respuestas a sus necesidades, independientemente del material o proceso tecnológico que se emplee.

Las empresas EU y RM, tienen un enfoque mixto, tanto dirigido al usuario como a la tecnología. Sin embargo existen diferencias en cómo acciona cada una, EU tiene proyectos tanto de enfoque (DCU) como proyectos de (DBT), los cuales son predominantemente de un enfoque o del otro. Es decir, algunos son determinados por el cliente y otros por el principio tecnológico del proyecto. Por su parte RM enfoca sus clientes potenciales ofreciendo producto determinado por el insumo productivo, lo cual reduce ampliamente su campo de acción.

Por su parte la empresa DD tiene un enfoque (DCT) y (DCF), esto en primer lugar por la limitante del uso del cartón como elemento constructivo, lo segundo porque el diseño que proponen en esta empresa, es un diseño universal, puede cumplir necesidades de un grupo indeterminado de usuarios. Es decir, el usuario está delineado por el objeto creado y desarrollado bajo las características estructurales del cartón y la experimentación en el dado. Esta es la única empresa de las cinco analizadas que realiza diseño no delimitado por las necesidades del cliente sino por los materiales y procesos productivos, aunados a la creatividad del estudio.

Tabla 2. Mercado, oportunidades y dificultades

	Visión del campo de oportunidad	Antecedentes *	Origen del capital de semilla	Principales dificultades al inicio de la empresa	Colaboración	Vinculación
PD	Campo de trabajo en el diseño de interiorismo	Poca satisfacción laboral en la industria	Inversión con recursos propios	Tomar todo tipo de trabajos sin criterios de proyectos, insumos y clientes.	Con otros despachos de diseño	Espacio para la Prestación de Servicio Social
DD	Campo de trabajo en el uso del cartón como insumo constructivo	Falta de visión de los empresarios ante el campo de desarrollo de los diseñadores industriales	Inversión con recursos propios	Nexos contractuales, falta de conocimiento de tipos de contratos de licencia.	Con otros despachos de diseño	Oferta de cursos y capacitación a alumnos de diversas IES
EU	El servicio de diseño y maquila de productos	La visión del auto empleo desde un origen.	Inversión con recursos propios y posteriormente fondos de CONACYT	Falta de una planeación de proyecto, problemas por no realizar un contrato adecuado de prestación de servicios.	Con otros despachos de diseño y empresas de distintos ramos	Espacio para la Prestación de Servicio Social. Proyectos vinculados a CONACYT.
OK	El diseño de mobiliario	Desconocimiento de la carrera y del trabajo del diseñador en la industria.	Inversión con recursos propios	Cientes abusivos, falta de conocimiento en la realización de un contrato de prestación de servicios.	Con otras empresas de diseño que no cuentan con una planta productiva.	Prestación de un espacio común para la exposición de proyectos de diseño, con la UASLP y otras instituciones educativas.
RM	La oportunidad del uso de desechos de poliuretano como principal insumo constructivo	Trato poco profesional, poca retribución tanto económica como profesional.	Inversión con recursos propios, familiares y posteriormente financiamientos gubernamentales		Con la empresa origen de su insumo productivo	Espacio para la Prestación de Servicio Social

Fuente: ponencias y documentos de las ponencias del 2° y 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos productos

Una de las principales razones que manifestaron los diseñadores en esta mesa de trabajo, fue que uno y posiblemente el principal factor que motivó el desarrollo de su propio estudio u empresa, fue la insatisfacción profesional que ofrece el campo laboral del diseñador en la industria establecida ya sea del sector secundario o terciario. A la par de que existe un desconocimiento de lo que es el profesional del diseño industrial, ya sea que se le contrate como dibujante o que no se identifique la necesidad de un diseñador en la empresa. Esto coincide con los resultados del estudio citado anteriormente Villaseñor & González (2013), en el cual se nos indica que al igual que vemos aquí, el 56% de los entrevistados afirman que existe poco campo laboral en la industria, debido principalmente al desconocimiento del profesional del diseño industrial.

Otro factor importante a rescatar es que estas empresas inician operaciones con capital propio, y dos de ellas accede posteriormente a financiamiento o apoyo para el desarrollo de la misma. Uno de los comentarios más enfáticos de esta mesa, es que en algún momento todos tuvieron pérdidas en sus primeros proyectos, ya por inesperienza, por ser neofitos del campo contractual o por mala planeación del proyecto. Esto los llevó a fortalecerse en esta áreas y aprender de los fracasos. Así mismo los ha llevado a generar colaboración, subcontratación y apoyo en expertos. Lo cual les ha permitido avanzar en la consolidación de cada una.

5. Conclusiones

Un análisis FODA nos permitirá concluir diversas cuestiones.

Primera son empresarios jóvenes y emprendedores, autodidactas y formadores de nuevos recursos humanos, esto les ayuda a tener una actitud positiva ante los riesgos y fracasos de su labor.

Segunda la especialización que tiene cada uno en su campo de acción, es producto de su propio interés y de la visión de oportunidades, lo cual les motiva aún más a seguir con su visión y misión.

Tercera, su continua participación en eventos de diseño, congresos, seminarios, concursos, comunidades sociales, cursos y eventos de colegas, les ha permitido vincularse y establecer acuerdos productivos con otros diseñadores, que lejos de ser competencia son compañeros de camino. Esto les permite fortalecer alianzas, visualizar nuevos espacios de acción y oportunidad.

Cuarta, ser en general nuevos empresarios jóvenes, les ha llevado a problemas de contratos de licencia con otras organizaciones intermediarias del diseño, que por ser estudios que aún no tienen un reconocimiento o renombre importante, abusan en la bilateralidad de los contratos de la cual ellos resultan los menos recompensados.

Quinta, por ser empresas nuevas se encuentran dentro del margen de mayor mortandad, sus mayores amenazas son: Alta competencia de despachos reconocidos de diseño, dividir esfuerzos entre el diseño de producto y los servicios, aún más cuando son empresa micro, que no cuentan aún con una más amplia y diversa planta laboral. Una alta dependencia a la subcontratación y en algunos casos a la materia prima o al proveedor de la misma. Finalmente, ser empresas que tienen un origen de amistad y compañerismo lo que les llevó a agruparse y formarse, lo cual los hace altamente vulnerables a los desacuerdos y problemas subjetivos en la estructura organizacional

Tabla 3. Análisis FODA de las empresas

	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
PD	Definición de su campo de trabajo, explotación de sus capacidades y una cartera de clientes satisfechos y potenciales. Alta profesionalidad de sus integrantes.	Ampliar la cartera de clientes dado su profesionalismo y garantía de trabajo. Posicionamiento en el ámbito regional norte y centro occidente del país.	El pequeño campo de acción al delimitar su espacio de servicios al interiorismo	Alta competencia de despachos reconocidos de diseño en este sector del diseño de interiorismo
DD	Una gran motivación y apuesta de la profesión del diseño. Alta profesionalidad de sus integrantes. Una constante actitud autodidacta que los mantiene en constante crecimiento y búsqueda.	Una alta oportunidad para la participación en eventos y concursos de diseño. Innovar en la apertura de nuevos mercados, con su insumo productivo. En el ámbito de la formación de recursos humanos y la capacitación profesional. Reconocimiento nacional como un despacho profesional de diseño.	Establecer un insumo como su principal enfoque de diseño, centrado en la tecnología.	No recepción satisfactoria del producto por subestimación del material constructivo
EU	Alta profesionalidad de sus integrantes. Desarrollo de proyectos con apoyo de recursos de diversas organizaciones, como el CONACYT. Determinar al estudiante de diseño como un cliente constante ofreciéndole una oportunidad de servicios.	Establecer alianzas estratégicas dada su participación en proyectos de apoyo CONACYT. Posicionamiento en el ámbito regional norte y centro occidente del país.	Falta de interdisciplinaria en su despacho de diseño.	Encausar la mayor parte de sus esfuerzos al área de los servicios descuidando los proyectos de base tecnológica.
OK	La alta especialización y por ende, calidad de su servicio de diseño de mobiliario.	Establecer un espacio como creador de una cultura de diseño en SLP. Consolidarse como uno de los principales espacios de diseño de mobiliario con enfoque centrado en el usuario.	No realizar una constante actualización de sus actividades de gestión de riesgos. Centrar la dirección de la empresa en una o dos personas.	No establecer una organización que delegue en cierta medida la dirección y gerencia de la empresa.
RM	Destinar un nuevo uso a materiales de desecho. Contar con profesionales de la economía y el diseño.	Abrir nuevos mercados para el uso del insumo origen. Posicionarse en el ámbito local como diseñadores de mobiliario.	Alta dependencia de sus proveedores de materia prima. No contar con una planta productiva propia.	La no estandarización de su insumo central, el desabasto de materia prima, no lograr un posicionamiento y diferenciación en el mercado que compite.

Fuente: ponencias y documentos de las ponencias del 2° y 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos productos

Finalmente como menciona Rondina (2011) “el diseñador trabaja y contrata sobre un quehacer intelectual, intangible, inmaterial. Sin embargo, su obra se encuentra la mayor parte del tiempo destinada a tener efecto en el mundo de las cosas, de las materialidades”. Debido a esto, el diseñador se encuentra constantemente en la necesidad de contratarse, ya sea para que un tercero pueda explotar con su autorización aquel trabajo que tenga registrado o patentado o porque le es solicitada la realización de un determinado trabajo de diseño (Medina, 2013).

Una de las reiterativas menciones en la mesa de trabajo aquí analizada, fue la necesaria formación del diseñador en el ámbito contractual. En estas situaciones es común que surja la duda de cuáles serán los términos en los cuales se suscriba el contrato y más aún surgirá en el la duda de si dicho contrato asegurara el respeto y la adecuada valorización del trabajo que está realizando. El diseñador no está formado en esta área, y desconocen el servicio que puede ofrecer un profesional del campo legal y contractual, es por eso que se recomienda a los diseñadores abundar más en la gestión de riesgos y en los nexos contractuales. Dos contratos en particular deben ser

de esencial observancia para el diseñador, estos son el contrato de prestación de servicios y el contrato de licencia, pues son estos los contratos que de manera más común se utilizan para solicitar los servicios de los diseñadores.

Por otro lado, es de interés para el diseñador el conocer la trascendencia de la suscripción de un contrato debido a que en su vida laboral constantemente se encontrará sujeto al cumplimiento de estos, lo que de no darles la importancia debida, puede llevarlo a una infravaloración de su trabajo, pérdida de prestigio como profesionista e incluso a la eventual pérdida de un aprecio económico por su creación.

Bibliografía

Del Río , G., & Guevara , S. (2013). Recicla-Muebles. En 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

Castro, G., & López, O. (2013). Pluma Design S. de R.L. de C.V. En 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

DODO.mx. (2013). DoDo Mx - Estudio de Conceptos Creativos. Obtenido de http://prezi.com/zkuq0ymcimb-/dodo-mx-estudio-de-conceptos-creativos/?utm_source=website&utm_medium=prezi_landing_related_solr&utm_campaign=prezi_landing_related_author

Martínez, J. (2013). OKZA HOME & BUSINESS. En 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

Medina, J. (2013). El Diseñador y su Realción con la Suscripción Decontratos. En 4° Semianrio de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

Oscar Martínez. (2011). Desarrollo de nuevos productos para la industria en un despacho de diseño. En 2° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat.

Rondina, H. (2011). Contratos de Prestaciones profesionales en Diseño, su naturaleza en relación al factor aleatorio. Actas de Diseño N° 11. Diseño en Palermo. VI Encuentro Latinoamericano de diseño 2011 (págs. 168-177). Buenos Aires: Universidad de Palermo.

Saavedra, R., & Osmar, D. (2013). Sin miedo a Diseñar. En 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

Simón Sol, G. (2009). + de cien definiciones del diseño. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana.

Villaseñor, A., & González , N. (2013). Factores Determinantes en la Insercion del Diseñador Industrial al Campo Laboral. En 4° Seminario de Desarrollo de Nuevos Productos. San Luis Potosí: CEDEM, Facultad del Hábitat, UASLP.

Explorando la organización y la métrica en los call centers

 **Jordy Micheli Thirión¹**
 **José Eduardo Valle Zárate²**

Resumen

La industria de call centers está adquiriendo complejidad tecnológica y operativa, tanto a nivel mundial como en México, que cuenta con una importante presencia en esta industria de servicios. Si bien es cierto que el trabajo de los teleoperadores de los call centers ha sido suficientemente descrito en diversos estudios de orientación laboral en México, reconociendo en general que se trata de una combinación de trabajo que exige conocimiento, habilidades con las tecnologías digitales, precariedad, rutinas y ritmos de trabajo de máxima tensión, entre otras características, también es cierto que se requiere profundizar los enfoques para poder entender las formas en que la complejidad tecnológica y organizativa se reflejan en la esfera laboral.

Un aspecto que no ha sido atendido pero que se revela de la máxima importancia para entender las lógicas de productividad y salariales, es el de la organización de tareas y la métrica de desempeño que han generado los administradores de la fuerza laboral en esta industria. Esta combinación de organización del trabajo y medición del desempeño es el principal instrumento de manejo del factor humano que tienen los administradores frente a la creciente complejidad organizativa y tecnológica de la industria. Debe tomarse en cuenta que los call centers están inmersos

en una oleada de innovaciones tecnológicas incrementales que tienen como común denominador la búsqueda de una mayor y más profunda masa de información sobre usuarios/clientes, lo que podemos denominar como la trazabilidad o huella digital del comportamiento de las personas.

Con un contexto de tecnologías evolutivas además de una constante ampliación del campo de intervención de los call centers (económico, social y político), la relación entre organización del trabajo y métricas se ve constantemente sujeta a la presión por aumentar la productividad y generar estándares salariales que se traduzcan en bajos costos.

En esta ponencia se hará una descripción de los retos tecnológicos y organizativos que tienen los administradores laborales, cuyo ejercicio del control de la fuerza de trabajo repercute de modo inmediato en las condiciones laborales de un call center. Se describirán y analizarán las diferentes métricas de administración laboral, su relación con la organización de tareas y con los diversos tipos de mercados en los que se encuentran operando los call centers.

Como conclusión se mostrará una trayectoria posible de investigación laboral que se vincula a la comprensión de las formas de organización y tecnológicas de los call centers, a partir de la comprensión de los instrumentos de gestión laboral creados en esta industria, mostrando sus límites y sus tensiones.

Palabras Clave: Call center, métrica, teleoperador, organización laboral, tecnologías de información y comunicación.

¹ Doctor en Estudios Urbanos, Profesor Investigador en la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. Líneas de investigación: Tecnología y trabajo en sistemas de producción de servicios y manufacturas, Sociología Económica de la innovación, Educación virtual. jordy.micheli@gmail.com

² Licenciado en Economía, Asistente de investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Líneas de investigación: Tecnología y trabajo en sistemas de producción de servicios y manufacturas, Economía de la energía, Econometría aplicada. edu_valle3@hotmail.com

Introducción

La industria de los call centers ha adecuado diversas innovaciones tecnológicas a sus procesos, mismas que se han presentado de forma incremental sobre todo en el ámbito de las TIC, ampliando así su gama de servicios. Las consecuentes nuevas formas de producción inmaterial, con procesos cada vez más diversificados y complejos que ha traído consigo el nuevo paradigma tecnológico, han revolucionado las relaciones laborales en dichos centros de trabajo. Por un lado, el incremento de la productividad dio lugar a la masificación de servicios, con un estilo taylorista-fordista; por otro lado, ha generado la necesidad de nuevas formas de medición y control, así como de administración del capital humano (Micheli, 2006, 2012)

La actual capacidad de generar y procesar diversos tipos de métricas, ha reconfigurado las relaciones laborales y en general la organización de estos centros de trabajo, esto último definido por la asignación de tareas y las formas en que se llevan a cabo. De manera más concreta, la métrica ha subordinado a la organización del call center, debido principalmente al papel que juegan las TIC en su segmento referente a la información, abarcando diversos niveles que van desde el corto plazo (métricas de control diario), hasta las métricas de las cuales derivan cambios profundos de largo plazo, cómo la búsqueda, identificación y apertura de nuevos mercados.

El esquema de trabajo del call center, pone en el centro al operador telefónico como el factor necesario (aunque no suficiente) para llevar a cabo no sólo las labores diarias, sino que también de éste depende el grado de éxito que puedan alcanzar las innovaciones de proceso y servicios en general, así como la sostenibilidad futura de los mismos. Por lo tanto es importante, como un primer acercamiento, descifrar las relaciones entre los elementos que conforman el escenario donde se desenvuelve el operador telefónico y el rol que juegan las TIC en un proceso espiral ascendente que mediante la generación de métricas brinda las herramientas para enfrentar un problema de maximización de beneficios de la empresa mediante el diseño de estrategias para disminuir costos y/o incrementar ingresos.

En primer lugar se presenta un apunte teórico de la problemática central que enfrentan los call centers: la maximización de los beneficios desde un enfoque microeconómico, así como los efectos de la implementación de estrategias enfocadas a dicho objetivo.

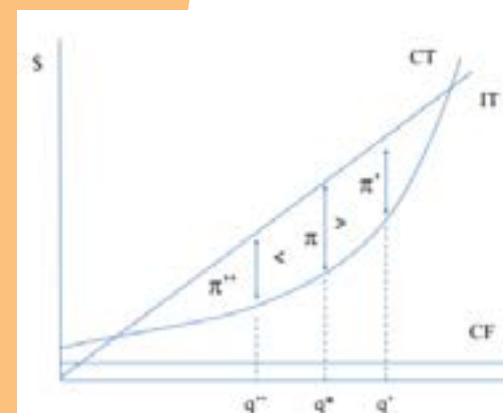
En el segundo apartado se muestran y describen los elementos inmediatos del operador telefónico así como su interacción; en el tercero, se hace una diferenciación entre las tecnologías de la información y las de la comunicación dados sus objetivos específicos, así como su papel en la organización del call center. En un cuarto apartado se propone una clasificación de las métricas generales del call center señalando su interacción y los consecuentes cambios organizacionales que propician.

Un quinto apartado explora en torno al reto que enfrenta la supervisión en un call center en un escenario organizacional derivado de la métrica. En la actualidad, mejorar la experiencia del cliente sin perder productividad es el principal objetivo, sin embargo, las formas operativas que la métrica ha implantado puede generar importantes obstáculos para el crecimiento efectivo de la industria, por ejemplo, la falta de alineación de la métrica operativa con los intereses del operador y las metas de largo plazo del negocio, además de los nuevos roles de supervisión que el modelo trae consigo.

1 La tendencia que se sigue en la industria es la transformación de call centers a contact centers en donde el papel del operador presenta cambios importantes y toma mayor peso específico el diseño de routers para el acceso de los clientes, transformando nuevamente los procesos y enriqueciendo la gama de servicios que se proporcionan. Para efectos del presente documento, nos centraremos en las relaciones establecidas en el call y no en el contact center.

Finalmente se muestra una revisión general de la evolución de los call centers tradicionales hacia los centros de soluciones junto con el cambio de estrategia comercial que le acompaña, abriendo una serie de interrogantes pertinentes al nuevo paradigma organizacional en el que comienza a sumergirse esta industria de servicios remotos.

Gráfico 1. Maximización de la utilidad



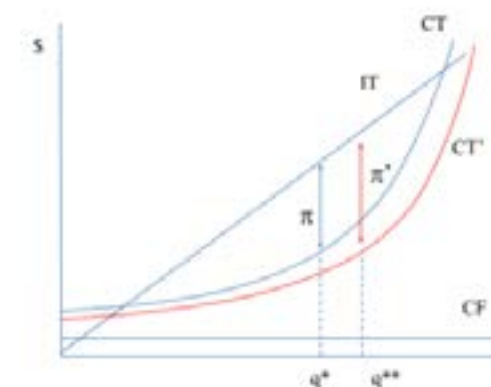
Fuente: Elaboración propia

Una vez determinadas las curvas de IT y CT es posible hacer un cálculo de q^* definido como el número de llamadas o contactos que maximiza la utilidad generada por el call center dada la capacidad instalada con la que cuenta. La modificación de dicha estructura implica cambios en el mercado para acrecentar ingresos o bien la generación de nuevas formas de minimizar costos.

Un incremento en la demanda que no implique cambios en los ingresos totales implicaría un simple desplazamiento de q^* a q' , punto en el que las ganancias se ven afectadas (por lo que no se atendería a ese segmento de la demanda a menos que se modifique la curva de ingresos con una pendiente mayor).

El crecimiento clásico en el call center está basado en la reducción de costos, por ello se diseñan acciones directivas que reduzcan gastos por ejemplo, esquemas de pago más eficientes, menor número de empleados y la mejora de estrategias de gestión tanto en el manejo del capital humano como en la logística de marcación y recepción de llamadas. El impacto de dichas acciones se muestra en el gráfico 2 con la reducción de costos variables y por ende de costos totales, de esta manera, es posible atender a un mayor número de contactos (q^{**}) con una mayor ganancia para el call center.

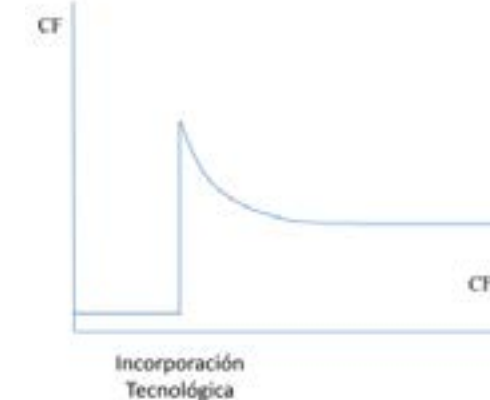
Gráfico 2. Efecto de la reducción de costos variables



Fuente: Elaboración propia

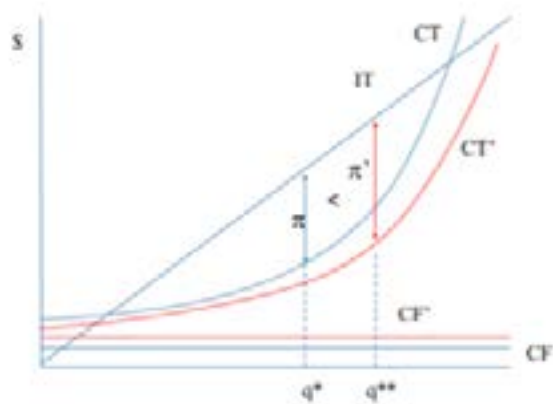
Las tecnologías de la comunicación permiten la masificación de los servicios proporcionados por el call center; en un primer momento, la incorporación de innovaciones tecnológicas puede provocar un brinco en los costos fijos (gráfico 3), este mostrará una tendencia decreciente en el tiempo debido a la depreciación, sin embargo su incorporación debe provocar un decrecimiento del costo variable por incrementos en la productividad, de tal forma que el costo total esté por debajo del nivel actual abriendo la brecha de utilidades de la empresa teleoperadora (gráfico 4).

Gráfico 3. Impacto de la inversión en el costo fijo



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Efectos de la incorporación tecnológica

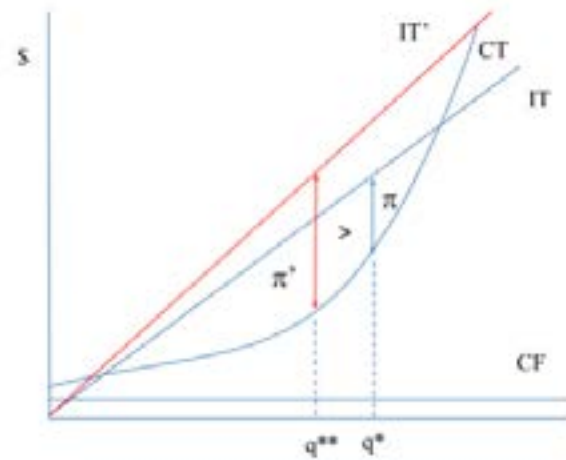


Fuente: Elaboración propia

Finalmente, es importante señalar que en la actualidad se ha presentado una tendencia en los servicios remotos en los que (al menos) con un segmento del mercado se busca mejorar la experiencia del cliente generando de esta manera cierta lealtad y por ende ganancias, no sólo presentes sino también futuras, para la empresa. El tiempo más valioso para el call center es el tiempo con un contacto efectivo; un cliente satisfecho es el mejor comprador eventual, sin embargo un cliente anteriormente disgustado que es atendido inmediata y efectivamente es la mejor referencia que la compañía puede tener (Waite, 2001, p. 32).

Bajo las premisas señaladas, se rige la intención de mejorar la experiencia del cliente, de esta manera el mercado puede sostener incrementos en el pago de servicios, así el call center puede influir en la modificación de la curva de Ingresos asociados a su operación, atendiendo probablemente menos contactos (q^{**}) pero con un ingreso mayor. Esto se representa en el gráfico 5.

Gráfico 5. Incremento en la valoración del servicio



Fuente: Elaboración propia

El papel del teleoperador en la adaptabilidad de servicios de un call center.

La industria de los call centers presenta una importante capacidad para reconfigurar los servicios que brinda ante el dinamismo económico que la realidad actual presenta. La flexibilidad es una característica que explica su constante expansión en mercados desarrollados y emergentes incluyendo el caso mexicano. Los call centers han mostrado basta capacidad para adaptar procesos informáticos, de reclutamiento y administración de capital humano para ofrecer alternativas a las necesidades que otros sectores demandan.

Esta industria ha creado diversas formas organizacionales que permiten una clasificación general. Por ejemplo, por el tipo de gestión de los recursos (Outsourcing ó In house), por el tipo de interacción con el cliente que predomina: llamadas inbound o llamadas outbound y finalmente por el tipo de modelo de servicio que prestan: modelo de producción masiva o modelo profesional de servicios (Gorjup, Valverde y Ryan, 2007); cada segmento (en su forma "pura"), tiene sus particularidades aunque también existen niveles intermedios. Una característica en todas las formas organizacionales, es una constante evolución ante las

necesidades cambiantes de los mercados cada vez más globalizados, con el objetivo de incrementar sus niveles de competitividad para asegurar cuotas de mercado para la empresa que representan.

Los actores clave para que las transformaciones adaptativas resulten exitosas, son los operadores telefónicos, quienes inicialmente son los responsables directos de dar respuestas a las diferentes tipos de campañas; su receptividad y habilidad con el manejo de las TIC, permitirá almacenar la información que los clientes proveen para que se modifiquen procesos de atención e incluso se revolucionen los servicios que el call center provee.

La diversidad de casos que se presentan en la línea telefónica representan un reto para el operador y su desempeño depende en gran medida de su conocimiento específico del bien o servicio, del proceso, así como de sus habilidades comunicativas adquiridas básicamente en su formación académica.

En términos generales, los teleoperadores se ven inmersos en un ambiente en donde conviven tres elementos que configuran no sólo la dinámica laboral de los mismos, sino que también definen el nivel de éxito de la empresa, dichos elementos son la tecnología, la existencia de información histórica o huella digital del cliente, así como la calidad de la misma y el control de la fuerza de trabajo que trae consigo la métrica operativa. (Diagrama 1).

La principal herramienta que usa el operador para desarrollar su labor diaria son las TIC, sin ellas sería impensable tales actividades, es a través de ellas que logra interactuar con el cliente para cumplir con sus objetivos de venta, encuestas, cobranza, asesoría, etc. A su vez el avance tecnológico ha hecho posible la captación, almacenamiento y procesamiento de la información disponible para mejora procesos de contacto y negocio.

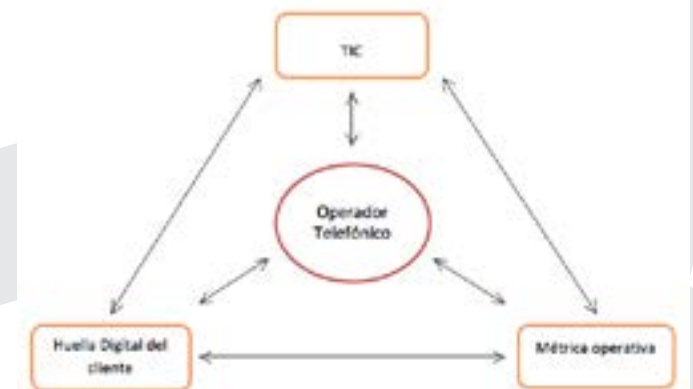
Otra herramienta fundamental para el operador telefónico es la huella digital del cliente, esto por dos razones: primero porque con información confiable, la probabilidad de contacto en llamadas outbound es más alta, si se cuenta con un historial que permita programar la llamada en el momento adecuado, posibili-

tará hacer contacto con la persona indicada según la campaña que se esté atendiendo.

En segundo lugar, para llamadas inbound, al contar con la mayor cantidad de información confiable del cliente, es decir su huella digital, se tienen los indicios necesarios para individualizar en mayor grado la atención prestada, saber el historial del cliente, sus requerimientos, necesidades, recurrencias, etc., puede marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso del contacto.

Las métricas operativas, es decir, aquellas que dan cuenta de la forma en que está desarrollando la actividad del operador telefónico, tienen un papel preponderante por dos razones, primero porque éstas son el estándar delineado previamente y son contra las que se compara al operador para medir su desempeño y en la inmensa mayoría de los casos también la forma en que se le remunera el trabajo; segundo porque dependiendo de la gestión efectiva de dichas métricas, tanto en su diseño como en su supervisión, se puede determinar el éxito de la industria, dando paso a un proceso de mejora continua.

Diagrama 1. El entorno inmediato del operador telefónico.



Fuente: Elaboración propia

El acceso a nuevas formas de métricas del desempeño, ha traído consigo la creación de áreas internas de logística en los call centers, especializados en la gestión de la información así como nuevas formas de supervisión enfocados a la métrica operativa, áreas de aseguramiento de calidad que verifican el diseño de procesos y métricas que los avalen, e incluso personal directivo ocupando gran parte de su tiempo a la evaluación del desempeño general del call center con métricas operativas agregadas.

En síntesis, las TIC son la herramienta que hace posible la existencia del servicio; la huella digital del cliente y la información que se tiene de éste al momento del contacto son determinantes, en gran medida, del éxito o fracaso del contacto; y finalmente la métrica operativa es la forma de cerciorarse del cumplimiento de los estándares y procesos que el call center determina como óptimos. Si estos últimos están diseñados de manera correcta, su cumplimiento implicará, además del alcance de los objetivos de cada llamada, también la recopilación adecuada de información acerca del cliente que le dará elementos a un próximo operador para hacer más eficiente y eficaz el servicio.

Tecnologías de la comunicación y de la Información

Como se ha mencionado previamente, las TIC son la herramienta a través de las cuales es posible brindar un servicio remoto, sin embargo habrá que hacer una diferenciación importante entre las tecnologías enfocadas a la comunicación entendidas como aquellas que abren los canales con el cliente y de manera interna en el call center, y las enfocadas a la información, es decir, las que permiten la captación, almacenamiento y procesamiento de datos que den cuenta del comportamiento del cliente y demás particularidades que permitan maximizar el aprovechamiento de la gestión de servicios.

Ambos tipos de herramientas tecnológicas, buscan objetivos distintos, por un lado las innovaciones incrementales en torno a las tecnologías de la comunicación han minimizado los tiempos muertos en las jornadas de trabajo y han permitido el encadenamiento productivo con un estilo fordista-taylorista, esta condición ha abierto la puerta a la masificación de los servicios ofrecidos por esta industria en pleno desarrollo (Micheli, 2006)

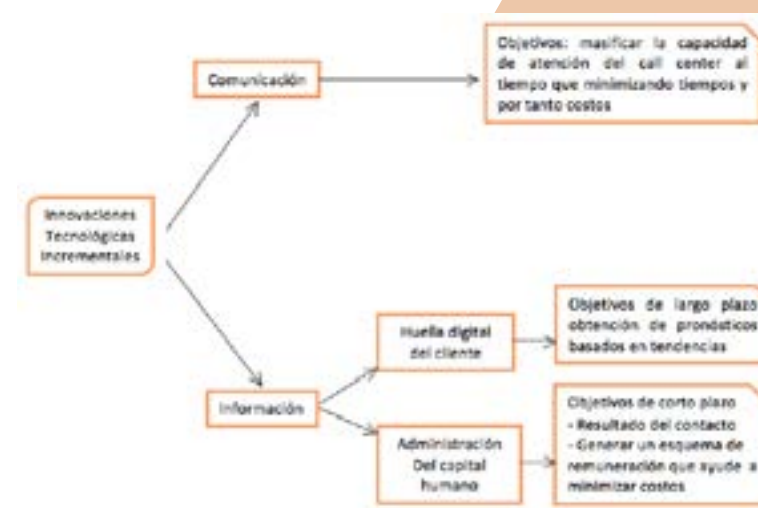
Una de las condiciones, más que conocida, para incrementar las ganancias de una empresa es la minimización de costos y este es el principal objetivo de este segmento de las TIC pues la idea central es reducir los tiempos de respuesta para maximizar el aprovechamiento del capital humano.

Las tecnologías de la información presentan características y objetivos más amplios y efectos profundos; su correcto uso tiene impactos en el corto y largo plazo, se caracterizan porque permiten registrar la huella digital del cliente y la necesaria planeación de jornadas laborales así como la distribución eficiente del capital humano en horas de mayor o menor demanda.

Los objetivos de largo plazo están enfocados a la generación de información histórica que permita modelar comportamientos en los clientes, de tal suerte que incrementen las tasas de contactos efectivos, para llamadas salientes, o la administración de la mano de obra en el caso de llamadas entrantes, con esquemas de horarios que se adapten a las necesidades del mercado o segmento atendido. El alcance de dichos objetivos puede incluir la reconfiguración de los procesos y de los servicios proporcionados por el call center y la principal fuente de información para propiciar dichos cambios es el mercado, captado por la labor de los gestores telefónicos; la calidad y las habilidades del ejecutivo cobran especial relevancia en este sentido.

Por otro lado, los objetivos de corto plazo de las TIC en su segmento referente a la información, incluyen la configuración de las relaciones laborales operador-supervisión y las rigideces de las confrontaciones de intereses entre el negocio y los operadores telefónicos, se centran en el monitoreo inmediato del resultado del contacto (inbound u outbound) así como la información en torno a la labor del operador; en otras palabras, se obtienen elementos de control y supervisión en tiempo real; derivado de ello, se generan esquemas de remuneración salarial y de esta manera, se presenta un importante reto para el supervisor, ya que dependiendo de las variables de impacto al ingreso del ejecutivo, este buscará cumplirlas de tal forma que su ingreso no se vea afectado o se maximice. Nuevamente se percibe el peso específico del correcto diseño de la métrica para que se alineen las necesidades del negocio con los del ejecutivo.

Diagrama 2. Objetivos de las TIC en el call center



Fuente: Elaboración propia

Para Gorjup, Valverde y Ryan (2007), los factores que determinan la calidad de los puestos de trabajo pueden clasificarse en Intrínsecos y Extrínsecos. Los primeros agrupan a los rasgos inherentes a la naturaleza y el contenido del trabajo específico, mientras que los segundos representan características exógenas del trabajo.

En el segundo grupo se encuentran factores como la compensación, beneficios no salariales, el tipo de contrato, la formación y desarrollo, la estabilidad laboral entre otros y es común que la primera forma de evaluación para otorgar beneficios como los mencionados, sean los resultados obtenidos sobre las variables operativas como gestor telefónico.

El peso específico de las variables que determinan el esquema de remuneración, están estrechamente vinculadas al tipo de call center o a la campaña y segmento de mercado al que esté dirigido. Para Holman, Batt y Holtgrewe, (2007), hay diferencias importantes en las condiciones laborales a partir del modelo bajo el que operan: el modelo de producción masiva presta servicios de reducido valor añadido a un amplio volumen de mercado, bajo la premisa de buscar economías de escala, buscan reducir costos, mientras que en el modelo profesional de servicios cobra relevancia la calidad por su alto valor añadido, atendiendo a un segmento menor del mercado, su esquema laboral busca retener al personal con mejores condiciones de remuneración y otros beneficios no salariales.

Dependiendo del modelo de producción, la métrica más importante puede ser la de volumen (total de llamadas, contactos, encuestas, ventas, etc.), o la de calidad (tiempo real de interacción con el cliente, soluciones al primer contacto, etc.).

Tipos de métricas y su interacción en los call centers.

Las métricas en general, representan la herramienta central de control en torno a la utilización efectiva de recursos. La innovación tecnológica en el ámbito informático permite evaluar el desempeño individual y colectivo de una campaña en tiempo real, retomando las directrices de un modelo clásico de crecimiento, basado no sólo en el incremento de los ingresos sino en la disminución de costos.

“El modelo de gestión de Performance COPC (Customer Operations Performance Center), en su norma COPC -2000 para proveedores de servicios integrales a clientes [muestra] un conjunto de prácticas de gestión métricas/mediciones clave y capacitación para operaciones de servicio centradas en el cliente, diseñado para mejorar la satisfacción del cliente, aumentar ingresos y reducir costos” (Customer Operations Performance Center, 2009).

Cada call center adopta o adapta los KPI (Key Performance Indicators) o indicadores de desempeño que le son útiles para su mejor aprovechamiento, a pesar de ello, es posible observar una clasificación general¹ de los mismos según la función que desempeñan. De esta manera tenemos:

Las *métricas de control*: son aquellas destinadas a la medición de la productividad de cada gestor telefónico, abarcan desde aspectos que van desde la disciplina, hasta el impacto de su labor en el desempeño del negocio o empresa que representan en el momento del contacto. Este tipo de indicadores funge como base para generar esquemas de remuneración no sólo para los operadores telefónicos, también a nivel supervisión y mandos medios; la métrica de control es el pilar del funcionamiento del call center en la actualidad, en el que se identifican tres áreas de influencia de la métrica: a) operativa, b) logística y c) dirección, mismas que se definirán más adelante.

El responsable inmediato de verificar el desempeño de los gestores telefónicos en tiempo real es el supervisor; la detección y corrección de prácticas no eficientes, es la más importante de sus tareas para influir en el éxito del negocio; su herramienta básica es la métrica operativa. Más adelante se profundiza en la labor actual, retos y evolución de funciones del mismo.

¹ Se presenta una clasificación no excluyente e inconclusa pues un KPI puede clasificarse en más de un grupo, esto depende del enfoque del análisis, por otro lado, sólo se incluyen como ejemplo, algunas métricas representativas pues la cantidad de indicadores usados en un call center puede ser demasiado grande para enlistarlos todos.

Entre las métricas operativas más requeridas se encuentran:

- Total de llamadas salientes y/o entrantes
 - Total de llamadas atendidas
 - Total de llamadas no atendidas
 - Tiempo promedio de interacción con el cliente, Average Handling Time (AHT), implica ATT más Hold Time más ACW
 - Tiempo promedio por llamada (ATT o Average Talk Time)
 - Tiempo promedio en Hold (Average Hold Time)
 - Tiempo promedio de Gestión Post-Llamada (ACW o After Call Work)
 - Tiempo disponible (Available Time)
 - Tiempos en pausa (por motivo y total)
- Resultado de la llamada

Una característica constante entre los KPI enlistados es que dan cuenta de la labor diaria de un operador telefónico y por ende permite una evaluación y comparación entre el grupo de trabajo, dando pie a un sistema de competencia interna que a su vez beneficia a la compañía teleoperadora.

La *métrica de negocio*: incluye los KPI que tienen impacto en el negocio no sólo del call center sino de la empresa que representan, en el caso que sea externo. El objetivo de estas métricas es el registro de la huella digital del cliente para maximizar la eficiencia del uso de los recursos humanos y tecnológicos, así como la evaluación de los resultados generales obtenidos por el call center en tanto el objetivo del negocio (nivel de servicio, ventas, cobranza, etc.), puede ser usada para proponer cambios y mejoras en los procesos internos y estrategias que sigue la compañía. Apoyados en la detección de patrones y tendencias en el comportamiento del cliente y el mercado en general.

Se pueden distinguir dos subconjuntos de métricas de negocio, el primero le hemos llamado de planeación y estrategia, está enfocado mayormente a determinar los patrones de comportamiento de los clientes y de esta manera mejorar la asignación de recursos humanos y tecnológicos, para atender la demanda o maximizar el resultado de las campañas. Entre este subconjunto de métricas encontramos los agregados de los KPI de control individual (por campaña, jornada laboral, periodo de gestión, etc.), y adicionalmente indicadores de los patrones intertemporales del mercado (horas pico de demanda de servicios del call center u horas de localización de clientes objetivo); esto último se correlaciona con la calidad de las bases de datos con las que se cuenta en el call center y ayuda a definir la estrategia de marcación para lograr los objetivos del negocio en el caso de las campañas outbound.

Entre las métricas de negocio referentes a la planeación y estrategia se encuentran:

- Métricas de control en su forma agregada.
- Agregados de resultados de las llamadas inbound-outbound.
- Nivel de saturación de líneas (inbound).
- Tipos de casuísticas atendidas (inbound).
- Total de números marcados (Campañas outbound).
- Total de contactos efectivos (campañas outbound).

Un segundo subconjunto de métricas de negocio es el enfocado a medir la efectividad de la estrategia o el desempeño general del call center y entre estas se encuentran:

- Número de Llamadas Atendidas (NCH) Suma de las llamadas atendidas por agentes o por el correo de voz.
- Average Time to Abandonment (ATA) Tiempo promedio de espera de llamadas abandonadas.
- Suma de las llamadas de salida exitosas (NOC).

- Número de Llamadas de Salida no exitosas (NOC OFF) no contestadas o donde se canceló el discado.

- Porcentaje de abandono (ABA %), es el resultado de dividir la suma de llamadas de abandono real (espera mayor a cinco segundos) entre el número de llamadas totales.

- Primera llamada resolución FCR, en este caso, el cliente considera no necesario volver a llamar, por lo general dentro de los 3 meses.

De entre estas, la última es de gran trascendencia pues implica la reducción de costos en el largo plazo y la frecuencia de la misma depende de varios factores que van desde el acceso a la información por parte del ejecutivo, la debida capacitación para la manipulación de sistemas y procesos, así como las habilidades comunicativas individuales desarrolladas por el operador para brindar el servicio.

Un tercer y último grupo son las *métricas de calidad*, son todos aquellos parámetros que definen los estándares de atención. Su evaluación se hacía hasta hace algunos años de forma cualitativa, sin embargo, la tendencia es la transición a una evaluación cuantitativa, usando scripts de atención y etapas de procesos cada vez más definidos. A pesar de ello, este tipo de métricas son tan diversas como los servicios que provee y sectores que atiende cada call center.

El principal motivo para buscar cambios en la calidad de las prácticas en los call centers, viene dado por la idea de mejorar la rentabilidad del negocio mediante la mejora en la experiencia del cliente, pues esto genera lealtad del mercado hacia las empresas; esto último ha dado la entrada a un gran reto para el management en la industria de los call centers, pues se debe atender a altos estándares de productividad y de servicio simultáneamente.

Interacción de los tipos de métricas.

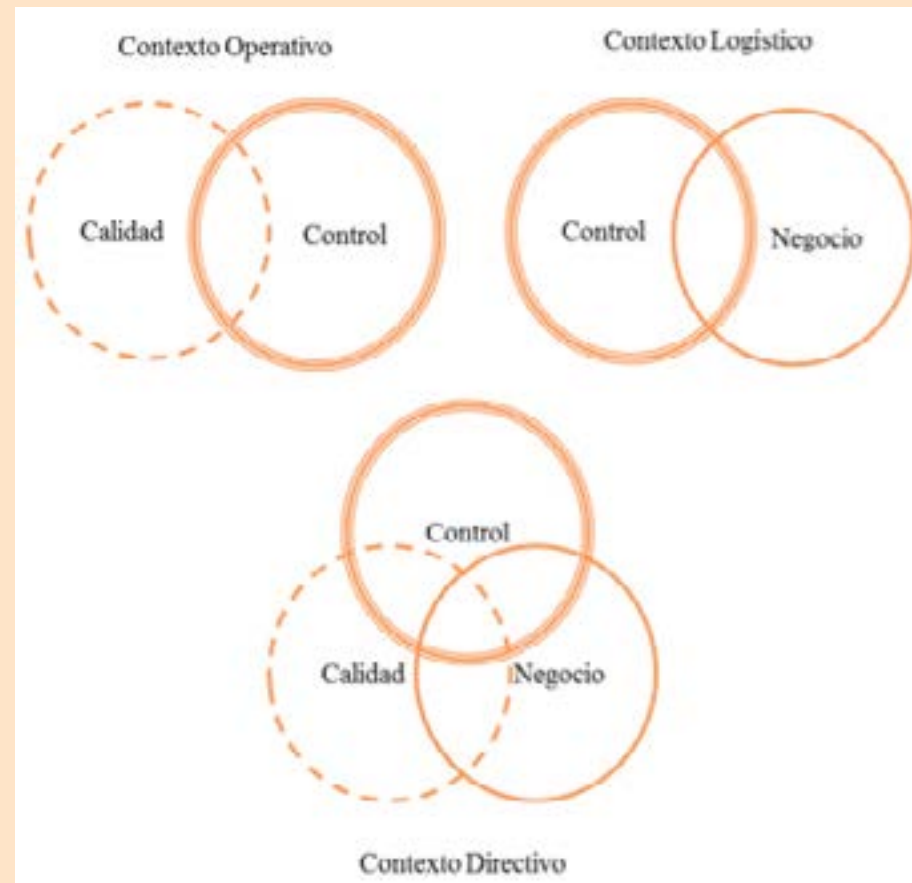
Los tres grandes grupos de métricas descritos hasta ahora interactúan entre sí en tres contextos con directrices diferenciadas en el diario funcionar de un call center (Diagrama 3), sus contextos o áreas de influencia de cada una no las excluye de participar en otras, es

sólo una reagrupación para explorar su dinámica diaria.

El primer contexto a señalar es el operativo, implica la conjugación de la métrica de calidad con la de control, este es el principal campo de acción del supervisor pues debe monitorear y corregir en tiempo real los niveles de atención utilizando los KPI de productividad, adicionalmente el área de calidad debe estar monitoreando las formas en que se desempeña la labor del operador telefónico, en términos generales, aquí se define cuánto hace el operador y cómo lo hace.

El contexto logístico es una combinación de las métricas de control y de negocio, en este se lleva a cabo el modelado del comportamiento del cliente y mercado a partir de la trayectoria de los mismos, registrado en bases históricas, así como la asignación eficiente de recursos humanos y tecnológicos. Finalmente en el contexto directivo se presenta una combinación de las tres tipos de métricas definidas hasta ahora, de calidad, de control y de negocio. Juntas le brindan un panorama completo al nivel directivo de la organización para generar cambios en los esquemas de trabajo, en los procesos y permite la búsqueda de nuevos mercados y la ampliación de los ya existentes.

Diagrama 3. Áreas de influencia de la métrica.



Fuente: Elaboración propia

La supervisión y el nuevo enfoque de rentabilidad

El cliente estuvo por décadas subordinado a las decisiones de producción fabril hasta la etapa post industrial, Henry Ford lo dejó de manifiesto cuando afirmaba que el cliente podía obtener cualquier color de auto siempre y cuando fuera negro; sin embargo, esta tendencia ha cambiado con la creciente importancia del sector servicios en la actividad económica. Las empresas cada vez invierten más en monitorear las necesidades de atención que requieren sus clientes y en ello radica uno de los pilares que explican la importancia de los call centers en épocas recientes.

En una primera etapa el objetivo primordial de los call centers fue alcanzar la mayor cantidad de clientes y clientes potenciales; en épocas recientes, el objetivo se amplió con la necesidad de brindar atención más específica, de alta calidad y sin perder la tendencia creciente de productividad lograda hasta ahora. El medio para lograr dichos objetivos se basa en mejorar la experiencia de servicio que se le da al cliente y un conjunto de prácticas de gestión telefónica, monitoreo, supervisión y dirección, delineadas básicamente por la métrica de control.

Dada la relevancia de la calidad de servicio que se busca brindar al cliente, la incorrecta orientación de las métricas puede ser un obstáculo muy importante para el cumplimiento de objetivos de negocio en un call center, "a las áreas por lo general se les compensa diferente, se les evalúa diferente y se les exige diferente. No hay alineación y llega a ser más relevante cumplir con el plan y con los estándares que dejar a un cliente satisfecho" (Marchand, 2000).

Como se ha explicado en los call centers se delinean los esquemas de remuneración en torno a ciertas métricas definidas específicamente al tipo de atención que debe brindar el operador; si hay una falta de alineación de las métricas que repercuten en el ingreso del trabajador con los objetivos de negocio, se presentará una mayor rispidez en las relaciones laborales internas. En ello radica la importancia de alinear los objetivos del call center con las métricas para que sean el medio por el cual el operador alcance sus metas de remuneración.

Sin duda, un elemento clave para enfrentar estos retos es el supervisor del equipo de trabajo. Su rol y funciones no siempre han sido las mismas; en las primeras etapas del call center, daba un seguimiento a su equipo de forma heterogénea que dependía básicamente de la disciplina implantada de manera personal, después, la incorporación de las tecnologías de la información lo han orientado al monitoreo de un tablero de control y actualmente debe dominar una serie de habilidades comunicativas y de management.

Las Innovaciones Tecnológicas incrementales han dado pie a una mayor diversidad de los canales de comunicación usados en los call centers, tanto de forma horizontal como vertical (hacia arriba y hacia abajo); la North American Quitline Consortium identifica ocho diferentes canales que incluyen cuestiones básicas como el feedback face to face hasta el uso de tableros en paredes de luz con información en tiempo real de las variables de impacto en la operación (North American Quitline Consortium, 2010).

El rol fundamental del supervisor de un call center es ahora fungir como facilitador que ejerza liderazgo con atención individualizada pero con un orden homogéneo, el reto es lograr un mayor acercamiento con el operador telefónico para desarrollar las habilidades necesarias en para la atención al cliente y al mismo tiempo controlar los tableros y KPI de productividad.

Evolución del call center, un nuevo paradigma organizacional.

La expansión y evolución de los call centers se ha dado gracias a la innovación tecnológica que ha logrado, por un lado, masificar los servicios y por otro captar, almacenar y aprovechar la información; de esta manera se ha colocado a la métrica en el centro del trabajo diario en dicha industria. La asignación de tareas e incluso las formas en que desempeñan las labores de operadores telefónicos, supervisores e incluso directivos están regidos por formas que permitan la generación de métricas para su evaluación y retroalimentación del sistema.

Desde hace algunos años el call center tradicional está experimentando transformaciones importantes en su estructura y en los roles que desempeñan sus trabajadores. En un call center tradicional el eslabón más importante es el operador y el contacto directo entre este y el cliente para lograr el objetivo específico de la llamada. Sin embargo las formas de comunicación se han diversificado y han surgido los contact centers, en estos las formas de atención no sólo son vía telefónica, también se atienden mensajes SMS, e-mails ó redes sociales convirtiendo a esta industria en un epicentro del customer relationship cuyos objetivos ya no sólo es brindar un servicio sino también lograr la mayor presencia posible para posicionarse de la mejor manera en el mercado a la empresa que representan.

Una característica fundamental en la evolución del call al contact center es el papel del cliente, ahora puede desempeñar un rol más activo en la solución de sus requerimientos creando una suerte de autoservicio, ello gracias a la implementación del IVR (Interactive Voice Response) en donde ya no hay necesidad de la interacción humana pues se hace un router que permite al usuario atender sus necesidades. La clave para el funcionamiento provechoso. Froehle y Roth, (2004), muestran cómo en la evolución de los servicios que implican el uso de la tecnología se da el face to screen en donde la interacción humana es nula.

Un tercer paso en la evolución de la industria en cuestión es la transformación en un centro de soluciones, en otras palabras mejorar la experiencia del cliente, en otras palabras, la finalidad del ahora contact center se amplía, pues ahora también se busca recibir y entregar información, localizar, vender, cobrar, retener y fidelizar clientes. En términos económicos esto implica: incrementar la masificación al mismo tiempo de ofrecer servicios profesionales; nuevamente nos encontramos con el problema de maximizar el beneficio dada una combinación del decrecimiento de costos variables y la búsqueda de las condiciones de una pendiente mayor de la curva de ingresos.

Para resolver este dilema, los contact centers deben optar por la segmentación del mercado pues las necesidades de los clientes son diferenciadas, por un lado tendremos atención masificada con el diseño de modelos que implican poca interacción humana que permiten minimizar costos y por otro un modelo de atención profesional que se dirige a sectores con problemáticas más profundas en donde el operador vuelve a tener el papel central.

Ante este proceso evolutivo que llega hasta la segmentación del mercado objetivo, profundizando las características de masificación o profesionalización, cabe preguntarse ¿cuál es la reconfiguración que ha implicado en la asignación de tareas y las formas de llevarlas a cabo?, ¿sigue la métrica subordinando a la organización?, ¿cuál es el rol del teleoperador en el nuevo esquema? Y ante la diferenciación de servicios, ¿cómo se reconfigura la matriz de pesos del operador y su entorno de herramientas, en el plano de la producción inmaterial?, sin duda al hablar de estos

cambios organizacionales en respuesta a las nuevas necesidades propiciadas por la competencia, se abren una serie de interrogantes respecto al engranaje interno de los call centers, sin embargo sus respuestas no están al alcance del presente trabajo y dan pauta a la profundización futura en un tema sin duda clave para el sector empresarial de servicios.

Conclusiones

En la trayectoria evolutiva de los call center en tanto organizaciones socio-técnicas de producción de servicios, hemos indagado sobre el papel de la métrica como paradigma de eficiencia económica que sustenta a las principales decisiones en la gestión específica de la fuerza de trabajo constituida por los teleoperadores. En la actualidad, las tecnologías digitales empleadas constituyen canales de comunicación y de información que forman parte de los medios de trabajo del operador y que constituyen el soporte de las métricas.

Hemos mostrado bajo un sencillo apunte basado en la microeconomía, que la búsqueda de la eficiencia en un call center tiene un fundamento en la reducción de los costos variables o bien en la configuración de un tamaño de mercado óptimo. En lo primero la métrica juega un papel decisivo y en lo segundo las prácticas de satisfacción del cliente. Así, en lo primero son las tecnologías informacionales las decisivas y en las segunda las de tipo comunicacional. Cada ámbito se refleja en la definición de tendencias de masificación o de profesionalización de los call centers.

Con base en lo anterior, mostramos una tipología de métricas basadas en la tecnología de información y las diferenciamos por su papel en la organización del trabajo o en la definición de los negocios; y con base en ello planteamos unas líneas de indagación sobre la futura relación entre las tecnologías, la métrica y la gestión de los recursos humanos, en un contexto de evolución de los call centers a contact centers.

Bibliografía

Customer Operations Performance Center (2009), "Norma COPC 2000 para proveedores de servicios integrales a clientes", recuperado de <http://burovaldes.com/DT/COPC.pdf>, (23/05/2013)

Froehle, Craig; Aleda Roth (2004), "New measurement scales for evaluating perceptions of the technology-mediated customer service experience", *Journal of Operations Management*, Volumen 22, edición 1, pp. 1-21

Holman David (2003). "Call Centers ", en David Holman, *The New Workplace. A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices.*, London , Wiley,

Holman, David; Rosemary Batt y Ursula Holtgrewe, 2007, *The Global Call Centre Report: International Perspectives on Management and Employment* , Report of the Global Call Centre Network, en <http://www.globalcallcenter.org> , consultado el 12 de mayo de 2012

M.T. Gorjup, M. Valverde y G. Ryan (2007). "¿Cómo medir la calidad del Trabajo? Generación de un índice para la detección de buenos y malos trabajos en el sector de call centers", en *Metodología de Encuestas*. Volumen 9, páginas 27-42

Marchand, Horacio, (2000), <http://www.horaciomarchand.com/menu-articulos/16-retencion-y-desarrollo-de-clientes/493-articulo-20000211revolucionorganizacional>, (18/05/2013)

Micheli (2006), *El trabajo en la sociedad de la información. El caso ilustrativo del telemercado*", en *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol XXIV, núm 70, enero abril, pp.197-220

Micheli, J. (2012) , "El sector de call centers: estructura y tendencias . Apuntes sobre la situación en México", en *Frontera Norte*, El Colegio de la Frontera Norte, vol. 24, no. 47, pp.149-165.

North American Quitline Consortium (2010), *Call Center Metrics*, recuperado de http://c.ymcdn.com/sites/www.naquitline.org/resource/resmgr/issue_papers/callcentermetricspaperbestpr.pdf?hhSearchTerms=Call+and+Center+and+Metrics, revisado 12 de mayo de 2013

Waite, Andrew J. (2001). *A Practical Guide to Call Center Technology*. CMP Books. New York.

Motivaciones, expectativas y dificultades del autoempleo en la Industria Panificadora Mexicana

 ¹Mayra Ivette Quiroga-Lomas

 ²Ariadna Crisantema Martínez-Hernández

 ³Martha Leticia Guevara-Sanginés

Resumen

La situación laboral a nivel mundial es muy compleja, existe una alta desproporción entre la población calificada para ocupar un empleo y el número de vacantes disponibles. Paralelamente, existen personas con espíritu emprendedor que deciden poner en juego conocimientos, habilidades y experiencia a fin de generar posibles fuentes de autoempleo en las diversas ramas de la economía.

De acuerdo con datos del INEGI (2009), las MiPYMES representan 99% de las unidades económicas del país, emplean 67% del personal ocupado y contribuyen con 30% del PIB nacional.

El objetivo de la presente investigación fue identificar la percepción que tiene un grupo de Micro, Pequeños y Medianos empresarios de la industria de la panificación, respecto a qué dio origen a su empresa; cuáles son sus expectativas en el corto plazo, cuáles son sus metas en el mediano plazo; y cuáles son los principales obstáculos que se han encontrado. Lo anterior a través del instrumento denominado "Diagnóstico de Empresas para Determinar su Competitividad" (Guevara-Sanginés et al, En Prensa). Esto con el fin de perfilar algunas características de los empresarios de este sector económico.

Los participantes fueron 58 personas que fungen como empleadas, dueñas o administradoras de micro, pequeñas o medianas empresas dedicadas a la panificación (elaboración y/o expendio) ubicadas principalmente en el estado de Guanajuato.

Palabras Claves Pequeñas empresas, Motivación, Expectativas, Autoempleo

¹ Estudiante de Posgrado; Universidad de Guanajuato; becaria CONACYT; Mejores Prácticas en MiPyMES; email: may.quiroga@hotmail.com

² Doctora; Universidad de Guanajuato; Profesora de Tiempo Completo; Cultura Organizacional y Sistemas Colaborativos de Trabajo, Cambio Organizacional y Comportamiento Voluntario en las Organizaciones; email: ara1771@yahoo.com.mx

³ Doctora; Universidad de Guanajuato; Profesora de Tiempo Completo; Cultura Organizacional y Sistemas Colaborativos de Trabajo, Cambio Organizacional y Comportamiento Voluntario en las Organizaciones, email: leticiag@ugto.mx

Introducción

Al mes de abril de 2013, México reportó una tasa de desempleo de 5.2% (INEGI, 2013). Esto ha acentuado la gravedad del rezago laboral de los últimos años ya que anualmente se han generado aproximadamente 711,708 empleos (INEGI, 2012) que representan menos de la mitad del millón y medio que requiere la población Mexicana. Dicha situación ha llevado a que la quinta parte (22.7%, 10.32 millones) de la población ocupada en el país, sean personas que han generado su propio empleo (autoempleadas; INEGI, 2011).

El autoempleo se define como aquella actividad independiente al empleo, que realiza una persona ya sea de forma individual o colectiva con la finalidad de obtener un recurso monetario y que puede o no estar orientada a convertirse en una MiPYME (Quiroga, 2013).

De esta manera, el autoempleo suele ser una opción para explorar diversas situaciones y es elegida por una gran variedad de personas, desde amas de casa que se reincorporan a la vida laboral hasta profesionistas que desean probar nuevos horizontes, pasando por las personas jubiladas (Alles, 2005). Sin embargo, se sabe que este tipo de empleo está estrechamente ligado a la falta de oportunidades, por ello se observa que son las minorías quienes más recurren a esta forma de actividad laboral. Otra característica del autoempleo es que mantiene una relación inversa con el ingreso per cápita, es decir al aumentar éste, el autoempleo disminuye, mientras que en época de crisis suelen incrementarse las tasas de autoempleo (OECD, 2003).

En cuanto al éxito que se pueda tener como autoempleados, éste dependerá de la razón que se tuvo para encontrarse en dicha situación, si se trata de una respuesta al desempleo previo o si la persona tomó la decisión de abandonar un empleo para ser independiente. Los primeros, suelen establecer planes de corto plazo (Cresssy, 1999) y la supervivencia de sus empresas suele ser inferior a los doce meses, debido a la falta de capacitación y baja motivación (OCDE, 2003).

El tránsito de autoempleado a empresario depende de los alcances que se pretenden, si solamente se considera la necesidad de tener una remuneración que sustituya a la pérdida ocasionada por el desempleo o si se desea ejercer una actividad con fines de lucro, es decir para obtener un beneficio monetario más allá del ingreso salarial que le proporcionaría un empleo.

Mientras que de una persona autoempleada se puede decir que es organizada, disciplinada, comprometida y visualiza su actividad como una respuesta a la escasez de empleo, de un empresario se dice que es generador de empleo, innovador, empático, líder, tiene iniciativa y confianza en sí mismo además de una gran motivación para el logro por lo que vé su actividad como una oportunidad para sentirse autorrealizado (Uribe, 2005).

Así, la mayoría de las teorías señalan que 1) existe una estrecha relación entre el empresario y el riesgo que asume al realizar su idea (Cantillon,

1755; citado en Caldas et al, 2011); 2) que el empresario es un eterno innovador que obtiene sus ganancias de dicha cualidad (Shumpeter; citado por Vence, 1995, Kirzner, 1975); y 3) que los empresarios se diferencian de los emprendedores ya que además de tener ideas innovadoras, ímpetu e iniciativa (Caldas et al, 2011) han sido capaces de materializar dichas ideas, asumiendo el compromiso que conlleva la creación de una empresa (Suárez, 2011).

Debido a lo anterior, la motivación juega un papel muy importante en el proceso de convertirse en empresario, ya que ésta explica como cada persona puede realizar sus propias valoraciones, y modificar la ponderación que hace sobre sus metas conforme pasa el tiempo y logra avanzar en cada una de ellas (Varela, 2006; porter y Lawler, 1968; Kreitner y Kinicki, 1997).

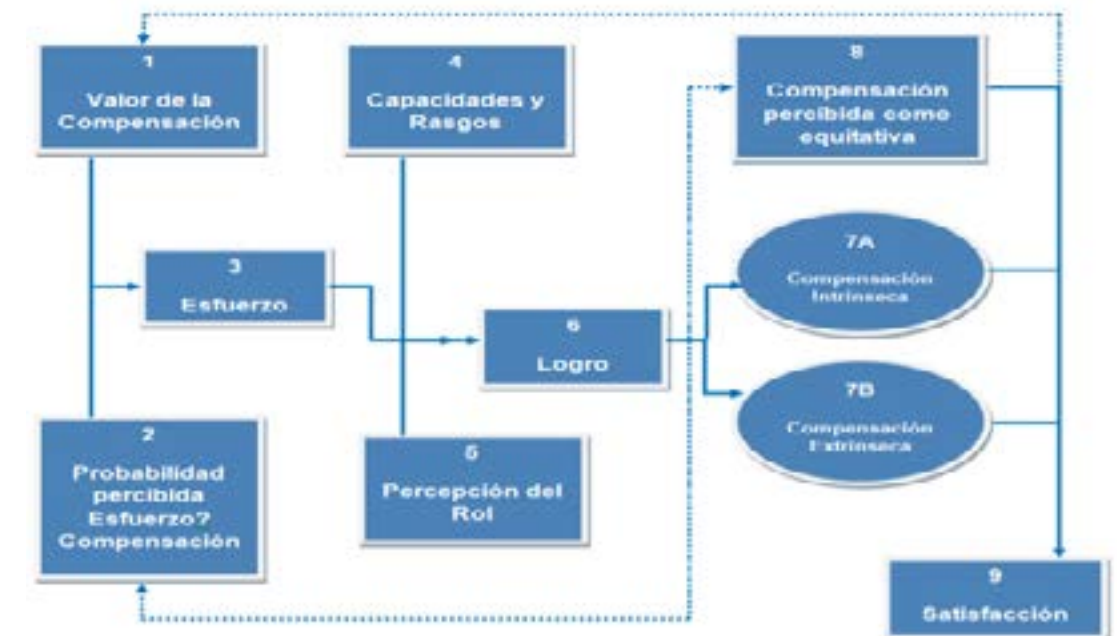


Fig. 1 Modelo de expectativas de Porter y Lawler (1968).

Particularmente la teoría de las expectativas, ya que ésta menciona que las personas estarán motivadas a realizar cosas con la finalidad de alcanzar una meta, si están convencidas tanto de su valor como de su posible logro (Davis y Newstrom, 2003). Es decir, la motivación es el resultado de multiplicar tres factores: valencia (deseo por alcanzar determinada meta puede ser positiva o negativa), expectativa (la convicción que se tiene sobre el papel que juega el esfuerzo realizado sobre el resultado obtenido, puede ser alta o baja) e instrumentalidad (estimación que se tiene sobre que una vez realizado el esfuerzo se obtendrá la recompensa o el reconocimiento, puede ser positiva o negativa; Vroom, 1959; Varela, 2006).

Lo anterior se puede representar con la siguiente fórmula (N.C., 2008) :

Motivación = Valencia x Fuerza x Instrumentalidad
Esto significa que los individuos son motivados de forma intermitente y permanente, cambiando conforme varían las circunstancias, principalmente los procesos cognoscitivos, ya que los pensamientos estimulan conductas nuevas o impiden las actuales (Petri y Govern, 2006).

Por lo tanto, la tendencia de aproximarse al logro o al fracaso es resultado de tres variables, la motivación que orienta al éxito, la probabilidad de alcanzar dicho éxito y el valor del incentivo del éxito (Atkinson, 1953) de igual forma sucede con el fracaso; mientras con el logro se busca experimentar una satisfacción inmensa (orgullo) por obtener algo, al evitar el fracaso se busca evadir la vergüenza o humillación por no haber logrado algo (Hernández, 2002).

Algunas personas con gran necesidad de logro tienden a escoger profesiones emprendedoras, donde asumen el riesgo con tal de ganar utilidades (McClelland, 1961), con una alta probabilidad de convertirse en autoempleados y posteriormente en empresarios.

En el caso de los mexicanos, se han identificado las motivaciones iniciales que tienen al emprender un negocio y se clasificaron en siete categorías de acuerdo con su relevancia (Kantis y cols., 2004; ver Gráfica 1).



Gráfica 1. Motivaciones iniciales de los fundadores de empresas dinámicas (México). Kantis et al, 2004.

Obsérvese que la familia juega un papel importante en el desarrollo de empresarios, “la mitad de los emprendedores proviene de hogares donde el padre ejercía una actividad independiente” (Kantis et al, 2004: 40), es decir, aquellos que intentan iniciar un negocio tienen como antecedente el ser hijos de personas autoempleadas (Delmar y Davidsson, 2000); de este total el 66% decide continuar con los pasos de sus padres, mientras que el 34% prefiere experimentar en otra área (OCDE, 2003).

Método

Justificación

Para esta investigación se consideró como población de estudio a aquellas personas que poseen un negocio que se dedica a la producción, expendio y venta de productos de la panificación, específicamente de la considerada como tradicional.

El motivo de esta definición se debe a que a pesar de que existen grandes panificadoras como BIMBO, Marinela, Tía Rosa y el Panqué, no han logrado sacar del mercado a los pequeños expendios de pan tradicional.

Respecto a la posición en el mercado de dicha industria, la Cámara Nacional de la Industria Panificadora, CANAINPA (2009), menciona que la panificación es una de las ramas más productivas del sector de alimentos, al mantener en operación 50% de su capacidad instalada y proporcionar empleo a 400,000 personas en el país, estando por debajo de la industria constructora y automotriz (Rodríguez, 2010).

El tamaño de las unidades económicas se clasifica en (CANAINPA, 2009):

- Microempresas o empresas familiares que ocupan de una a 15 personas y representan 96.7% del total de los establecimientos;
- Pequeñas empresas con trabajadores de 16 hasta 100, representan 3% y
- Establecimientos medianos y grandes, representan apenas 0.3% del total.

Por tal motivo el estudio del autoempleo en la industria panificadora es de gran relevancia ya que además de ser de las industrias que el gobierno está impulsando como generadoras de empleo, ofertando cursos de capacitación a la población (en pastelería y repostería); dichas empresas forman parte de nuestras costumbres, tradiciones e historia.

Participantes

En esta investigación participaron 58 personas (39 hombres y 19 mujeres) con edad promedio de 40.20 (+13.83) años. Cabe resaltar que los participantes son originarios de cinco estados: Guanajuato (52), Michoacán (2), Aguascalientes (1), Estado de México (2) y Querétaro (1). En cuanto a la posición que ocupan dentro de la empresa, dos quintas partes (40%) se identificaron como dueño(a), una sexta parte (16%) como administrador, una décima parte (10%) como cajero(a), casi una décima parte (9%) como encargado y la restante cuarta parte (25%) incluye categorías como empleado, cocinero, ayudante, limpieza y socio mayoritario.

Respecto a la escolaridad, una tercera parte (33%) reportó haber concluido el bachillerato, casi una cuarta parte (24%) secundaria completa y poco más de la quinta parte (21%) licenciatura completa. El restante 22% señaló categorías como primaria incompleta, primaria, secundaria incompleta, bachillerato incompleto, TSU completo y Oficio de Panadería.

Descripción del Instrumento

Para obtener la información se empleó el cuestionario denominado “Diagnóstico de Empresas para determinar su Competitividad” (Guevara et al, en Prensa), consta de 46 reactivos, divididos en 14 categorías. A través de las primeras 14 preguntas se solicita información sociodemográfica del encuestador, del encuestado y de la empresa (fecha, nombre del encuestador y encuestado, puesto, último grado de estudios, edad, nombre de la empresa, fecha de apertura de la empresa, giro, dirección, municipio, teléfono, correo electrónico y número de empleados que colaboran en la empresa).

Las restantes 32 preguntas se dividen en las siguientes categorías: Motivación, Objetivos y metas, Evaluación del desempeño, Situación financiera, Precio de Mercado, Publicidad, Organigrama y funciones, Inventarios, Mantenimiento, Análisis de la Competencia, Análisis de costos, Ubicación, Imagen del negocio y Clientes.

Para esta investigación solamente se consideró la información correspondiente a la respuesta recibida en los siguientes reactivos: 15. ¿De dónde nace la idea de iniciar su propio negocio?, 39. ¿Cuáles son sus expectativas para dentro de un año?, 40. ¿Cuáles son sus metas para dentro de tres años? y 41. Mencione las principales dificultades que se presentaron cuando inició su negocio, las respuestas son de opción múltiple y no son mutuamente excluyentes.

Procedimiento

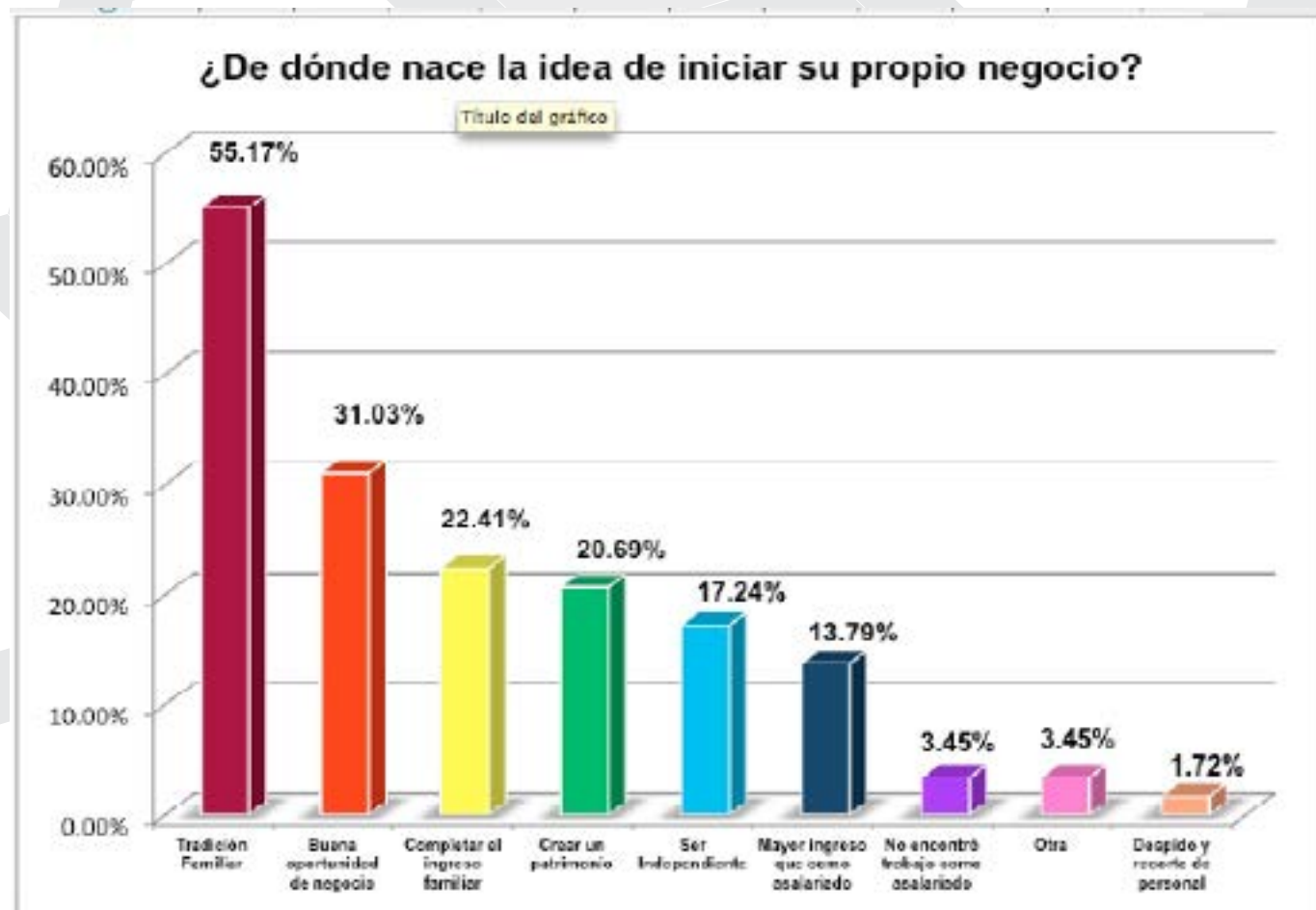
Se realizó trabajo de campo en el cual se aplicaron 58 encuestas a negocios de la industria de la panificación (i.e. panadería, repostería y pastelería); la muestra se definió de manera incidental, es decir, se aplicaron solamente a las personas que explícitamente aceptaron responder.

Análisis de la información

La investigación es de tipo exploratorio por lo que se presenta un análisis de tipo descriptivo a través de distribución de frecuencias para cada una de las categorías: motivación, expectativas, metas a mediano plazo y dificultades.

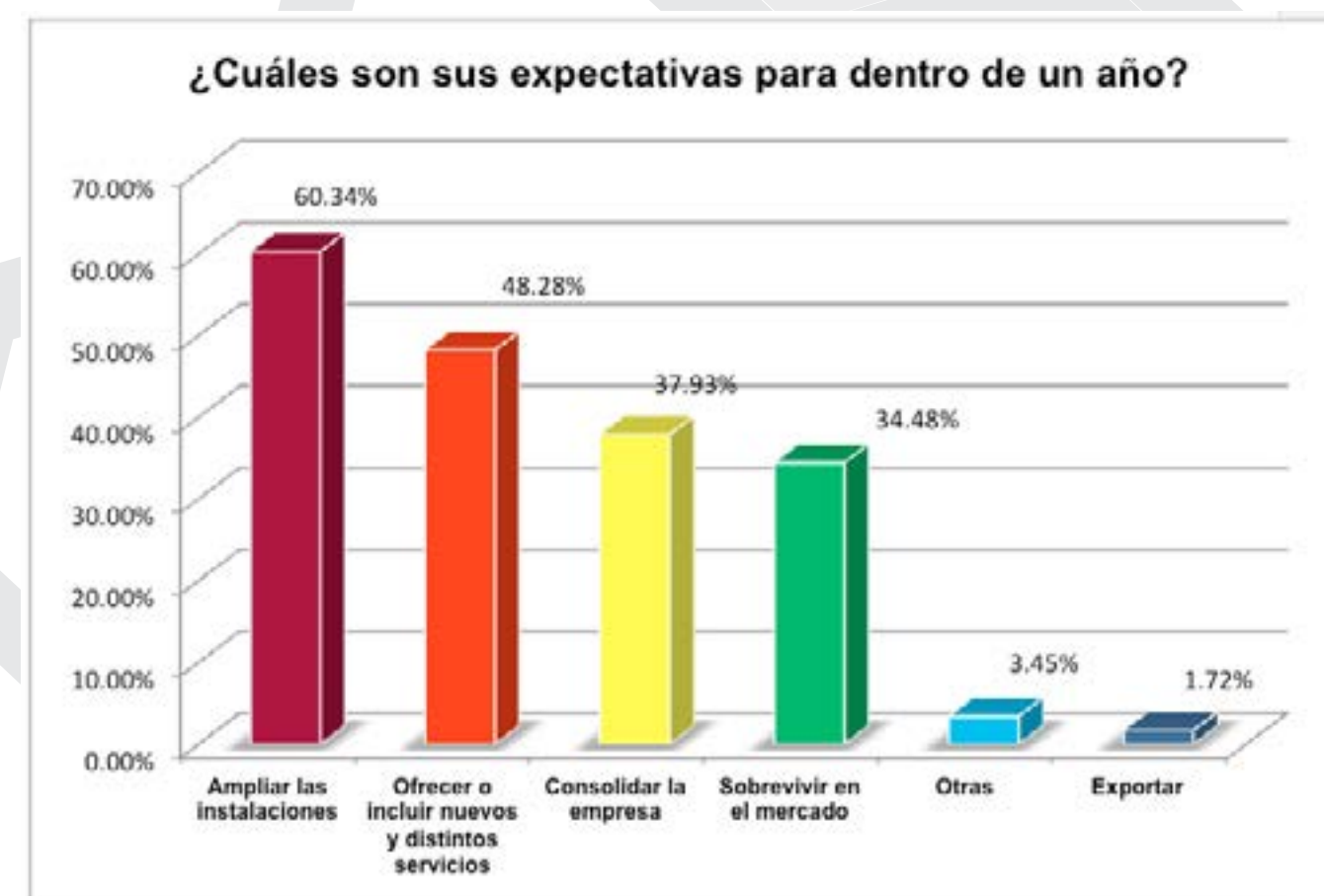
Resultados

De las personas encuestadas más de la mitad (55.17%) mencionó continuar con la tradición familiar al iniciar su negocio; la tercera parte (31.03%) percibió una buena oportunidad de negocio, mientras que un poco más de la quinta parte vio en la industria panificadora un medio para completar el ingreso familiar (22.41%) y crear un patrimonio (20.69%); la sexta parte de los encuestados (17.24%) busca ser independiente y poco más de uno de cada diez (13.79%) desea obtener un mayor ingreso que como asalariado, mientras que muy pocos (3.85%) mencionan la falta de trabajo asalariado y el despido o recorte de personal (1.72%; ver Gráfica 2).



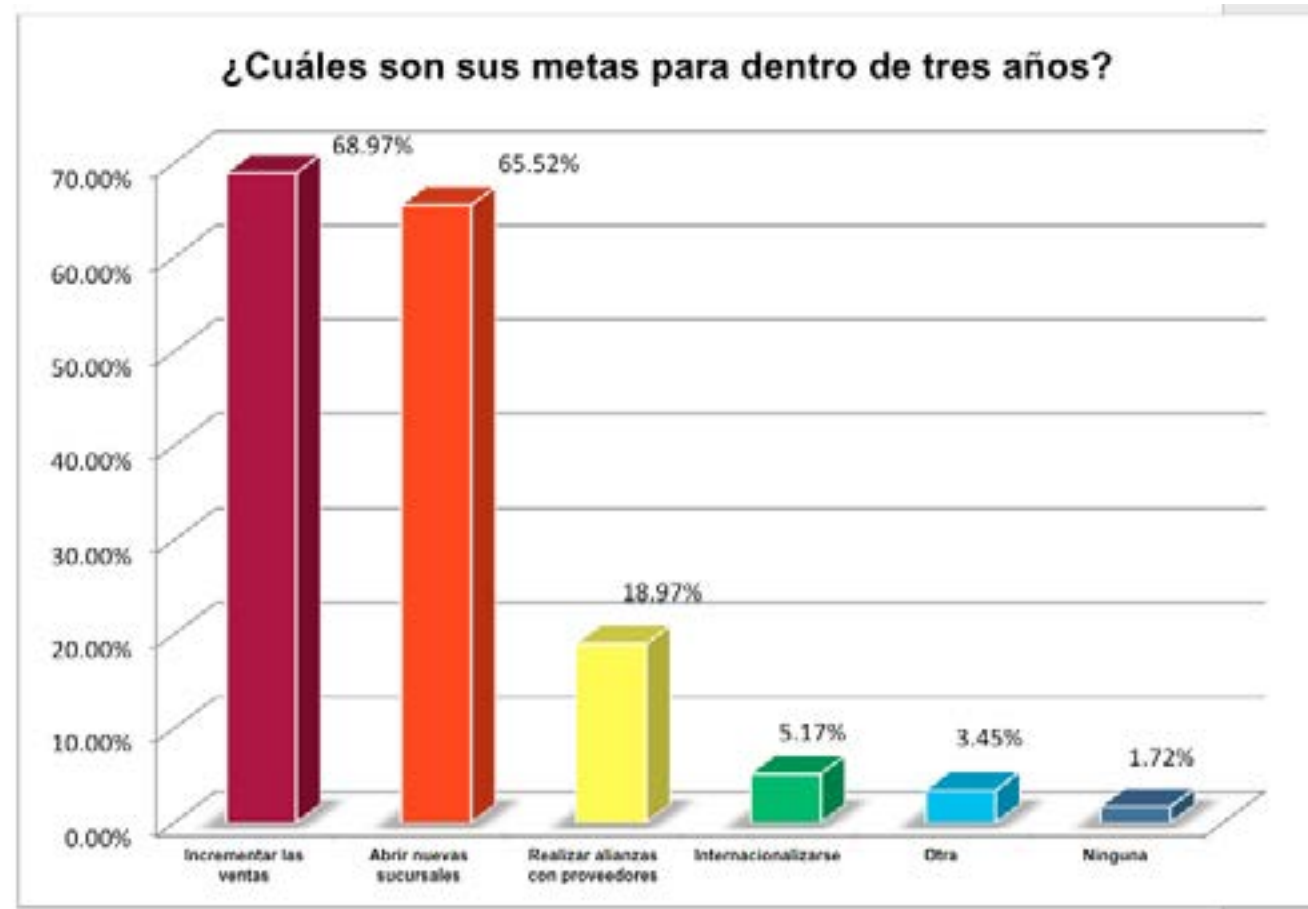
Gráfica 2. Frecuencia de respuestas a reactivo 15. n=58.

Al cuestionar a las 58 personas encuestadas sobre ¿cuáles son sus expectativas para dentro de un año?, más de la mitad (60.34%) mencionó que ampliar las instalaciones, dos cuartas partes (48.28%) ofrecer o incluir nuevos y distintos servicios, poco más de un tercio (37.93%) consolidar su empresa y sobrevivir en el mercado (34.48%), cuatro de cada cien (3.45%) tiene otras expectativas y solamente una mínima parte (1.72%) considera exportar (ver Gráfica 3).



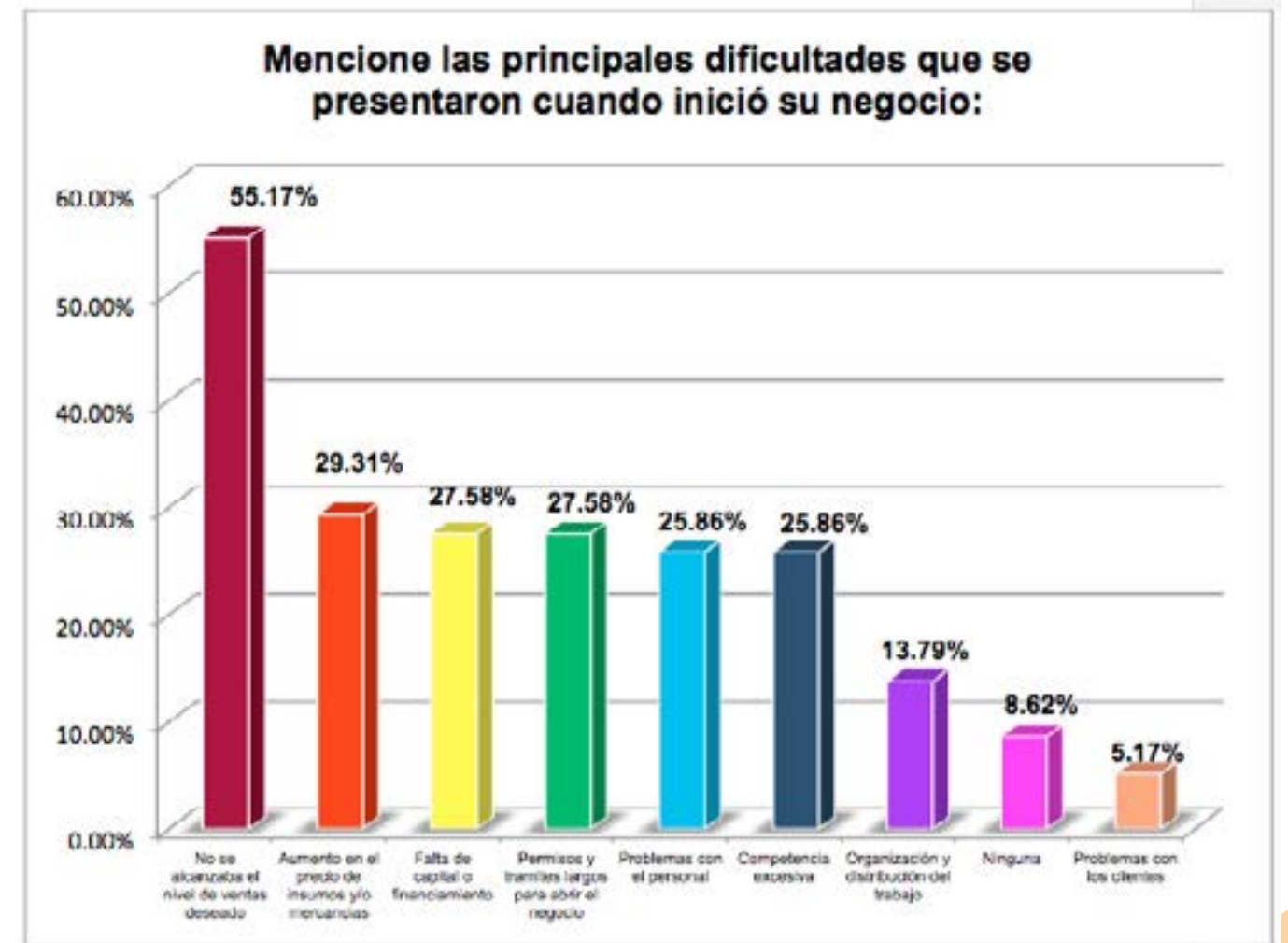
Gráfica 3. Frecuencia de respuestas a reactivo 39. n=58

Respecto a las metas de mediano plazo, dos terceras partes de los encuestados desea incrementar sus ventas (68.97%) y abrir nuevas sucursales (65.52%), casi la quinta parte (18.97%) realizar alianzas con proveedores, mientras que la vigésima parte (5.17%) considera internacionalizarse y solamente una mínima parte (3.45%) tiene otra o ninguna meta (1.72%; ver Gráfica 4).



Gráfica 4. Frecuencia de respuestas a reactivo 40. n=58

Finalmente, en cuanto a las dificultades que se presentaron cuando inició su negocio, más de la mitad (55.17%) de los participantes mencionó que no se alcanzaba el nivel de ventas deseado, casi una tercera parte tuvo dificultades con el aumento en el precio de insumos y/o mercancías (29.31%), con la falta de capital o financiamiento (27.58%) y con los permisos y trámites para abrir el negocio (27.58%), una cuarta parte tuvo problemas con el personal (25.86%) y con la competencia (25.86%), a uno de cada diez (13.79%) se le dificultó la organización y distribución del trabajo, casi una décima parte (8.62%) no tuvo ningún problema, mientras cinco de cada cien (5.17%) manifestó haber tenido dificultades con los clientes (ver Gráfica 5).



Gráfica 5. Frecuencia de respuestas a reactivo 41. n=58

Conclusiones

El mercado laboral tanto a nivel mundial como nacional se encuentra en crisis, ya que no existe un equilibrio entre la oferta y la demanda, por lo que muchas personas se ven en la obligación de buscar medios alternos de ingresos como el autoempleo.

A diferencia del emprendedurismo empresarial, el autoempleo surge como una respuesta a la escasez de oportunidad laboral y su principal objetivo es tener una fuente de ingreso, de igual forma suele carecer de una visión a largo plazo lo que impide consolidar el autoempleo como un negocio o empresa rentable.

Sin embargo existen personas con espíritu emprendedor, es decir con ideas innovadoras con deseo de materializarlas, no tanto por la necesidad económica, sino por una serie de motivos internos y externos que los impulsa a buscar constantemente el éxito (logro) y con ello la autorrealización; comúnmente son ellos los que evolucionan de ser autoempleados a empresarios.

Por lo anterior podemos concluir que algunas de las razones por las que las personas inician sus negocios son: la escasez de oportunidades en el mercado laboral, el ser independiente, la búsqueda de la realización personal y profesional y el obtener mayores ingresos; sin embargo tener una buena razón no implica que nuestra idea de negocio vaya a tener éxito en el futuro, de hecho gran parte depende del entorno económico, social y político en el que estamos inmersos y en el cual no tenemos injerencia alguna, por eso es tan indispensable contar con herramientas administrativas que nos permitan minimizar al máximo los riesgos y que al mismo tiempo nos provea de una brújula que nos permita guiar por buen rumbo a nuestra empresa.

El ideal del autoempleo es convertirse posteriormente en empresario y así lograr ser un empresario con espíritu emprendedor; que a su vez genere oportunidades laborales a la población. Desafortunadamente cuando la carga impositiva y las regulaciones gubernamentales son excesivas, tienden a disminuir el número de empresarios y autoempleados formales orillándolos a actuar en la ilegalidad, de igual forma entre más preparada está la población, menos intenciones tienen de ser autoempleados o generadores de empleo, ya que aquellos que tienen estudios universitarios son los que menos gestiones realizan para aperturar una empresa, a diferencia de las personas con estudios primarios a medios (OECD, 2003), por lo que se debe promover desde pequeños el espíritu emprendedor tanto en la familia como en la escuela.

Bibliografía

Alles, M. (2005). *Autoempleo: Una salida al desempleo*. Buenos Aires: Granica

Caldas, M. Carrión, R., Heras, A. (2011). *Empresa e iniciativa emprendedora*. España: Editex.

Coon, D. (2004). *Psicología*. México: International Thomson Editores S.A.

Davis, K.; Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Madrid: McGraw Hill.

Garmendia, G. (2004). *Experiencia y Filosofía: La finitud a la eternidad*. Buenos Aires: COLIHUE.

Hernández, M. (2002). *Motivación Animal y Humana*. México. Editorial el Manual Moderno (UNAM).

Kantis, H., Angelelli, P. Moori, V. (2004). *Desarrollo Emprendedor: América Latina y la experiencia Internacional*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo FUNDES Internacional.

Kirzner, M. (1975). *Competencia y función empresarial*. Madrid: Unión editorial S.A.

Kreitner, R.; Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

McClelland .(1961). *The Achieving Society*.

Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. USA: Oxford University Press.

OCDE. (2003). *Iniciativa Empresarial y Desarrollo Económico Local. Recomendaciones para la Aplicación de Programas y Políticas*. Editorial OECD Publishing.

Petri, H. y Govern, J. (2006). *Motivación: Teoría, investigación y aplicaciones*. México: Cengage Learning Editores S.A.

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. España: Mc Graw Hill.

Schumpeter, J. (1911). *Teoría del Desarrollo Económico*. México: Fondo de Cultura Económica.

Suarez, A. (2011). *Ha llegado la hora de montar tu empresa*. España. DEUSTO, Grupo Planeta.

Uribe, E. (2005). *MUJER EJECUTIVA, IX, (66), 17-21*

Vence, X. (1995). *Economía de la innovación y del cambio tecnológico: una revisión crítica*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores, S.A.

Cámara Nacional de la Industria Panificadora. (2013). Recuperado 17 de junio de 2013. <http://www.canainpa.com.mx/varios/historia.asp>

Comisión Estatal para la Planeación de la educación Superior A.C. Guanajuato. *Importancia de las PYMES en México*. Recuperado 17 de junio de 2013. <http://www.comunicacion.ugto.mx/coepes/the-news/255-pymesroque>

Rodriguez, I. (2010). *CNNExpansión: Economía apoyará a Pymes panaderas*. Recuperado 16 de Agosto de 2013. <http://www.cnnexpansion.com/manufactura/2010/08/25/economia-apoyara-a-pymes-panaderas>
Secretaría de Economía. (2013). *Suplemento Inglés*. Recuperado 17 de junio de 2013: <http://www.economia.gob.mx/inadem/fondo-pyme-int/241-suplemento/suplemento-ingles>

El uso de las Tecnologías de la Información como estrategia para generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco

 Rogelio Rivera Fernández ¹

Resumen

Título: El uso de las Tecnologías de la Información como estrategia para generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco.

El objetivo del presente trabajo es: analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco.

La metodología aplicada consistió en analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en los procesos de producción en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco. El tipo de investigación es descriptivo, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). La técnica de observación para la investigación de campo fue la encuesta, siendo la interpretación de las respuestas de carácter mixto, es decir, cualitativa y cuantitativa. El tamaño de muestra convencional fue de 64 empresas industriales (PYMES), localizadas en Ocotlán, Jalisco.

Los resultados del estudio fueron tres: 1) las empresas que utilizan las Tecnologías de la Información tienen mayor control de procesos productivos; 2) el conocimiento útil para la toma de decisiones en las empresas tecnificadas se apoyan en sistemas de información, mientras que para las no tecnificadas depende del factor humano y; 3) las Tecnologías de Información contribuyen a la innovación, tanto de los procesos como de los productos.

Palabras clave: Tecnologías de la Información, Estrategia, Valor competitivo e Industria Mueblera de Ocotlán.

¹ Doctor en Ciencias Administrativas por la ESCA del Instituto Politécnico Nacional, adscrito al Departamento de Administración del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Profesor Investigador Titular C, con nivel 1 del S.N.I. CONACYT. Línea de investigación: Vinculación Universidad-Empresa. E-mail: rogeliolverafernandez@msn.com

1. Introducción

La industria mueblera en Jalisco se ha caracterizado por tener una presencia constante dentro de la historia económica de la entidad. Es una de las ramas industriales más emblemáticas en ese estado, destacando la participación a partir de los sesentas, del municipio de Ocotlán, originalmente con la producción del mueble de tipo artesanal hasta allegarse en la actualidad algunas de las empresas, de equipo, insumos y tecnología, como soporte en la instalación de plantas industriales, para ser más competitivos en los mercados nacional e internacional. El cambio del tradicional modelo de producción agropecuaria al industrial, que se ha venido dando desde los años sesenta hasta el presente, tanto en la zona metropolitana de Guadalajara, como en algunos municipios del interior de Jalisco, materializa los contenidos de los programas de desarrollo económico aplicados por más de cinco décadas por los gobiernos federal y estatal.

En el año de 1995 nace “La Asociación de Fabricantes de Mueble de Ocotlán A.C.” (AFAMO, A.C.), por iniciativa de un grupo de empresarios de muebles, originalmente con 11 socios, actualmente agrupa en la actualidad a más de 70, atendiendo objetivos comunes de agrupamiento, representación y servicio. La misión de AFAMO es preservar e incrementar la industria mueblera de Ocotlán, atendiendo las necesidades de los mercados nacional e internacional con productos de calidad donde la innovación es la constante en sus diseños, manufacturados con tecnología de punta; capacitando y desarrollando al personal, manteniendo buenas relaciones con gobiernos, empresarios, proveedores y clientes; coadyuvando al desarrollo de nuestra sociedad. De acuerdo a AFAMO, Ocotlán es una ciudad media de 83, 769 habitantes (Censo 2010 del INEGI), donde predominan las micro y pequeñas empresas fabricantes de muebles, siendo conceptualizada en Jalisco como “La Capital del Mueble”, inicia en la década de los 60’s la manufactura de muebles, actividad que hoy representa uno de los pilares más sólidos de la economía regional con un aproximado de 300 empresas activas siendo la ciudad jalisciense con mayor concentración de fabricantes de ese ramo industrial, es además generadora de 10,000 empleos directos-permanentes y destacando que generalmente en el último trimestre de cada año se incrementa hasta en un 20% para cubrir la demanda principalmente del mercado nacional.

A partir de la década de los ochenta la industria mueblera de Ocotlán comenzó a tener liderazgo a nivel regional en esa actividad industrial, ejemplo de medianas empresas asentadas en ese municipio son: EMMAN, Industria Mueblera de Ocotlán y Grupo Carsa, entre otras. Aunado a lo anterior, se puede observar un crecimiento muy acelerado de PYMES fabricantes de muebles de los años 90 en adelante.

La industria mueblera ocotlenese la conforman 250 empresas de las cuales 122 (49%) son microempresas, 96 (38%) pequeñas, 25 (10%) medianas y 7 (3%) grandes, esto significa que la mayoría de las empresas son micro y pequeñas, es decir, el 87%, e acuerdo datos proporcionados por AFAMO (2004). Los fabricantes de Ocotlán y municipios colindantes elaboran muebles de madera, a base de tablero de astilla y MDF con presentaciones variadas, por ejemplo: tableros naturales, laminados en papel, melanina, chapa de maderas naturales y madera sólida. Entre los productos que se comercializan se encuentran principalmente: recámaras, comedores, libreros, centros de en



tretenimiento, cómodas, porta videos, mueble para oficina, cocinas integrales, salas, etc., al igual que sus productos y materiales son variados, lo son también sus estilos (Rústico mexicano, Contemporáneo, Clásico y Minimalista).

El estilo predominante en la industria del mueble ocotlense es el artesanal, de poco diseño y con poco avance tecnológico incorporado en las empresas del ramo. La industria del mueble está considerada como una industria de tradición familiar, relativamente joven, con poca resistencia al cambio y estilo predominantemente artesanal, sin embargo, para mantenerse en el mercado nacional y estar en posibilidades de competir con el mercado internacional, este sector ha requerido adaptar sus procesos y su mentalidad a partir de la apertura comercial que trajo consigo el Tratado de libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos de América y México, (a partir del 1 de enero de 1994), donde la fuerte competencia con los muebles importados provocó que en promedio, las empresas utilizaran su capacidad instalada en menor medida, lo que aunado a la caída del mercado doméstico, ha impulsado a que las empresas busquen una oportunidad en el mercado internacional. (Guerrero, P, 2003)

La mayoría de las empresas fabricantes de muebles en Ocotlán, cuentan con la tecnología adecuada para la producción del mueble, sin embargo los métodos de trabajo para la utilización de la tecnología y el aprovechamiento de las habilidades del factor humano, salvo muy pocas excepciones, son poco competitivas en el mercado internacional.

Entre la problemática que presentan las empresas muebleras destaca la siguiente: el no maximizar sus recursos físicos, materiales y tecnológicos, les genera problemas de entregas a sus clientes en tiempo y forma de su productos, por lo que las decisiones estratégicas de algunos empresarios en plena segunda década del siglo XXI, apunta hacia la utilización de las tecnologías de la información (TI) en la empresa, como estrategia para generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán. Por lo anterior, se planteó el objetivo de analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco.

La estructura del presente estudio es la siguiente: 1) Introducción; 2) Metodología; 3) Antecedentes del problema; 4) Marco Teórico; 5) Análisis del impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco; 6) Conclusiones, y las Referencias bibliográficas como complemento del presente trabajo.

2. Metodología

El tipo de investigación es descriptivo, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). La técnica de observación para la investigación de campo fue la encuesta, siendo la interpretación de las respuestas de carácter mixto, es decir, cualitativa y cuantitativa. El tamaño de muestra convencional fue de 64 empresas industriales (PYMES) del sector industrial mueblero, de las cuales 4 están tecnificadas y 60 no tecnificadas, localizadas en Ocotlán, Jalisco.

La metodología aplicada en el presente estudio, consistió en analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en los procesos de producción en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco. El tipo de investigación es descriptivo, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). La técnica de observación para la investigación de campo fue la encuesta, con preguntas cerradas, siendo la interpretación de las respuestas de carácter mixto, es decir, cualitativa y cuantitativa.

El objetivo planteado para este trabajo: Analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles, 4 tecnificadas y 60 no tecnificadas, todas ubicadas en Ocotlán, Jalisco.

Las dos preguntas de investigación planteadas; ¿El uso de Tecnologías de la Información, impactan positivamente a la adquisición, distribución, interpretación y conservación del conocimiento en las empresas muebleras de Ocotlán? ¿Las tecnologías de la información contribuyen a la innovación dentro de la empresa?

La hipótesis planteada para este trabajo de investigación fue: “El uso de la gestión del conocimiento a través de las Tecnologías de la Información (TI), como estrategia, puede generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco”.

3. Antecedentes del problema

La producción industrial mueblera de Ocotlán, asciende al 4.3% de la producción industrial del Estado, está localizada primordialmente en la zona de Ocotlán y su área de influencia, destaca la Industria Mueblera, teniendo actualmente el primer lugar a nivel nacional en la manufactura en muebles de aglomerado (Moreno, 2004).

A continuación se presenta en la Tabla 1, la Clasificación de las empresas ocotlenses del ramo antes mencionado, en base al tamaño.

Tabla 1. Clasificación de las empresas en base al tamaño

Tabla 1. Clasificación de las empresas en base al tamaño

CATEGORIA	No. de empresas	%
Micro de 0 a 15	145	60
Pequeña de 16 a 100	22	22
Mediana de 101 a 250	4	2
Grande + de 250	0	0
No contestó	38	16
TOTAL	242	100

Fuente: INEGI (2009)

Estudios previos aplicados en las empresas productoras de muebles en tópicos de: producción, eficiencia, calidad, gestión, fiscal, motivación, comercialización, desarrollo organizacional y capacitación, han evidenciado la existencia de múltiples oportunidades de mejora, principalmente en las áreas administrativas y de producción, al reducir los desperdicios causados por las operaciones que no le agregan valor al producto, así como la maximización de las habilidades y experiencias del capital humano, entre otros factores. Sin embargo, estas oportunidades no han sido aprovechadas por la falta de un sistema de gestión del conocimiento que integre los diferentes sistemas que componen la empresa, principalmente los productivos y administrativos.

El no implementar la empresa mueblera ocotlense un sistema de gestión del conocimiento, como lo han venido haciendo en forma exitosa empresas de otras naciones desde hace más de dos décadas --logrando algunas de éstas, economías a escala en su producción--, trae como consecuencia la falta de capacidad para potenciar e incrementar su competitividad a través del aprendizaje organizacional, lo cual afecta su permanencia y crecimiento en el mercado.

La globalización obliga a las PYMES del sector mueblera de la región Ciénega (lugar donde se ubica Ocotlán), a la generación de innovación tecnológica para el desarrollo y permanencia de sus productos dentro de los mercados nacional e internacional.

4. Marco Teórico

De manera muy general todas las PYMES comparten casi siempre las mismas características, las cuales se enlistan a continuación (Zorrilla, 2004):

- La industria mueblera de Ocotlán (2008), está conformada en su mayoría por pequeñas y medianas empresas (PYMES), siendo inexistentes las grandes empresas en este rubro.
- De manera muy general todas las PYMES comparten casi siempre las mismas características, las cuales se enlistan a continuación (Zorrilla, 2004):
- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica.
- Su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas.
- Utilizan más maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital.
- Dominan y abastecen un mercado más amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional.
- Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y está aspira a ser grande.

Características de las empresas de acuerdo a Zorrilla (2004):

- Contar con recursos humanos, de capital, técnicos y financieros.
- Realizar actividades económicas referentes a la producción, distribución de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas.
- Combinar factores de producción a través de los procesos de trabajo, de las relaciones técnicas y sociales de la producción.

- Planear sus actividades de acuerdo a los objetivos que desean alcanzar.
- Son una organización social muy importante que forman parte del ambiente económico y social de un país.
- Son un instrumento muy importante del proceso de crecimiento y desarrollo económico y social.
- Para sobrevivir debe de competir con otras empresas, lo que exige: modernización, racionalización y programación.
- El modelo de desarrollo empresarial reposa sobre las nociones de riesgo, beneficio y mercado.
- Es el lugar donde se desarrollan y combinan el capital y el trabajo, mediante la administración, coordinación e integración que es una función de la organización.
- La competencia y la evolución industrial promueven el funcionamiento eficiente de la empresa.
- Se encuentran influenciadas por todo lo que suceda en el medio ambiente natural, social, económico y político, al mismo tiempo que su actividad repercute en la propia dinámica social.

La Secretaría de Economía (SE) de México presenta un criterio de clasificación de empresas, donde estratifica a las empresas, según sea su actividad productiva, lo anterior se resume en el siguiente cuadro:

GIRO \ TAMAÑO	Industriales	Comerciales	Servicios
Pequeña	De 31 a 100 empleados	De 6 a 20 empleados	De 21 a 50 empleados
Mediana	De 101 a 500 empleados	De 21 a 100 empleados	De 51 a 100 empleados

Fuente: Zorrilla (2004).

Este criterio se aplicará en la presente investigación. En el caso de las empresas fabricantes de muebles, de acuerdo a esta tabla, serán consideradas PYMES aquellas que van de los 31 a los 500 empleados.

El modelo de Arthur Andersen, Coulter (2005), reconoce que existe una necesidad de activar el flujo de información que tiene valor para los individuos de la organización en general y obtenerla nuevamente de manera personal, de tal manera que ellos puedan utilizarla para crear valor hacia los clientes. Este modelo toma al recurso humano y a la organización. El recurso humano tiene la responsabilidad de compartir y hacer explícito el conocimiento para toda la organización. La organización tiene la responsabilidad de crear la infraestructura que apoye perspectivas individuales del recurso humano y que esta sea efectiva, creando procesos, cultura, tecnología y sistemas para crear cooperar, capturar, valorar, aplicar, sintetizar, analizar, distribuir, aprender, experiencia, aprendizaje, para llegar a la innovación que llevará a la organización a la competitividad (consultar Figura 1)

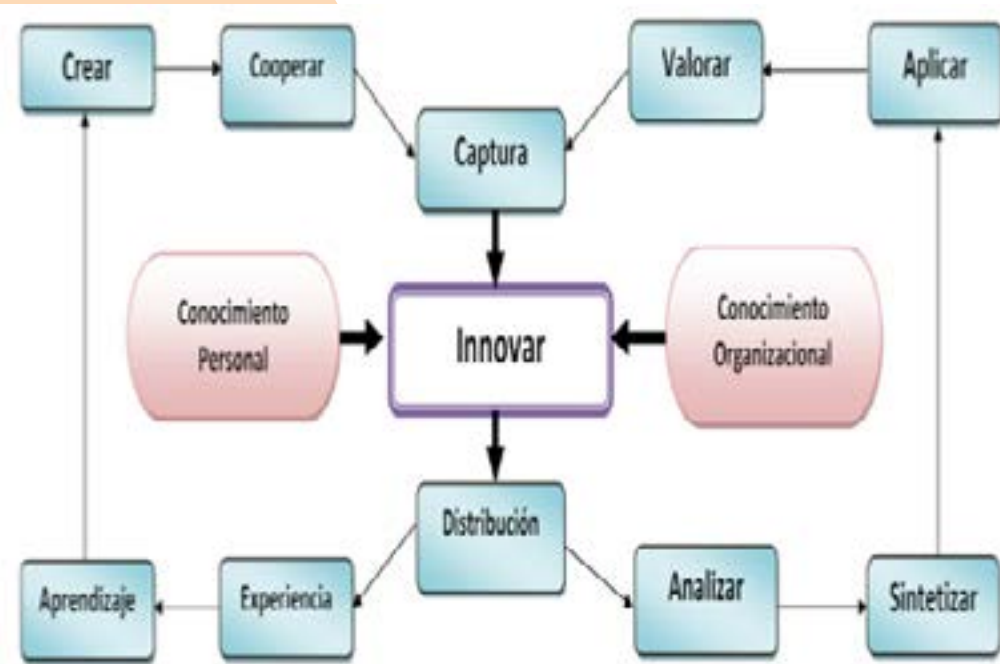


Figura 1. Modelo de gestión del conocimiento e innovación. Fuente: Adaptado, Coulter (2005)

La gestión del conocimiento (consultar Figura 2) está basado en la información combinada con la experiencia, en forma de conocimiento que se genera, captura, difunde, aplica y se evalúa dando como resultado la toma de decisiones y acciones que llevan a las empresas a una ventaja competitiva sostenible, basado en un sistema de captura y transferencia de conocimiento interno, a tener mejores prácticas de trabajo, además de crear innovaciones dentro de la misma. En este modelo, es una combinación con elementos tangibles como son las TI y los activos no tangibles como el factor humano basados en sus experiencias y habilidades.

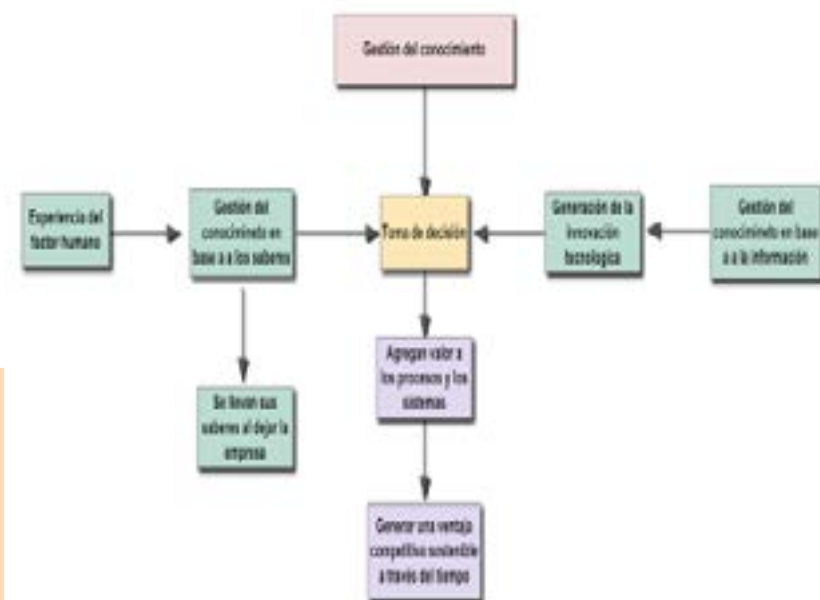


Figura 2. Gestión del conocimiento Fuente: Rodríguez (2013)

La información es uno de los elementos fundamentales dentro de las empresas, tanto del interior como del exterior de las mismas. Las tecnologías de la información han producido un cambio en la forma de conducirse las empresas, pues en la actualidad los procesos digitales permiten el manejo de información con rapidez y flexibilidad. Las empresas utilizan las nuevas tecnologías de la información para generar conocimiento en base a los datos, estos, se convierten en información y esta información en gestión del conocimiento, este nuevo conocimiento lleva a la innovación y a la toma de decisiones que agregan valor a los procesos y sistemas dentro de las empresas (consultar Figura 3).

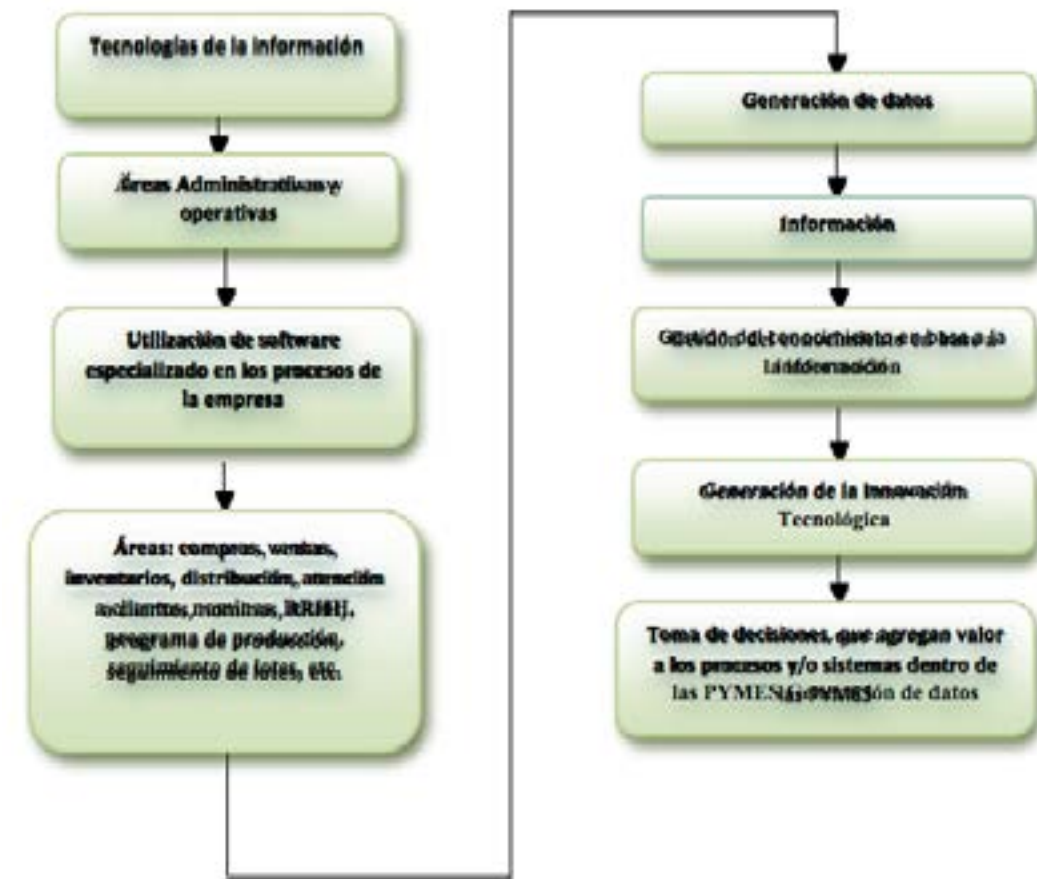


Figura 3. Tecnologías de la información en la generación de la innovación Fuente: Rodríguez (2013).

5. Análisis del impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco

Para el análisis se usaron instrumentos dirigidos a la obtención de información sobre los diferentes procesos productivos y de gestión de la empresa mueblera ocotlense, por medio de encuestas a niveles operativos y entrevistas a directivos. A continuación se incluye: Estructura y contenido del cuestionario y Encuesta de detección de necesidades.

El diseño del cuestionario para esta investigación, consta de 5 ejes temáticos de donde se derivan las preguntas, conectadas entre sí para obtener la información necesaria que permita satisfacer el objetivo planteado. En la Tabla 2 se detallan los ejes temáticos y en seguida la Encuesta de detección de necesidades.

Tabla 2. Estructura y contenido del cuestionario

1.- Gestión del conocimiento
En esta sección se busca la fuente del conocimiento de las empresas tanto del exterior de la empresa como al interior de la misma.
2.- Características del liderazgo gerencial
Se identifica el tipo de cultura empresarial, basado en donde radica su éxito empresarial.
3.- Tecnologías de la información y la gestión de conocimiento
Como las organizaciones realizan las distintas fases de la gestión de conocimiento adquisición, distribución, interpretación. Y la utilización que dan las empresas a la TI, en el intercambio de información y conocimiento dentro de la organización.
4, 5. - Utilización de las tecnologías de la información
Su aplicación y utilización de las TI, en los sistemas interno, así como la utilización como una herramienta para su relación fuera de la misma.

5.1 ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Detección del uso de las tecnologías en la empresa mueblera

PUESTO DE TRABAJO: _____

AREA DE TRABAJO: _____

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO: _____ ANTIGUEDAD EN LA

EMPRESA _____

ESCOLARIDAD: _____

1.-Adquiere el conocimiento a través de sus relaciones con:

	Si	No
Otras empresas		
Universidades		
Centros tecnológicos		
Profesionales y técnicos expertos externos		
El interior de la empresa		
Las quejas de los clientes externos		
Las quejas de los clientes internos		

2.- En qué se basa el éxito de su empresa:

	Si	No
En el trabajo en equipo, el compromiso e interés por los trabajadores.		
En el desarrollo de productos únicos y novedosos. Ser líder en productos e innovación		
En la penetración en el mercado, ser el numero uno respecto a los competidores		
En la eficiencia, la adecuada programación de la producción y los bajos costos son aspectos críticos		

3.- El conocimiento útil para la toma de decisiones está almacenado

	Regularmente	Casi nunca
Personas expertas, experiencias, anécdotas, opiniones.		
Manuales de procedimiento, documentación y archivos.		
Bases de datos o Intranet que permiten almacenar experiencias y conocimientos para ser usados posteriormente.		
Existen directorios de teléfonos o correos electrónicos por áreas funcionales que permiten identificar al experto en un tema concreto.		
Los empleados utilizan con frecuencia las bases de datos.		
El sistema de información y las TI indican, con directorios, gráficas, etc. donde está o quien tiene la información de cada tema.		
El sistema de información y las TI facilitan acceder a la información a distintos usuarios situados en distinta ubicación, de forma simultánea y tantas veces como se necesite.		

4.- Disponen en la empresa un software específico para realizar las siguientes funciones.

	Si	No
Compras materia prima		
Inventario de materia prima		
Inventario de producto terminado		
Logística y distribución		
Atención al cliente		
contabilidad		
Nominas y RRHH		
Programa de producción		
Seguimiento del lote		
Otros, indique cuales;		

5.- Uso del Internet:

	Si	no
Todos los empleados tienen acceso a internet en su puesto de trabajo		
Utiliza dispositivos celulares con conexión a internet		
Valora la utilización de internet		
Tiene cuenta de correo electrónico propia		
Los empleados disponen de una cuenta de correo electrónica de la empresa		
El uso del correo electrónico principalmente de comunicación con el exterior, clientes, proveedores, etc.		
El uso del correo electrónico es principalmente de comunicación entre el personal de la empresa.		
Valora la utilización del correo electrónico como muy positiva		

El procedimiento que se llevó a cabo para la aplicación de las entrevistas así como de las encuestas fue el siguiente:

1. Fueron identificaron 64 empresas.
2. Se clasificaron en empresas tecnificadas (T) y no tecnificadas (NT).
3. Fueron contactadas las 64 empresas con las características requeridas para el estudio y que permitieron amplio acceso a sus instalaciones.
4. Se seleccionaron a las personas encuestables
5. De común acuerdo se pactó fecha y hora.
6. Se aplicaron las entrevistas y encuestas

Confiabilidad de la muestra: 90% con un error muestral de 10% de acuerdo a la siguiente estimación (Aaker & Day, 1999):

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Donde:
 n = Tamaño de la muestra
 $z = 1.6$ para un nivel de confianza del 90%
 p = La proporción de la población que contestaría afirmativamente

Si:
 $e = 0.1$
 $p = 0.5$
 $q = 0.5$
 Entonces:

$$n = \frac{(1.6)^2 (0.5)(0.5)}{0.1^2} = 64$$

Procedimiento: fue aplicado un cuestionario a las empresas seleccionadas. A cada uno de los 5 encuestadores, se le proporcionó un instructivo previo a la aplicación del cuestionario antes mencionado. Posteriormente, los datos recabados fueron ordenados para su subsiguiente análisis.

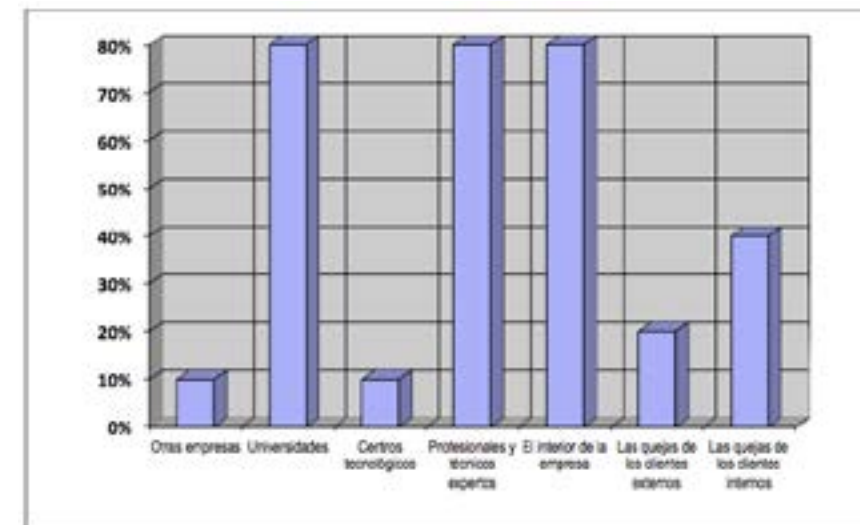
Temporalidad: febrero de 2011 a enero de 2012.

Considerando la información recabada en la revisión bibliográfica, así como los resultados más relevantes obtenidos en las encuestas y entrevistas aplicadas, y los mapeos realizados. A continuación se muestran los resultados obtenidos en el estudio de campo de las 64 empresas encuestadas, de las cuales 4 de ellas son tecnificadas (T) y 60 no tecnificadas (NT).

En las empresas Tecnificadas, se aplicaron cuatro encuestas a las áreas: de control de producción, control de embarques y control de inventarios. En las no tecnificadas solo se aplicó la encuesta (60) al encargado o dueño de cada una de las empresas, ya que de acuerdo a su estructura administrativas, ellos son los que toman las decisiones de la organización.

5.2 Resultados

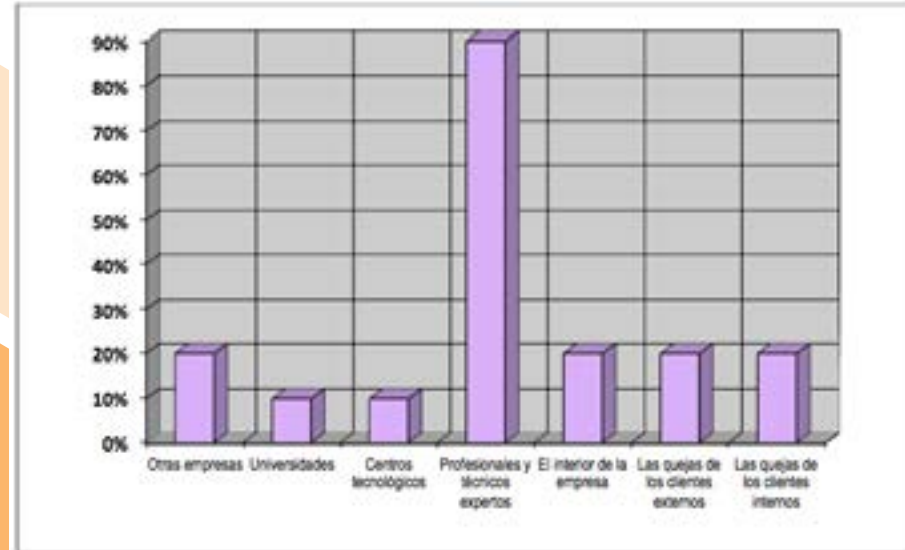
1 a.- Adquieren el conocimiento las empresas tecnificadas (T) a través de las relaciones con:



Gráfica 1. Adquisición de conocimientos de las empresas tecnificadas (T)

intercambio de conocimientos ya sean científicos o tecnológicos de organizaciones externas líderes en generación y aplicación del conocimiento, lo que fortalece las estrategias orientadas a la competitividad del sector mueblero.

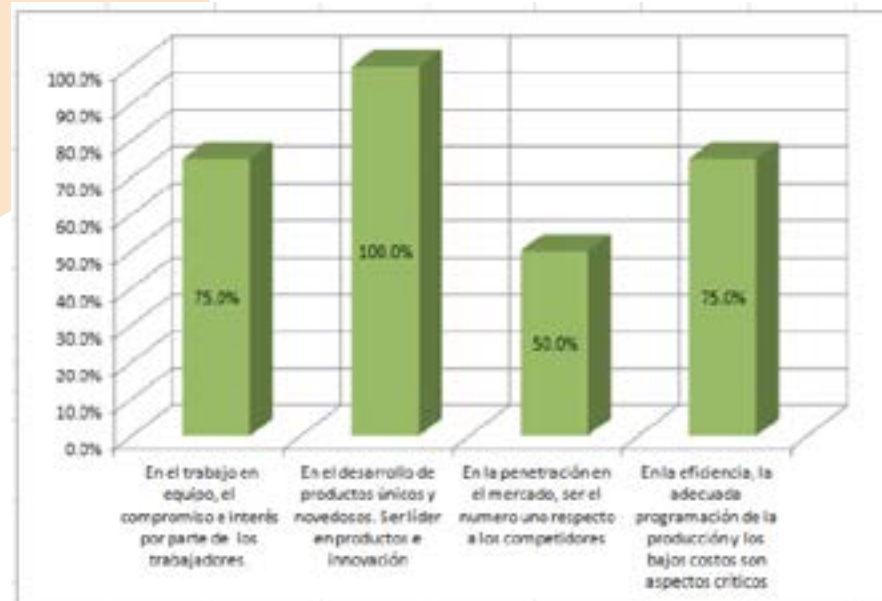
1 b.- Adquieren el conocimiento las empresas no tecnificadas (NT) a través de las relaciones con:



Gráfica 2. Adquisición de conocimientos de las empresas no tecnificadas (NT).

De la Gráfica 2, se puede inferir que el conocimiento se adquiere en primer lugar (90 %) de la experiencia de profesionales y técnicos generalmente de la misma organización, privilegiando la experiencia y el conocimiento empírico sobre el científico. En segundo lugar están las relaciones con otras empresas, el interior de la empresa, las quejas de los clientes externos y las quejas de los clientes internos. En tercer lugar y último, están las universidades y los centros tecnológicos, que puede interpretarse como un uso y costumbre de los empresarios, empleados y trabajadores, de recurrir a soluciones innovadoras sino al mismo esquema de toma de decisiones tradicionales, sin recurrir a métodos prospectivos de solución de problemas.

2a.- El éxito de las empresas tecnificadas se basa en:



Gráfica 3. Éxito de las empresas tecnificadas (T).

De acuerdo a la grafica 3, se pueden hacer las siguientes inferencias:

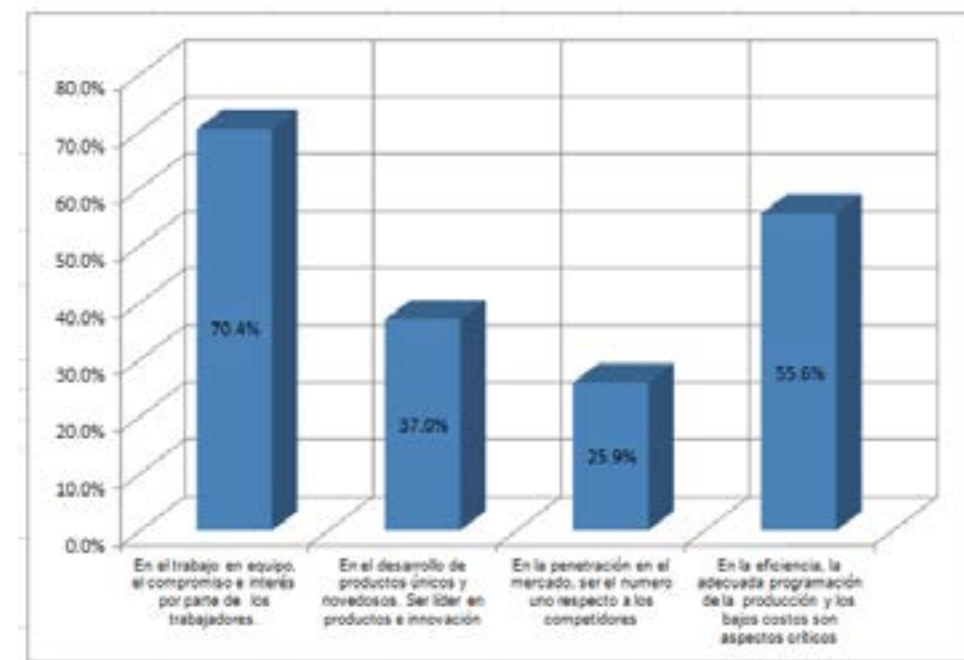
Para las PYMES, representa un 75 % del éxito para su crecimiento y permanencia en el mercado, el trabajar más motivando y capacitando trabajando en equipo, dado que si no se tiene personal con las herramientas necesarias para saber compartir e implementar sus nuevos conocimientos, puede dar como resultado que la innovación no permanezca a través del tiempo.

De las empresas tecnificadas encuestadas, el 100% de éstas, su éxito está basado en el desarrollo de productos únicos y novedosos, así como ser líder en productos e innovación, innovan tanto en sus productos como en sus procesos, de ahí que sean empresas exitosas por ser líderes en diseños y procesos más productivos. Se puede inferir que estas empresas al utilizar TI, tienen una mayor oportunidad de utilizar fuentes de información externa y observar que estrategias implementan sus competidores y consecuentemente, cómo se comporta el mercado tanto interno como externo

La penetración en el mercado para ser el número uno respecto a los competidores, representa el 50 % del éxito. Esto puede incrementarse al cumplir con los requerimientos de los clientes, así como creando diseños exclusivos que los identifiquen con sus clientes actuales y los potenciales por medio del aprovechamiento de la tecnología, los saberes y el trabajo en equipo que es una de las áreas fuertes de las empresas tecnificadas

Por último, los factores de éxito es la eficiencia en la programación de la producción que en un 75% le debe su éxito. En este rubro, aún se tiene una gran área de oportunidad de mejora, ya que al tener una planeación de la producción robusta se tienen una gran ventaja competitiva, asumiendo que no tiene el riesgo de perder clientes por no cumplir en tiempo forma sus pedidos. Igualmente consideran que el 75% de su éxito es el trabajo en equipo, compromiso e interés por parte de los trabajadores.

2b.- El éxito de las empresas no tecnificadas se basa en:



Gráfica 4. El éxito de las empresas no tecnificadas (NT).

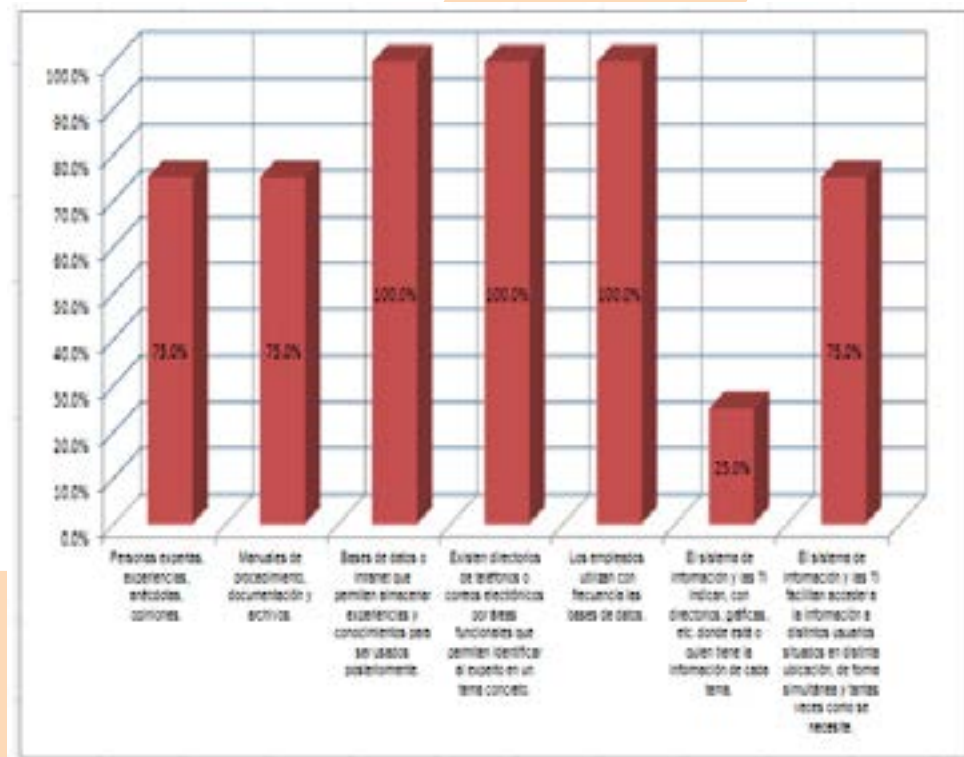
Se observa en la Gráfica 4, que la base del éxito de las empresas del estudio las no tecnificadas, el 70.4% de su éxito se basa en el trabajo en equipo y el compromiso e interés por parte de los trabajadores. Estas empresas aprovechan los saberes y experiencia de su personal para la generación del conocimiento, siendo uno de los factores más importantes por los cuales las empresas se mantienen en el mercado, aunque al mismo tiempo aumenta el riesgo de no cumplir con las expectativas de sus clientes, al depender de los saberes y motivaciones del personal y esto se ve reflejado en el cumplimiento de los pedidos de sus clientes.

El 55.6% es la eficiencia de la adecuada programación de la producción y los bajos costos. Al depender del factor humano aumenta el riesgo de no cumplir en tiempo y forma con la demanda de la producción y esto puede traer como consecuencia el aumento del costo de producción. Éste es uno de los factores más importantes para el crecimiento de las empresas NT, ya que al tener un alto costo de producción disminuye su crecimiento, pues no pueden competir con las empresas que tienen un control de la producción más eficiente y pueden dar sus productos a un precio más bajo.

El 37 % del éxito de las empresas no tecnificadas (NT), al no apostarle al desarrollo de productos únicos y novedosos, así como no ser líder en productos e innovación, hace a las empresas ser menos competitivas con relación a las empresas tecnificadas.

Por último, la penetración en el mercado al representar el 25.9 5 del éxito de las empresas no tecnificadas, se interpreta como debilidad de las empresas no tecnificadas al encontrarse en el último lugar de éxito de las empresas no tecnificadas (NT).

3 a.- El conocimiento útil para la toma de decisiones en las empresas tecnificadas está almacenado.



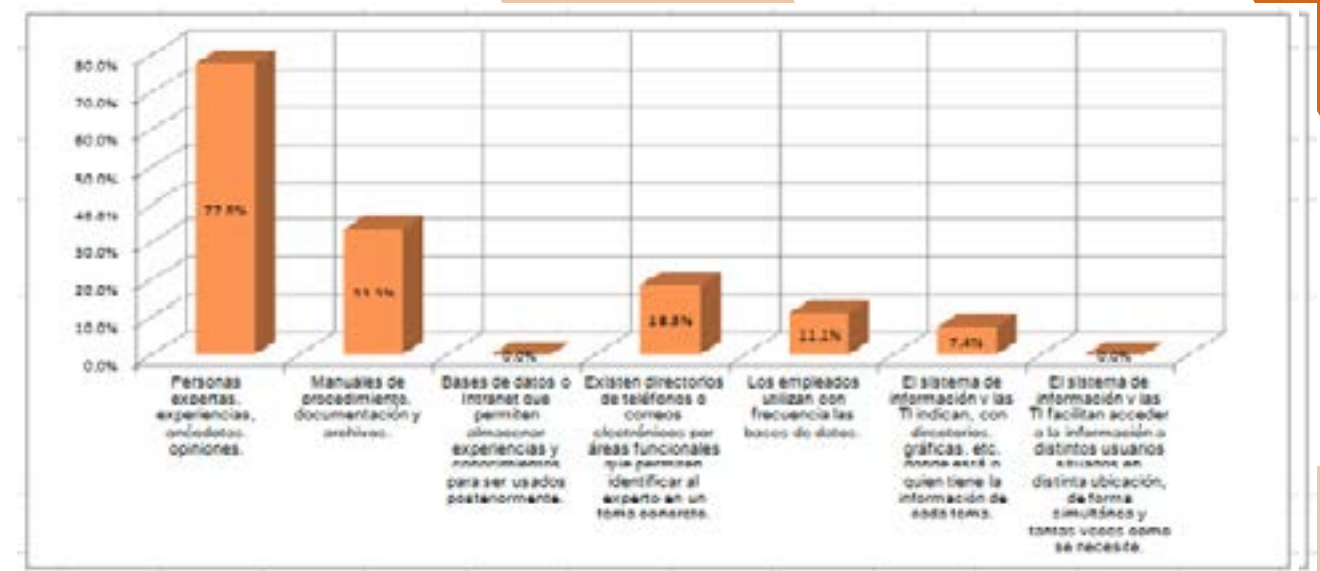
Gráfica 5. El conocimiento útil para la toma de decisiones en empresas tecnificadas está almacenado.

En la gráfica 5 se puede observar en dónde las empresas técnicas almacenan la información útil para la toma de decisiones en su empresa. Para éstas, el tener en un lugar seguro y accesible donde almacenar la información es de suma importancia, principalmente para los tomadores de decisiones.

En las empresas tecnificadas para la toma de decisiones se apoyan en sistemas de información como son bases de datos, en donde se almacenan las experiencias y conocimiento. Ésta información es de suma importancia, ya que al almacenar el cómo, cuándo, dónde y el quien realizó determinada actividad, así como los resultados de la misma, ayuda a la mejora de la empresa, su crecimiento desarrollo y permanencia. Otro de los elementos importantes en las empresas tecnificadas es la utilización de: intranet, directorios telefónicos, correos así como bases de datos. Por otro lado, tal como se aprecia en la grafica 5, el 75% de la toma de decisiones está basada en la experiencia y anécdotas del personal. Al depender del factor humano y sus saberes se puede correr el riesgo de que al dejar la empresa, ésta pueda sufrir un desequilibrio y baje su productividad, o bien, existe un empoderamiento de parte del personal que pueda complicar la toma de decisiones.

El 75% basa la toma de decisiones en manuales y procedimientos, lo que hace que cuando se tiene variabilidad en el proceso, se pueda analizar y visualizar donde pudo haber ocurrido la falla y detectar la causa raíz de la desviación, siendo de mucha ayuda en el momento de tomar una decisión. De acuerdo a los datos de la gráfica, el 75%, de las empresas encuestadas, utilizan los sistemas de información, a distancia, esto hace que las empresas proporcionen un buen servicio a sus clientes, al igual que mantiene una comunicación directa y oportuna con sus proveedores, dando como resultado que tanto los proveedores como el proceso interno de producción y los clientes se mantengan en contacto en tiempo y forma. Esta comunicación directa y continua aumenta la productividad tanto para los proveedores, las empresas y el elemento más importante que es el cliente cumpliendo sus especificaciones.

3 b.- El conocimiento útil para la toma de decisiones en las empresas no tecnificadas está almacenado

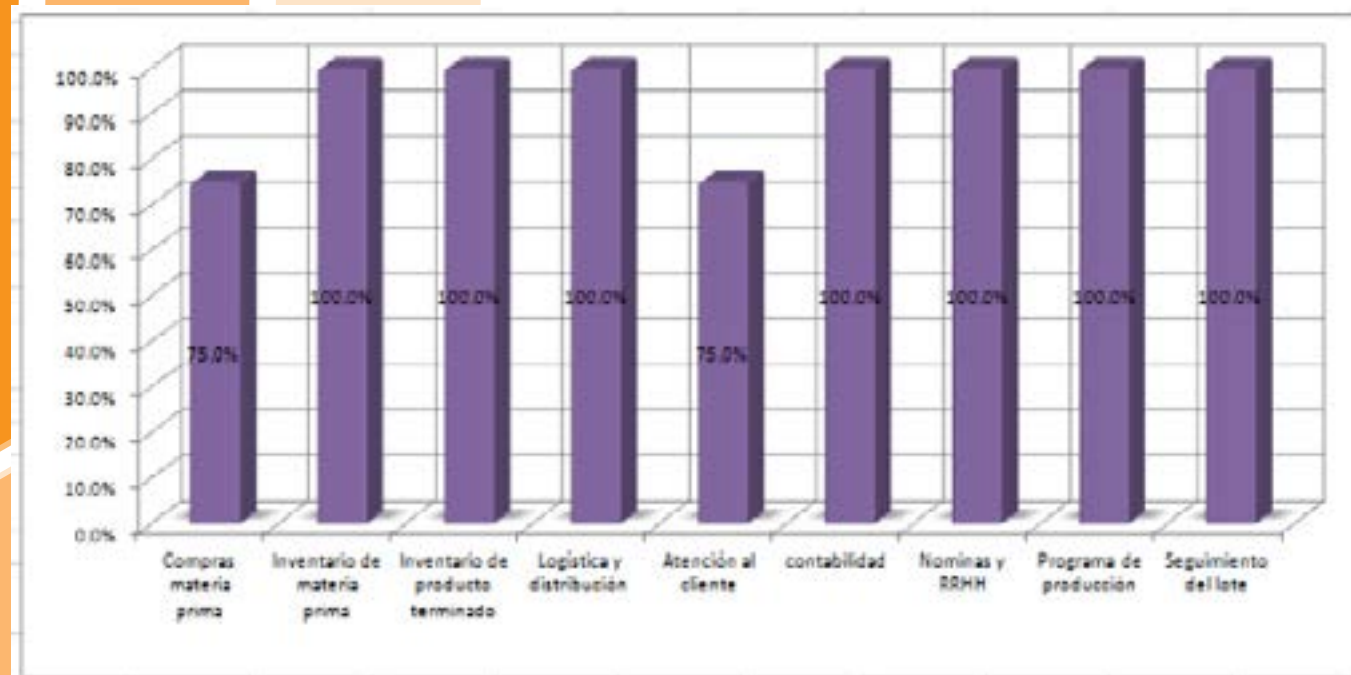


Gráfica 6. Conocimiento útil para la toma de decisiones en las empresas no tecnificada está almacenado.

Como se puede apreciar en la Gráfica 6, en las empresas no tecnificadas, el conocimiento útil depende en un 77.8% en el factor humano, lo cual conlleva un gran riesgo, pues el personal puede dejar la empresa y llevarse su experiencia y conocimientos. Si estos saberes se van junto con el personal, puede ser difícil para la empresa mantener un nivel de crecimiento permanente y constante, así como la confianza de sus clientes al cumplimiento de sus demandas, al igual que a sus proveedores. El 33.3%, se tiene en manuales de procedimientos, documentos y archivos, esto dificultará el tomar decisiones en base a la información de cómo se deben de hacer los procesos y evaluar su repetitividad y eficiencia. El 18.5%, de las empresas cuentan con directorios telefónicos o correos para identificar al experto en un área pero, al no contar con esta información, se pierde tiempo al momento de buscar a la persona o empresa adecuada en una situación determinada corriendo el riesgo de perder una oportunidad de negocio o de cumplir con los requerimientos del cliente. Solo el 11.1%, dijeron utilizar las bases de datos para almacenar la información útil en la toma de decisiones, implicando un riesgo alto, tanto en tiempo, dinero y en la pérdida de entregas al cliente. Solo el 7.4% de las empresas encuestadas dijeron tener con un sistema de información en base a directorios, gráficas, en donde se registra y conserva la información, esto representa un riesgo para el crecimiento de las empresas.

Además no cuenta con sistemas de información donde se reflejen los saberes del personal por medio de procedimientos, así como no tienen comunicación utilizando TI con entidades externas a la empresa como son los clientes y proveedores.

4 a. - Disponen en las empresas tecnificada de un software específico.

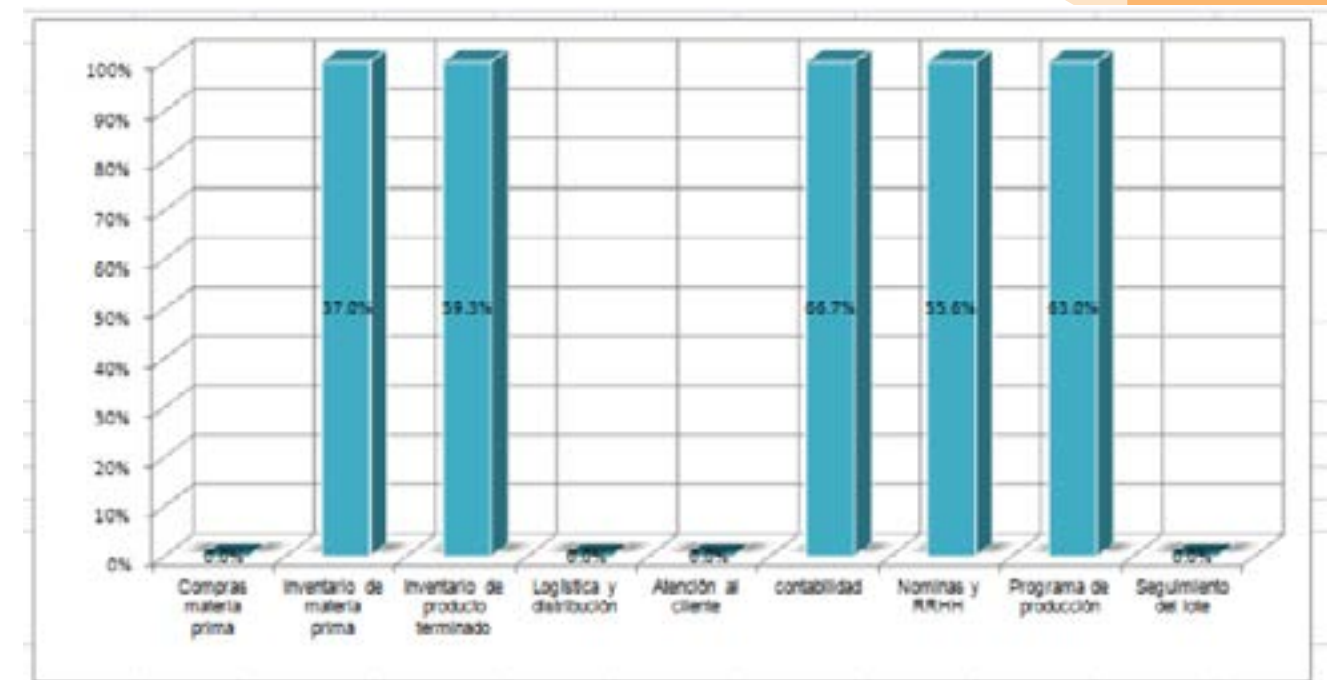


Gráfica 7. Disponen las empresas tecnificada de un software específico.

En la gráfica 7 se muestran los tipos de programas de cómputo que son utilizados dentro de las empresas tecnificadas. Se observa que en estas empresas son utilizados principalmente en las áreas de: inventario de materia prima, inventario de producto terminado, logística y distribución, contabilidad, nómina, recursos humanos, programación de la producción y seguimiento de lotes. Al tener control de estas áreas de la empresa se hace más eficiente la toma de decisiones, ya que la información generada y recogida se convierte en conocimiento y este conocimiento es distribuido a las áreas pertinentes, usado y almacenado.

Un 75%, son utilizadas para la compra de materias prima, donde se puede observar que es necesario implementar estrategias para mejorar el control de las materias primas. Igualmente el 75% es utilizado para la atención a clientes, esta es otra área de oportunidad, muy importante, en la mejora a la atención a clientes, ya que el cliente es la principal razón del crecimiento y permanencia de la empresa. Como se muestra en la gráfica 7, las empresas T que cuentan con un software, tienen mejor control en sus procesos de compra de materia prima, en sus procesos internos y en los seguimientos de las entregas a sus clientes. Además esto les trae otras ventajas como es la innovación, tanto de sus productos como de sus procesos, generando ventajas competitivas y permanencia en el mercado cada vez mas competido.

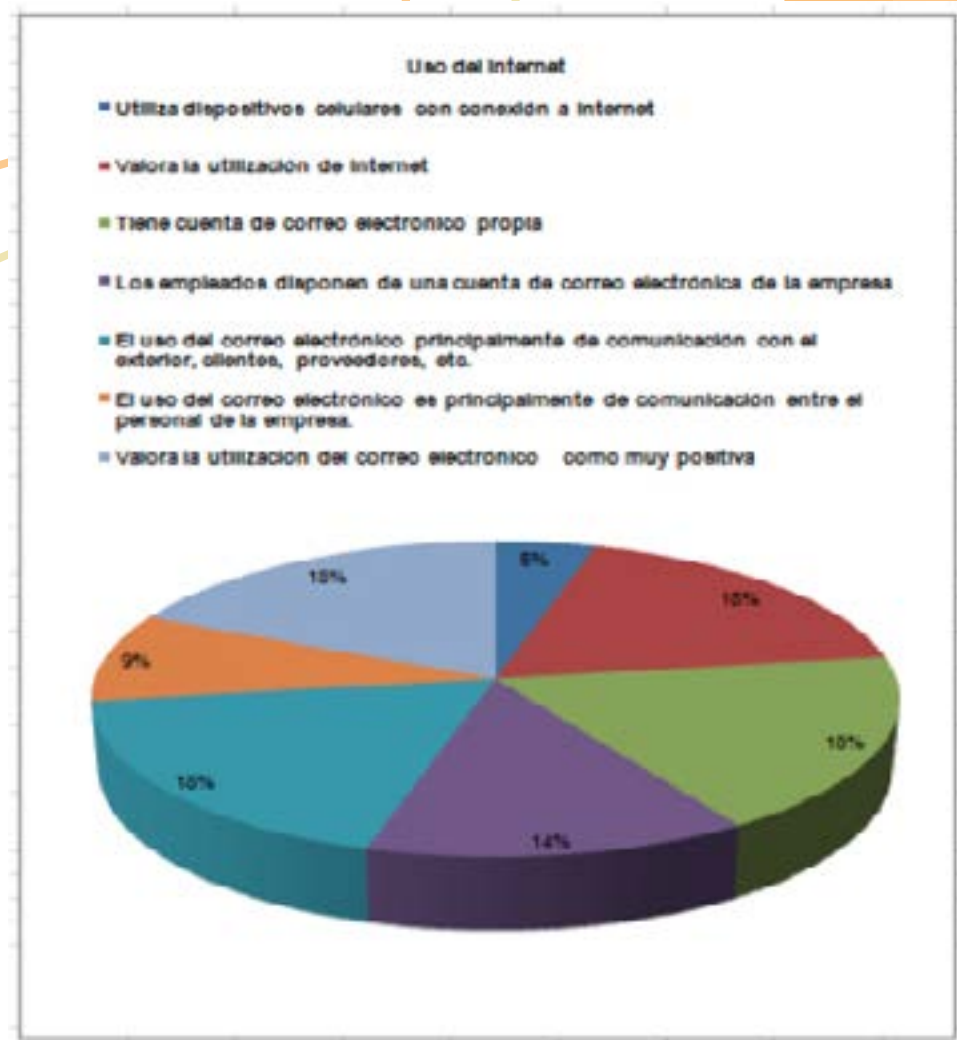
4 b.- Disponen en la empresa no tecnificada de un software específico



Gráfica 8. Disponen las empresas no tecnificada de un software específico.

En la gráfica 8, se observa que las empresas no tecnificadas, solo utilizan en un 66.7%, un software específico en el área de contabilidad, con un 55.6%, en nóminas y recursos humanos, este software utilizado en estas áreas es un requerimiento de seguro social, no es hecho específicamente para la empresa. Algunas de las empresas NT, en un 63%, cuentan con una herramienta para el control de la producción. Con un 59.3%, llevan un control de inventarios de producto terminado y en un 37%, el control de materia prima. Como se puede ver, las empresas NT están implementando las TI en sus empresas, pero aun se tiene una gran área de oportunidad, ya que en las áreas de: compras, logística y distribución, atención a clientes, así como seguimiento de lotes, ninguna de ellas utiliza las TI. Como se aprecia en las gráficas, en las empresas NT encuestadas, se tiene una desventaja al no contar con TI, que ayuden a llevar controles desde sus compras, procesos de producción y la logística de las entregas a sus clientes. Estas empresas corren el riesgo de perder oportunidades de crecimiento y permanencia en el mercado al no tener la información precisa y segura en tiempo y formal momento de tomar decisiones.

5 a.- Uso del internet en las empresas tecnificadas (T).



Gráfica 9. El uso del internet en las empresas tecnificadas (T).

5 b.- Uso del internet en las empresas no tecnificadas (NT)

En las empresas NT, la gráfica 10 de acuerdo a lo que contestaron los encuestados que en éstas empresas, son los dueño o bien el encargado de la empresa, quien consideró en la mayoría de las 60 empresas, de gran importancia el uso de internet para mantener comunicación con sus proveedores y clientes, dado que son ellos quienes comunican los requerimientos y necesidades de sus clientes, al igual que a los proveedores. Al interior de la empresa no valoran, que sea necesario el uso de esta herramienta, al ser ellos quienes toman las decisiones en forma discrecional.



Gráfica 10. El uso de internet en las empresas no tecnificadas (NT).

7. Conclusiones

El objetivo “analizar el impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco”, se cumplió. Con relación a las 2 preguntas de investigación: 1) ¿El uso de Tecnologías de la Información, impactan positivamente a la adquisición, distribución, interpretación y conservación del conocimiento en las empresas muebleras de Ocotlán? 2) ¿Las tecnologías de la información contribuyen a la innovación dentro de la empresa? De acuerdo a los resultados del análisis se puede observar que la pregunta 1 fue contestada en el sentido de que el uso de las Tecnologías de Información si impactan positivamente la adquisición, distribución, interpretación y conservación del conocimiento en las empresas muebleras tecnificadas, parcialmente en las no tecnificadas, que representan mayoría en la muestra tomada. La pregunta 2 fue contestada afirmativamente por las empresas tecnificadas (T), mientras que en las empresas no tecnificadas arrojaron respuestas negativas o con muy escaso uso de las Tecnologías de la Información

La hipótesis: “El uso de la gestión del conocimiento a través de las Tecnologías de la Información (TI), como estrategia, puede generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco”, se validó para las empresas tecnificadas y en una proporción muy mínima en las empresas no tecnificadas.

Del análisis del impacto del uso de las Tecnologías de la Información en una muestra de 64 empresas productoras de muebles ubicadas en Ocotlán, Jalisco se puede concluir de acuerdo a los resultados, las siguientes 3 conclusiones:

1) Las empresas que utilizan las Tecnologías de la Información tienen mayor control de procesos productivos y administrativos, resultando las empresas tecnificadas las que al implementar el uso de las Tecnologías de Información, aplicando de esa forma la gestión del conocimiento como estrategia exitosa para generar valor competitivo en la industria mueblera de Ocotlán.

2) El conocimiento útil para la toma de decisiones en las empresas tecnificadas se apoyan en sistemas de información, mientras que para las no tecnificadas depende del factor humano. Ante esta situación, el uso de las TI como estrategias, integradas con otras que privilegian la transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos y de innovación, crean sinergia para generar valor competitivo, que se ve reflejado en otros países por la participación en los mercados internacionales, marcando la pauta a seguir en un mundo globalizado, caracterizado por el intercambio comercial bajo reglas del libre mercado.

3) las Tecnologías de Información contribuyen a la innovación, tanto de los procesos como de los productos, incluyendo los procesos administrativos o de gestión empresarial.

Bibliografía

Aaker, D. & Day, G. (1999). *Investigación de Mercados*. México: McGraw-Hill.

Coulter, R. (2005). *Administración*. México: Editorial: Pearson Prentice Hall.

Guerrero, P. (2003). *Análisis Sectorial de la industria Mueblera de Ocotlán*. Tesis de Maestría. Universidad de Guadalajara.

INEGI (2009). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Recuperado el 20 de Marzo de 2011 de www.inegi.org.mx

Ocotlán (2008). *Ayuntamiento Constitucional de Ocotlán, México*. Recuperado el 3 de Noviembre de 2012 de <http://www.ocotlan.gob.mx>

Moreno, A. (2004). *Aplicación de la prospectiva tecnológica de la formulación y evaluación de proyectos de desarrollo regional*. Bilbao, España: VIII Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos.

Rodríguez, N. (2013). *Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento través de las tecnologías de la información para generar valor en la industria mueblera de Ocotlán, Jalisco*. Tesis de Doctorado. Universidad de Guadalajara.

Zorrilla, S. J. (2004). *La impertinencia de la PYMES en México y para el mundo*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2012 de www.gestiopolis.com/canales2/economia/pymmex.htm

Cambio tecnológico en el sector gubernamental: El uso de la VUCEM en la aduana de Querétaro

Dr. Rolando Javier Salinas García¹
Elba Rosario Martínez Romero²
Daniel Montes Pimentel
Gerardo Gómez Arteaga

Resumen

Bajo la economía del conocimiento se busca la eficiencia de los procesos de trabajo por la vía de las innovaciones que mejoren la productividad y la calidad en la prestación de servicios. Los cambios tecnológicos dentro de los espacios laborales nos imponen nuevos retos en el pronunciado discurso de la competitividad y, al mismo tiempo, problemas en la implementación de estas mejoras tecnológicas que representan para los usuarios y trabajadores una nueva forma de hacer las cosas, mayores cualificaciones, modificaciones en la prestación de servicios y cambios en el espacio de trabajo.

La Ventanilla Única de Comercio Exterior Mexicana (VUCEM) es un claro ejemplo de innovación tecnológica que busca incidir de manera positiva en la competitividad; sin embargo los escasos resultados obtenidos desde su implementación dan pauta a la búsqueda y análisis de otros factores que obstaculizan su óptimo funcionamiento. Objetivo: Analizar la gestión de la prestación de servicios a partir del cambio tecnológico de la VUCEM en la aduana de Querétaro, detectando factores internos y externos en conflicto que impiden su óptimo funcionamiento para comparar los objetivos planteados en la implementación contra los alcanzados. Las contradicciones discursivas que puede generar

¹ Dr. en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales. Coordinador de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Correo electrónico: javier.salinas.uaq@gmail.com

² Estudiantes del Posgrado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, impartido por la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Línea de investigación: política pública, territorio y trabajo. Correo electrónico: emartinez19@alumnos.uaq.mx, danielmontes.uaq@gmail.com, adriarte67@yahoo.com.mx, respectivamente.

la implementación de una innovación tecnológica generan tensiones entre los actores involucrados que resuelven a partir de los elementos disponibles en el momento y con el conocimiento que se cuenta. En la implementación de la ventanilla única se generaron tensiones, un año después se observó que no se habían modificado los procesos de trabajo dentro de las aduanas o las dependencias involucradas. Esto resalta el analizar qué es lo que se está llamando cambio tecnológico y qué cambios se están dando en la prestación de los servicios. Este estudio de caso nos permite cuestionar cuáles son los factores que están involucrados en los cambios tecnológicos en el país y las tendencias reales ante el discurso de la innovación tecnológica.

Palabras Clave: VUCEM, Reestructuración organizativa, Cambio Tecnológico.

Actualmente, se ha vuelto un lugar común hablar de la economía del conocimiento donde el trabajo ha perdido la centralidad y se ha concentrado en la generación de conocimiento. La fuente de valor está en el “saber hacer y cómo hacer”, por tal razón, el conocimiento cobra gran importancia en el desarrollo de un país. En estos días, la tendencia es la generación de conocimiento que permita innovar para forjar el desarrollo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alude al desarrollo económico esencialmente bajo la capacidad de introducir innovaciones al interior de la base productiva y el tejido empresarial de un territorio. Las innovaciones tecnológicas son el origen de las revoluciones en los procesos productivos, México no se deslinda de esta tendencia y plantea como estrategia “diseñar agendas sectoriales para la competitividad de sectores económicos de alto valor agregado y contenido tecnológico, y de sectores precursores, así como la reconversión de sectores tradicionales, a fin de generar empleos mejor remunerados” (DOF, 2011).

Lo que tenemos son conceptos que se han convertido en modas académicas, no sólo estaríamos dentro de una economía del conocimiento, sino también estaríamos inmersos dentro de una sociedad del conocimiento que forma, a su vez, una sociedad red. Esta última idea ha sido plantada por Castells (2004) para hacer alusión a un tipo de sociedad que está entrelazada gracias a las tecnologías de la información y la microelectrónica. Lo cual permite romper la barrera entre los espacios locales y globales, ya que la tecnología ayudan a modificar los procesos sociales por el flujo de información que se crean en las redes; esto permite crear una sociedad del conocimiento basada en el uso de la información integrada al avance de los artefactos tecnológicos (Castells, 2004: 7).

La economía del conocimiento parte de la idea de que se están generando un nuevo tipo de cambios que rompen con la lógica de los sectores industriales tradicionales y que, “se deriva de las tendencias en la producción y en

el mercado de trabajo, en el cual los cambios en la estructura del mercado laboral y de producción está basada en el conocimiento” (Rodríguez, 2011: 39). El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s) facilita los procesos de organización de las empresas al momento en que ponen en funcionamiento sus estrategias de expansión a nivel mundial. A nivel de las estrategias de ganancia, la innovación ha sido vista como el camino que permitirá la generación de una mayor competitividad de las empresas. La innovación se ha entendido como, “modificaciones tecnológicas que se han introducido en procesos productivos...en el sentido de mejorar la organización, incrementar la producción, elevar la productividad o resolver algún problema específico en los procesos productivos” (Casas, Luna y Santos 2001: 357). En resumen, se trata de crear un tipo de economía donde, “la productividad no dependen tanto del incremento cuantitativo de los factores de producción (capital, trabajo, recursos naturales), sino de la aplicación de información y conocimientos tanto a la gestión como a la producción y distribución, tanto en los procesos como en los productos” (Castell citado en SELA 2009: 9).

Por lo anterior, los cambios tecnológicos dentro de los espacios laborales nos imponen nuevos retos en el pronunciado discurso de competitividad y, al mismo tiempo, problemas en la implementación de estos medios que representan una nueva forma de hacer las cosas, lo cual impacta en la curva de aprendizaje e incluso una reestructuración organizativa que requiere de nuevas cualificaciones, genera una serie de modificaciones en la prestación del servicio y reconfigura los espacios de trabajo. Un ejemplo de innovación tecnológica se muestra en el proyecto de la Ventanilla Única, que se puede definir como una plataforma de transmisión electrónica, que permite la entrega de información estandarizada a una única entidad para el cumplimiento de todos los requerimientos relacionados con la importación, exportación y tránsito de mercancías. A nivel internacional, esta innovación ha representado un instrumento que ha sido ampliamente promocionado y recomendado por organismos internacionales como la Organización Mundial de Aduanas (WCO), la Organización Mundial del Comercio (OMC), el propio Banco Mundial (WB) y primordialmente el Centro de las Naciones Unidas para la Facilitación del Comercio y las Transacciones Electrónicas (UN/CEFACT). México no se deslinda de las exigencias del mercado globalizado e implementa la Ventanilla Única de Comercio Exterior Mexicano (VUCEM1) a partir de 2007, con el ideal de crear una economía más competitiva que genere trabajos, facilite el comercio, reduzca sustancialmente la requisición documentaria y minimice los costos de operación. El objetivo trazado es, “El uso de las tecnologías de la información en las operaciones de comercio exterior disminuye sustancialmente costos, permitirá eliminar hasta un 50% la presentación física de solicitudes interconectando a las dependencias y entidades de la administración pública federal. Promueve la incorporación de empresas medianas y pequeñas a la actividad exportadora, ofrece un servicio transparente y equitativo, y fortalece la seguridad para los usuarios” (Plan Nacional de Desarrollo 2007 -2012).

1 Dentro de la recomendación emitida por la UN/CEFACT México decide implementar la ventanilla mas completa.

2 La implementación de la VUCEM se establece en el Plan Nacional de Desarrollo 2007 -2012. Se divide en 3 fases fundamentales; iniciando la primera etapa en el año 2007, sin embargo el primer despacho de mercancías efectuado en dicha plataforma se da en enero de 2012.

3 Diario Oficial de la Federación, viernes 14 de enero de 2011.

Las metas fundamentales en la implementación de la VUCEM fueron:

i) Eliminar el papel, al convertir los procesos manuales en electrónicos utilizando documentación digitalizada; ii) Reducir tiempos en procesos administrativos, así como en las plataformas de revisión de las Aduanas del País; iii) Facilitar los procedimientos y evitar duplicar la presentación de documentos en distintas dependencias para un mismo trámite; iv) Incidir en la competitividad de la economía del País con procesos de Comercio Exterior transparentes, ágiles, fáciles y seguros. Con los objetivos planteados, se estimaba que México pasaría de la posición 74 en 2008 a la posición 26 en 2012 en el subíndice de comercio transfronterizo publicado en el reporte Doing Business del Banco Mundial. No obstante, la tabla 1 muestra que no existe una reducción sustancial en el tiempo de operación, en el costo y, sobre todo, en la requisición documentaria a partir de la implementación de la VUCEM. Los resultados no reflejados ante los planteamientos optimistas del proyecto, dan la pauta para llevar a cabo un estudio más profundo, que comprenda de manera objetiva a los actores involucrados en la operación y porqué esta no arroja los resultados planteados.

Tabla 1. México: análisis de comercio transfronterizo con la implementación de la VUCEM.

Posición de México		Doing Business 2008	Doing Business 2009	Doing Business 2010	Doing Business 2011	Doing Business 2012	Doing Business 2013	País Líder 2013
Ranking		74	70	69	58	63	61	Singapur 1
Costo de Exportación (en dólares por contenedor)	USD\$ por contenedor	1302	1472	1472	1420	1450	1450	Singapur 456 dólares
Costo de Importación (en dólares por contenedor)	USD\$ por contenedor	1761	2050	2050	1880	1780	1781	Singapur 439 dólares
Documentos de Exportación (# de documentos)	Documentos	5	5	5	5	5	5	Francia 2 documentos
Documentos de Importación (# de documentos)	Documentos	4	4	4	4	4	4	Francia 2 documentos
Tiempo de Exportación (# de días)	Días	13	13	13	12	12	12	Dinamarca 5 días
Tiempo de Importación (# de días)	Días	17	17	17	12	12	12	Singapur 4 días

Fuente: Elaboración Propia, con información de los reportes Doing Business 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.

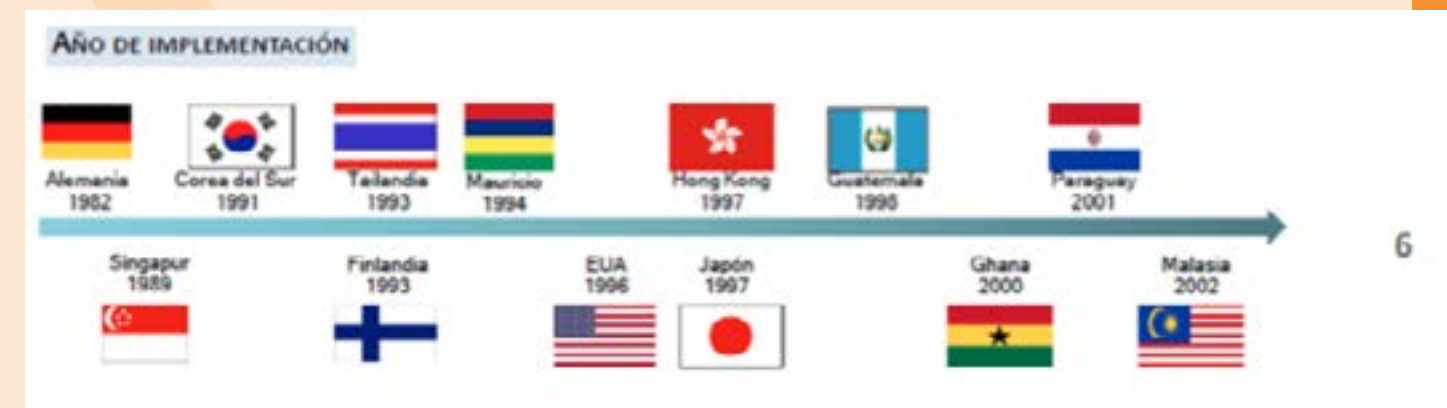
La implementación de la VUCEM requiere una serie de reconfiguraciones dentro del espacio laboral y de la sociedad que las políticas públicas no contemplan. La presente ponencia alude a estas características como áreas de oportunidad para el análisis y la discusión que permitan entender de mejor forma el proceso de innovación dentro de espacios públicos. Para lograr los objetivos planteados en la presente investigación, se llevaron a cabo entrevistas y recolección de datos cuantitativos para analizar las implicaciones en la introducción de nueva tecnología en las actividades productivas de los trabajadores aduanales.

Los elementos que se encontraron fueron clasificados como factores externos e internos; el primero involucra los factores que se encuentran fuera del contexto de la aduanas (y sus trabajadores), como una realidad nacional poco familiarizada con la creación de nuevas plataformas digitales, que involucra a los usuarios en el manejo de las nuevas herramientas y procedimientos informatizados. Así mismo, como factores institucionales externos se encuentran los dictámenes gubernamentales, las secretarías involucradas (o interconectadas) en el proyecto y las condiciones técnicas para soportar la plataforma. Como factores internos se puede mencionar la subjetividad de los trabajadores y las problemáticas en el proceso de la VUCEM que no cumplen con los requisitos para su óptimo funcionamiento. De manera detallada se muestran ambas dimensiones:

Factores externos que generan tensión:

1) *El Papel de la Política Gubernamental:* Cuando se inicio el proyecto en el 2007 bajo la administración del ex presidente Felipe Calderón Hinojosa se planteó que la plataforma se consolidaría al cien por ciento en 3 años, mientras que en otros países el periodo de implementación se ha ejecutado al doble de tiempo. Toledo (2010) cita como ejemplos las ventanillas implementadas en Chile que se encuentran funcionando desde el 2004 y en Brasil desde 2006, ambas con un periodo de maduración de 7 a 10 años. Aunado a este dato hay que considerar que internacionalmente existen países que nos llevan más de una década de adelanto en esta materia, al parecer, este hecho ejerció presión al interior del gobierno mexicano para implementar esta nueva tecnología e intentar operarla con las mismas condiciones de funcionamiento que tiene a nivel mundial. La premura con la que se pone en marcha el proyecto en México ocasionó que actualmente la VUCEM se encuentre en operación sin una legislación o un marco legal que la sustente. Se han presentado modificaciones en las reglas de carácter general en materia de comercio exterior, pero no se ha reformado la Ley Aduanera a fin de institucionalizar este instrumento. Hasta el día de hoy, pese al cambio de administración en el gobierno federal, no han existido modificaciones en cuanto a estructura y los objetivos del proyecto. No se ve una propuesta para reformar la ley, lo que obliga a los usuarios de realizar el trámite tradicional a la par del uso de la VUCEM, lo cual duplica las actividades para hacer un mismo trámite.

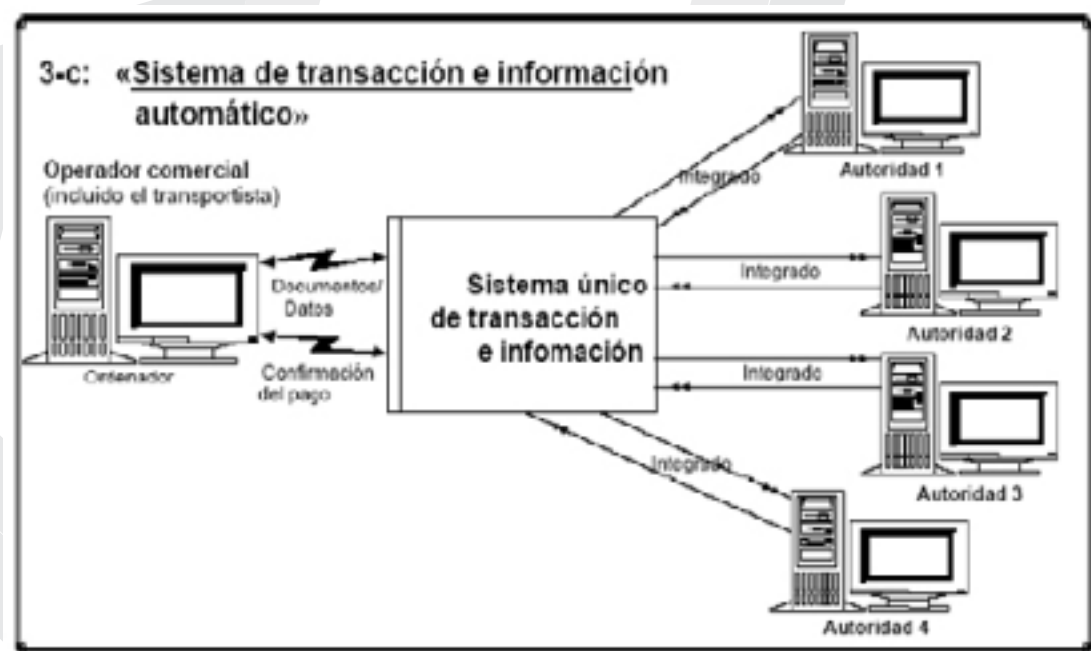
Figura 1. Experiencia en otros países



Fuente: APEC (2008)

México en base a la recomendación emitida por la UN/CEFACT determina implementar la ventanilla mas completa¹ con mayores requerimientos tecnológicos. La figura 2 muestra el funcionamiento óptimo de la ventanilla única.

Figura 2: Modelo de Ventanilla única implementada en México



Fuente: : Recomendación 33 UN/CEFACT (2005).

2) *Relación de interconectividad con otras dependencias gubernamentales:* Cuando se implementa la VUCEM, resalta la falta de coordinación inter-institucional y resistencia al cambio en estos organismos públicos². La implementación del proyecto de ventanilla única ha planteado problemas de coordinación entre las entidades y dependencias involucradas en el comercio exterior. Esto ha generado un lento entendimiento entre las secretarías sobre los contenidos de la plataforma tecnológica que son necesarios para establecer un portal único de información de comercio exterior y uno conectado a la ventanilla única. En las páginas de internet de las dependencias involucradas, que en estricta teoría deberían de contar con un portal o vínculo de interconexión para la solicitud y transmisión de tramites a la VUCEM, no se encuentra forma alguna de acceder a esta plataforma³.

Lo cierto es que falta una plataforma digital que permita la interrelación entre las dependencias, para corroborar información y realizar los procedimientos correspondientes en tiempo real. Lo planteado se corrobora con la entrevista al Director de capacitación del SAT Querétaro, quien a la fecha no ha recibido mayores indicaciones para capacitar a los trabajadores de esta dependencia respecto al uso de la VUCEM. Por otro lado, personal de la agencia aduanal NatGlobal Querétaro, manifiesta que sigue realizando los trámites de forma tradicional. Esto significa que, el expediente de comercio exterior para cualquier operación sigue prevaleciendo⁴. Los permisos previos,

¹ Sistema de transacción e información automático

² Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría de Economía (SE), Secretaría de la Función Pública (SFP), Secretaría de Salud (SSA), Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA).

³ El día 10 de mayo del 2012 a las 15:04 en un foro sobre comercio exterior se publicó: "la preocupación en grande por parte de los importadores y exportadores de las demás dependencias es que hace falta su integración al portal ejemplo: S. SALUD, SAGARPA, SEMARNAT, PROFEPA, etc....) y sobre todo de cómo se van a efectuar los tramites diversos, ya que no hay nada de información al respecto en los portales web de cada secretaría."

⁴ Factura comercial, certificado de origen, lista de empaque, Guía área (dependiendo el medio).

certificados, autorizaciones, etc., se tienen que seguir efectuando ante las dependencias gubernamentales correspondientes, esto muestra claramente que la interconectividad mencionada en el discurso no existe y la ventanilla única representa solamente un medio de digitalización.

3) *Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's):* México no se ha caracterizado por el uso masivo de las TIC's. De acuerdo con datos del Economista (2013), en cuanto al uso de la internet, México está en penúltimo sitio de los países que integran la OCDE con una penetración de 11.1 por cada 100 habitantes y 12.1 millones de conexiones; en lo que toca al acceso a una computadora, "sólo 9 millones de hogares mexicanos cuentan con alguna computadora, lo que apenas representa el 30% de los hogares del país" (Universal, 2012). Estos datos contradicen las tendencias tecnológicas que marcan que los gobiernos tiene que transitar a plataformas digitales, es decir hacia un modelo de gobierno digital, no obstante, en nuestro país sólo el 2% de las personas con acceso a internet realizan algún trámite burocrático o realizan algún pago por medio de la internet (INEGI 2010).

En esta misma vertiente, el reporte Deloitte (2012) muestra que el 66% de los ciudadanos consideran que el uso de las TIC's mejora la efectividad gubernamental⁵. El gobierno no ha logrado convencer a los ciudadanos de que el uso más intensivo de la internet como medio de comunicación trae como consecuencia mejores servicios públicos, aunque actualmente exista dificultad por falta de coordinación entre los diferentes niveles de gobierno. En conclusión, el reporte mostró que la mayoría de los encuestados no tienen buena percepción acerca de la realización de trámites vía internet, creen que no son rápidos y confiables. Es cuestionable la eficiencia del gobierno digital para la sociedad mexicana, porque ésta no tiene la confianza para hacer un trámite burocrático por medio de la Internet.

De este modo los usuarios de la VUCEM cuentan con dos opciones para el uso de esta herramienta; la primera consistente en la capacitación ya sea por un curso especializado vía internet de dos horas donde se cuenta con apuntes y elaboración de ejercicios prácticos, así como la descarga de un manual que sirva de consulta. La segunda opción plantea el hecho de contratar a un especialista que opere por él la VUCEM: que capture los datos, que conozca las especificaciones que exige el software y que al mismo tiempo conozca el marco legal de comercio exterior mexicano, a modo que pueda operar una plataforma informática de forma óptima sin incurrir en alguna violación de la ley.

Cabe señalar que la capacitación por sí sola no garantiza adquirir las cualificaciones para manejar la plataforma, pues herramientas como la VUCEM implican un mayor conocimiento dentro de la informática. Posterior a la implementación de la ventanilla, se crearon foros⁶ en Internet para resolver dudas, forma de captura de datos y resolución de errores⁷, cuyo entendimiento en las consultas implica un alto conocimiento de informática, dado que se manejan términos como .XML. VB.NET 2005 y 2010. En estos foros se hizo evidente las deficiencias de la plataforma pues resulta necesario agregar ciertos aditamentos especiales para poder usarla y realizar las primeras operaciones. La adaptación unilateral que se pudo observar, obligó a los usuarios a crear software especializados para facilitar la captura de los datos.

Las personas que no cuentan con este desarrollo presentan problemáticas porque la plataforma VUCEM es muy restrictiva en los requerimientos técnicos, el personal de la agencia aduanal NatGlobal Querétaro, mencionan: "la captura por medio de la VUCEM puede tardar más de una semana y por medio del software se realiza en 30 minutos."

⁵ Muestra: estudiantes de 18 a 28 años mayormente universitarios.

⁶ Foro: Visual Basic.NET - Web Service para VUCEM. y Sugerencias para realizar operaciones a través de VUCEM

⁷ "Error on verifying message against security policy Error code:1000"

4) *Soporte técnico*: México no cuenta con una red de internet de alta calidad; mientras otros países cuentan con conexión arriba de 20 Mbps, nuestro país alcanza un servicio de 2 a 5 Mbps¹. Al inicio de la implementación de la VUCEM las aduanas contaban con una conexión de 2 Mbps lo que ocasiona al momento de efectuar el despacho caídas del sistema, un tiempo de carga de documentos para poder visualizarlos de 2 a 5 minutos. Ante este panorama se ha recomendado a los usuarios que cuenten con su respaldo documental para que ante cualquier falla del sistema se pueda efectuar la operación de la forma tradicional (Martínez 2012: 98). Actualmente, comentan los usuarios que del 2012 a la fecha se han reportado en promedio quince contingencias, es decir, saturación de la VUCEM. Ante esto se regresa a la forma tradicional de operación y presentación física de documentos, lo cual, como ya se ha mencionado anteriormente, implica hacer dos veces el mismo procedimiento.

Por otra parte los requerimientos técnicos para digitalizar y subir los documentos a la plataforma son muy específicos:

- A) Formato PDF que no contenga formularios u objetos incrustados (objetos ole).
- B) En resolución de 300 dpi (puntos por pulgada cuadrada).
- C) Las imágenes contenidas deben estar en escala de grises, también se permite en blanco y negro.
- D) No se permite escaneo a color, tampoco se permite hojas en blanco.
- E) Se debe enviar un archivo PDF por documento no importando si el documento tiene una o varias páginas y cada documento tendrá una referencia electrónica propia (e-document), de tal suerte que sería el equivalente a cada documento que anexamos hoy día al pedimento (Requerimientos Técnicos 2012).

La aduana recomienda a los usuarios contar con una conexión de Internet Simétrica para facilitar la captura de los datos. No obstante, al ser un servicio relativamente nuevo existen estados que no cuentan con éste y el precio oscila entre los \$1500 a \$2000 la renta mensual lo que implica un gasto extra.

Factores de tensión internos:

1) *Contradicciones en el espacio laboral entre el discurso y las prácticas*: Bajo el discurso institucional, la VUCEM debería estar funcionando en un 92% según los datos publicados en la página del Servicio de Administración Tributaria. Sin embargo, lo que hemos mencionado en el apartado anterior impide cumplir con este objetivo y lo que nos brinda es un panorama de incertidumbres, así como un espacio para discutir las implicaciones en los cambios tecnológicos en el sector gubernamental y las relaciones que se dan entre los trabajadores aduanales para conseguir los objetivos planteados con las condiciones reales de la aduana queretana.

Otro punto a analizar es que dentro de las aduanas constantemente se presentan caídas del sistema², por lo que aún prevalece la revisión documentaria física que implica un alargamiento en el tiempo de la transacción. Se

¹ Dato obtenido por medio de las conexiones a internet en hogares. Sacando promedio a nivel nacional fuentes: INEGI,

² La aduana mexicana desde que implemento la VUCEM ha declarado dos contingencias: 20 de septiembre y el 18 de Octubre del 2012. Existe un manual para conocer los procedimientos en estas contingencias.

observó que la plataforma digital no garantiza que los datos ya cargados aparecieran dentro de la ventanilla al ingresar el Comprobante de Valor Electrónico (COVE) para agilizar la captura de datos y la ejecución del trámite. Ante ello por cada transacción prevalece la incertidumbre de capturar los datos nuevamente, el usuario por un lado tiene que respaldar su operación de la forma tradicional y generar claves para cada transacción, lo que implica gran cantidad de tiempo perdido.

2) *Subjetividad en el proceso de implementación de la innovación*: No podemos dejar de lado el juego de la subjetividad en todo proceso de reconfiguración laboral. Dentro de una operación de comercio exterior antes de la implementación de la VUCEM, se tenía que llevar a cabo un número alto de trámites, papeleo, personas, costo e inversión de tiempo. El costo de este procedimiento asciende a 30 actores involucrados, alrededor de 40 documentos, 165 trámites y 200 diferentes datos muchos de los cuales se entregaban varias veces (Martínez, 2012: 11) A partir de la puesta en marcha de la VUCEM se plantea un cambio total en los procedimientos, donde prácticamente dejaría de existir la presentación física de documentos para autorizaciones o sellos, lo que traería consigo la reducción de personas involucradas, costos y modificación en las tareas. En el modelo ideal se podría hablar incluso de un rompimiento de la burocracia tradicional que cambia y trastoca la forma de prestar un servicio.

Debido a que dentro de cada proceso de trabajo cada persona tiene una función específica y posee el conocimiento para desarrollarla, al modificar la forma de prestar el servicio, se activan implicaciones como la confrontación cultural, la resistencia al cambio o la pérdida de identidad del individuo al cambiar sus actividades. Ejemplo de ello lo pudimos observar con los verificadores de la aduana, anteriormente estos trabajadores tenían dentro de sus funciones la revisión física de documentos y, en algunos casos cuando lo consideraban necesario, la revisión de mercancías para precisar la veracidad de lo declarado en el pedimento, con la finalidad de determinar la cantidad, características y la plena identificación de las mismas. Con la puesta en marcha de la VUCEM, las funciones de los verificadores cambiaron, pues el sistema es el que determina la veracidad de los documentos y en que operaciones es necesaria la revisión física de mercancías. El poder de decisión con el que contaba el verificador se vio mermado con la implementación de la ventanilla porque el sistema transparenta las operaciones, lo que no da cabida a posibles sobornos. Sin embargo, las constantes caídas del sistema han generado que el verificador opere de manera dual y regrese constantemente a las actividades tradicionales.

El control ejercido por la ventanilla, debido a que mide y registra todo dato e ingreso al sistema cuando opera en óptimas condiciones, ha transparentado las prácticas cotidianas dentro de la aduana y las operaciones comerciales, poniendo la información de comercio exterior disponible para usuarios internos y externos³. Con ello las posibles prácticas de soborno, contrabando o fraude quedarían a la vista y cuando la VUCEM funciona óptimamente sería totalmente imposible incurrir en ellas. Por otro lado, existió un constante temor ante la justificación de las funciones y actividades desarrolladas por los trabajadores. Estas resistencias crearon un rechazo social hacia la innovación y un juego de relaciones de poder para establecer el nuevo modelo de ges

³ No toda la información se encontrará disponible para los usuarios externos. La ley de privacidad limita su acceso.

tión del comercio exterior y las aduanas (Culebro, 2008: 53). Para los desarrolladores de software, la cuestión se reduce a, “una resistencia por parte del usuario final, resistencia que se puede traducir en boicot al uso del software nuevo, en negación implícita o rechazo social del software que se implementa” (Rodríguez 2008: 10). La implementación de la VUCEM fue rápida y sin las condiciones necesarias para su óptimo funcionamiento, esto complicó lo que Rodríguez (2008) ha descrito como la Inflexibilidad en la socialización del aprendizaje, término que sirve para describir un periodo de tiempo largo para familiarizarse en el uso y manejo del software. Aún con estas problemáticas, el primero de Junio de 2012 se decretó que a nivel nacional es obligatorio utilizar la VUCEM y contar con el registro pertinente. En la aduana de Querétaro no se realizaron pruebas antes de este decreto, lo que nos lleva a ver que el proceso de reconfiguración está en una etapa primaria.

3) *Un año después de la implementación:* La VUCEM se encuentra en funcionamiento pero no en relación a lo establecido en los objetivos y en el discurso institucional que marcaban como ejes rectores la interconectividad de dependencias, un cambio de esquema burocrático tradicional a uno digital y la disminución sustancial de costo, tiempo y papeleo. Lo que se observó es que este último aspecto se consolidó, a diferencia de los demás puntos que hoy en día funcionan de forma tradicional. Mediante las entrevistas ejecutadas se puede concluir que la VUCEM es solamente un medio para digitalizar documentos porque la plataforma es deficiente y ha propiciado que los usuarios generen programas complementarios para la captura de información. El gobierno ha resultado una dificultad a superar, en vez de un apoyo para la agilización de trámites y esto se debe a que no ha instrumentado una plataforma digital eficiente que permita el uso de la VUCEM; además de que no existe el marco legal para el uso masivo de la misma y, por último, no da las condiciones técnicas para el manejo óptimo de la plataforma digital.

Conclusiones:

Las contradicciones discursivas que puede generar la implementación de una innovación tecnológica generan tensiones entre los actores involucrados, estas tensiones se resuelven a partir de los elementos disponibles en el momento y con el conocimiento que se cuenta. Se observa que se está dando una reconfiguración laboral lenta a partir de la adaptación entre la VUCEM y la forma tradicional de realizar la transacción. No se puede hablar de un cambio radical, sino de una implicación mayor de los actores involucrados para responder ante esta serie de factores que interfieren en sus actividades laborales: en la implementación de la ventanilla única se generaron tensiones, un año después se observó que no se ha modificado los procesos de trabajo dentro de las aduanas o las dependencias involucradas, ocurrió lo contrario, las actividades de los trabajadores se complejizaron porque se duplicaron los procedimientos de comercio exterior.

Lo anterior lleva a cuestionar los postulados del cambio tecnológico, porque no es la solución mágica para incrementar la competitividad del país, si antes no se tienen otra serie de condiciones institucionales y tecnológicas. Este caso contradictorio permite cuestionar cuáles son los factores que están involucrados en los cambios tecnológicos en el país y la tendencia real que busca el gobierno ante este discurso de innovaciones tecnológicas.

Bibliografía

APEC (2008), Individual Action Plan of Mexico 2008. <http://www.apec-iap.org/>. Consultado el 28 de marzo de 2013.

Culebro Moren, Jorge (2008). *Atomización del estado y nuevas formas de control*. Revista *Gestión y Organización*, volumen XVII, 1 semestre de 2008, pp 36 – 70.

David Haugh, Roselyne Jamin and Bruno Rocha (2008). *Maximising Mexico's Gains from Integration to the World Economy*, Economic Department Working Papers No. 657. <http://www.oecd.org/officialdocuments/2008/65&doclanguage=en> Consultado el 16 de abril de 2013.

De la Garza Enrique (2013) *Los límites de la reestructuración productiva en:* <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/brasil.pdf>. Archivo pdf

INEGI (2010) *Estadística sobre disponibilidad y uso de tecnología de la información y comunicación en los hogares en:* http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/especiales/endutih/2010/endutih2010.pdf

Gobierno Federal. (2007). *Mensaje del presidente Felipe Calderón Hinojosa*. Recuperado de <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Martinez Romero Elba (2012), *México ante la agilización y modernización del comercio transfronterizo; la implementación de la Ventanilla Única de Comercio Exterior Mexicana(VUCEM) como fomento a la competitividad”* UAQ

OMC (2008) *Mecanismo de Examen de las Políticas Comerciales de México*. http://www.wto.org/spanish/tratop_s/tpr_s/tpr_s.htm. Consultado el 5 de enero de 2013.

Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012). <http://pnd.presidencia.gob.mx/>. Consultado el 10 de abril de 2013.

Rodríguez J. Guadalupe (2008) *Los trabajadores de cuello de silicio en la industria del software en México. Una agenda pendiente de las nuevas formas de trabajo simbólico*. Archivo pdf

Requerimientos Técnicos (2012) en: <http://aduanamexico.wordpress.com/2012/05/10/sugerencias-para-realizar-operaciones-a-traves-de-vucem/>

Toledo Cabrera, Julieta (2010). *La Ventanilla Única de Comercio Exterior de Chile. Desarrollos y Desafíos*. Servicio Nacional de Aduanas. Ministerio de Hacienda de Chile. En: *II Encuentro Regional Latinoamericano y del Caribe sobre Ventanillas Únicas de Comercio Exterior: Avances y retos pendientes* (Valparaíso, Chile. 1 y 2 de diciembre de 2010). SP/SNACHILE/ II-ERLC-VUCE:arp/Di N° 14-10. Consultado en: http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/12/T023600004548-0-Sistema_Integrado_de_Comercio_Exterior_SICEX_-_Chile.pdf.

Deloitte (2012) en: <http://migobiernodigital.com/wp-content/uploads/2012/11/Boletin-de-prensa-Mi-Gobierno-Digital-2012.pdf>

Economista (2013) 7 de febrero en: <http://economista.com.mx/industrias/2013/02/07/mexico-ultimo-lugar-penetracion-banda-ancha-ocde>

Recomendación 33 UN/CEFACT(2005): Recomendación y Directrices para el establecimiento de una Ventanilla Única para mejorar la eficacia en el intercambio de información entre los operadores comerciales y la administración pública. Consultado en: https://www.aduanas.gob.do/vuce/files/acerca-de-vuce/marco-conceptual-vuce/Ventanilla_Unica_Recomendacion_33.pdf

Sistema de remuneración colectiva y trabajo en equipo: Un caso excepcional en la Industria del Calzado

◊ Juan Alberto Vargas Téllez¹
◊ Ma. Alejandra de Jesús Martínez Garza²
◊ Jorge Alejandro Saldaña Gutiérrez³

Resumen

Este estudio analiza el impacto del cambio en la forma y arquitectura organizacional, así como del sistema de remuneración colectiva en la motivación, la satisfacción y el compromiso organizacionales de los trabajadores. Bajo una estrategia cualitativa, la investigación se basó en el estudio de caso de la operación de una empresa de calzado; el marco teórico se sustenta en el humanismo psicológico y sociológico (Maslow, Herzberg, Deci, Ryan y Kuhl), los Nuevos Estudios Laborales (De la Garza) y la Teoría Crítica (Heydebrand y Weick). Durante los primeros meses de este año se hicieron 16 entrevistas a profundidad a ocupantes de diferentes puestos. La empresa, aun cuando está involucrada en un interesante proceso de cambio, en general, se aproxima más a una empresa jerárquica del tipo taylorista, que hasta hace poco era muy pequeña y no tenía una administración profesional, realizando la mayoría de sus actividades sin una planeación sistemática.

Estas características, según se ha analizado, hoy en día se pueden considerar factores de alto riesgo en una sociedad postindustrial, con un mercado altamente inestable que exige constantes adaptaciones o readaptaciones de las empresas. Sin embargo, los elementos que componen la organización del trabajo (como el con-

trol y la asignación de las actividades, medios de trabajo, etc.), si bien tienen un peso importante, aquí se ha podido apreciar que factores psicosociales como las relaciones interpersonales y la comunicación, especialmente las que establece el dueño (líder principal), con sus colaboradores, parece tener un peso muy significativo en la motivación y satisfacción laborales, que a su vez influyen en la generación de compromiso, base del buen desempeño y productividad. El sistema de remuneración, excepcional en este sector industrial, que incluye incentivos, tanto individuales como colectivos, tiene un peso importante en los aspectos motivacionales, sobre todo en el personal operativo, pero en diferente grado, según fue expresado por los actores sociales entrevistados. Según parece, aspectos específicamente relacionados con el perfil personal (como es la historia o antecedente de vida, construcciones conceptuales sobre la realidad experimentada, etc.), así como la manera en que se perciben las interacciones sociales cotidianas con jefes y compañeros, interactúan de algún modo con los factores económicos, lo que implica que éstos últimos no son “motivadores” por sí mismos.

Así que las relaciones de colaboración se fortalecen o debilitan, en función del clima de confianza que existe en la organización. En general, los diferentes actores sociales entrevistados estuvieron de acuerdo en considerar exitosa a su empresa, en sentirse comprometidos y confiados, a pesar de las discrepancias de opinión, en que los cambios promovidos por la dirección son para mejorar y buscan el bienestar colectivo.

Palabras clave: Organización del trabajo, Arquitectura organizacional, motivación laboral, satisfacción laboral, compromiso organizacional.

¹ Doctor en Administración, Universidad De La Salle Bajío, profesor-investigador. Líneas de investigación: Comportamiento organizacional, motivación en el trabajo, perfiles gerenciales y cultura de innovación.

² Egresada de Ingeniería en Gestión Empresarial, Instituto Tecnológico de Tapachula.

³ Estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de Occidente, Campus Mazatlán.

Objetivo general

Analizar la implicación de los cambios en la Organización del Trabajo (la forma y la arquitectura organizacionales) realizados por una empresa del sector calzado, en la satisfacción laboral, el aprendizaje y las capacidades de innovación, Objetivos específicos

- Identificar la manera en que los diferentes actores de la organización perciben su forma de trabajo y de participación, al interior de la empresa como resultado del cambio que experimentaron.
- Identificar cómo los diferentes elementos que constituyen la Arquitectura Organizacional influyen en la motivación, la satisfacción y las capacidades de innovación del propio trabajador.
- Analizar el proceso de modificación y crecimiento de la empresa y cómo lo han experimentado los diferentes actores sociales que la componen.
- Apreciar las estrategias utilizadas como organización para su crecimiento o desarrollo.

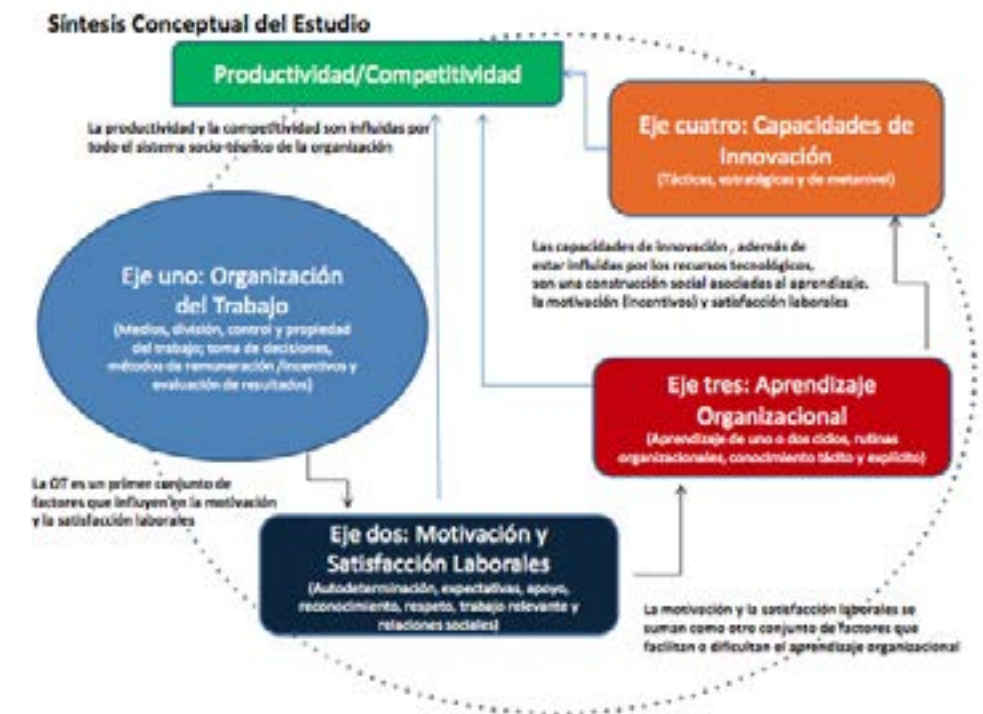
Introducción

Este estudio analiza la interacción de cuatro ejes de análisis. El primero tiene lugar bajo la perspectiva de la corriente teórica Nuevos Estudios Laborales (De la Garza, 1998, 2007 y 2008) la Teoría Crítica (Heydebrand, 1989) y la Economía Empresarial (Brickley, Smith y Zimmerman, 2005); inicialmente se analizaron los conceptos de Forma y Arquitectura Organizacionales, entendidos como componentes de la organización del trabajo, contrastándolos también con los conceptos de diseño y cultura organizacionales; de aquí se desprendió la definición de las dimensiones claves de la forma y de la arquitectura organizacional a estudiar. El segundo eje de análisis son la Motivación en el Trabajo y la Satisfacción Laboral. En relación a la primera, se tomaron en cuenta tres teorías fundamentales de la motivación, relacionadas con el ámbito laboral: La teoría de la Autorrealización de Abraham H. Maslow (1968) la teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959, 1968) y la teoría de la Autodeterminación de Deci (1992, 2000 y 2002).

También se exploró la relación de la satisfacción laboral con el clima organizacional y la motivación, así como su vínculo con la remuneración, los incentivos y la productividad. En el tercer eje de análisis se abordó el tema del Aprendizaje Organizacional y la Generación del Conocimiento. Los principales fundamentos teóricos son de Argyris (1999), de Argyris y Schon (2001), de Polanyi (1983) y de Nonaka y Takeuchi (1999), conectando este tema con las condiciones que son capaces de crear e impulsar aprendizaje y conocimiento en las organizaciones. El cuarto eje de análisis fueron las Capacidades de Innovación; tomando como referencia a varios autores especialistas en el tema (Dogson y Bessant, 1995), así como el manual de Oslo (2006), referente internacional para la concepción de innovación. Igualmente se abordó el concepto de capacidades de innovación, a partir de varios autores y tomando como base para su clasificación y definición de las dimensiones de este eje de

análisis, el trabajo de Dogson y Bessant (1995). En la figura 1 se pueden apreciar los ejes de análisis de este estudio.

Figura 1: Ejes de análisis del problema a estudiar



Fuente: Elaboración propia.

1. Marco Teórico: Principales Ejes de Análisis y sus Dimensiones

A continuación se describen los diferentes ejes de análisis; por cuestiones de espacio, no se especifican inicialmente los indicadores que se establecieron para identificar las dimensiones conceptuales de cada uno; en la sección de resultados se presentan estos indicadores en los cuadros que sintetizan los diferentes hallazgos.

1.1 Eje: Organización del Trabajo (Forma y Arquitectura Organizacionales)

Dimensiones del Eje de análisis Forma Organizacional1:

- Medios de trabajo, se trata de naturaleza de las herramientas, máquinas o instrumentos utilizados, y en general, el tipo de tecnología o el grado de complejidad tecnológica que emplean en la producción.
- División del trabajo, es la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo, así como la estructura administrativa de control

1 Concepto tomado de Heydebrand, 1989; De la Garza, 2007)

tal y como ésta se manifiesta en la estructura departamental y divisional de las organizaciones.

- Control de trabajo, se refiere a la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo, en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción.
- Propiedad y control, son las relaciones sociales de producción en el nivel institucional y social.

Dimensiones del Eje de Análisis Arquitectura Organizacional¹:

- La asignación de los derechos de decisión, en el seno de la empresa.
- Los métodos de remuneración de los individuos (incluyendo los sistemas de reconocimiento e incentivos).
- La estructura de los sistemas para evaluar los resultados, tanto de los individuos como de las unidades de negocio.

1.2 Eje: Motivación y Satisfacción Laboral

Como eje de análisis, la motivación es entendida, como la serie de factores intrínsecos y extrínsecos, que orientan e impulsan a las personas a actuar de determinado modo. Se ha publicado una gran cantidad de investigaciones sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Locke, 1976, 1984). Lo más probable es que esto se deba a la relación que tienen con la productividad, punto central de las empresas. Sin embargo, a pesar de la abundante información, no existe pleno acuerdo entre los autores sobre la definición y contenido de los constructos teóricos (Moran y Volkwein, 1992). Si bien ambos conceptos tienen estrecha relación, e incluso suelen emplearse como sinónimos, la tendencia es a diferenciarlos bajo los siguientes criterios.

El clima organizacional está compuesto por diferentes dimensiones que caracterizarían aspectos particulares del ambiente organizacional, aunque el número de las mismas varía según los autores. Así, por ejemplo, Payne y Mansfield (1978) señalan dos; Likert (1967) propone ocho; Steers (1977) sugiere diez; Moos e Insel (1974) también sugieren diez (véase Moran y Volkwein, 1992, para una exposición más completa). La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984). En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral, como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de uno (Locke, 1976). Ade-

¹ Concepto tomado de Brickley, Smith y Zimmerman, (2005)

más de la satisfacción laboral, otras reacciones afectivas implicadas en el puesto de trabajo, son el compromiso organizacional y la implicación en el puesto que son diferentes de la satisfacción, aunque relacionadas con ésta. Al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar (ver Locke, 1984). Una característica de la investigación sobre clima organizacional y la satisfacción laboral, es que habitualmente los estudios se llevan a efecto en grandes corporaciones y con empleos que implican algún tipo de mando. Para este trabajo de investigación, se tomó como referente para explorar la satisfacción laboral, el cuestionario utilizado por Buckingham y Coffman (2003).

Las dimensiones de análisis de la Motivación² y la Satisfacción Laboral se refieren a los siguientes elementos:

- Autodeterminación. Competencia relacionada con la capacidad de estar motivado más intrínsecamente que extrínsecamente.
- Expectativas en el trabajo. Es la percepción que tiene el trabajador de lo que se espera de él por sus superiores.
- Apoyo y reconocimiento. Se refiere a si el trabajador se siente apoyado por sus superiores y si le dan reconocimiento por su labor (no en sentido económico).
- Respeto esencial. Si el trabajador percibe que se le respeta como persona y se le toma en cuenta en asuntos que le afectan directamente en el trabajo.

² Como soporte histórico se revisaron las teorías de Maslow (1954) y Herzberg et al (1959, 1968); y como marco teórico reciente se tomó como base los trabajos de Deci, Connell y Ryan (1989), y Deci y Ryan (1992, 2000, 2002).

- Trabajo relevante. La percepción de que lo que se hace tiene fundamental importancia para la organización, y se dan los recursos para que se haga con calidad.
- Relaciones interpersonales. Identificación con los demás colaboradores o compañeros, manteniendo buenas relaciones.

1.3 Eje: Aprendizaje Organizacional y Generación del Conocimiento

De acuerdo a la literatura revisada sobre el aprendizaje organizacional y la generación de conocimiento, se plantearon las siguientes dimensiones de estudio para este eje de análisis:

- Aprendizaje de un solo ciclo³ ("single loop learning") y aprendizaje de ciclo doble ("double loop learning"). El primero hace referencia a los cambios correctivos que hacen los trabajadores, con base en las premisas existentes en la organización. El segundo, a los cambios que implican establecer nuevas premisas en la organización para superar las actuales.
- Rutinas Defensivas Organizacionales. Son cualquier acción, política o práctica que impiden que los participantes organizacionales experimenten una incomodidad o una amenaza y que, al mismo tiempo, les frenan las posibilidades de descubrir las causas de la incomodidad o de la amenaza.
- Conocimiento tácito⁴. Es el conocimiento implícito que utilizan los miembros de la organización para realizar su trabajo y para percibir sus mundos.
- Conocimiento explícito. Es el que tiene lugar cuando se codifica reglas, rutinas o procedimientos estándar de operación.
- Conocimiento cultural. Consiste en las estructuras cognitivas y afectivas que utilizan habitualmente los miembros de las organizaciones para percibir, explicar, evaluar y construir la realidad.

1.4 Eje: Capacidades de innovación

Las capacidades de innovación se plantearon conforme a la clasificación de Dodgson y Bessant (1995), en tres grupos: tácticas, estratégicas y de meta nivel.

- Capacidades de Innovación Tácticas. Son de naturaleza más operativa, generalmente asociadas a la búsqueda y selección de información, tecnología, mercados y negociación para adquisiciones y protección (patentes). Estas

³ Los conceptos de aprendizaje y de rutinas defensivas organizacionales fueron tomados de Argyris (1999) y Argyris y Schon (2001)

⁴ Los conceptos del conocimiento tácito, explícito y cultural fueron tomados de Polanyi, (1983) y de Nonaka y Takeuchi (1999).

capacidades se utilizan para instrumentar la estrategia de la organización, con el fin de que sea comprendida y llevada a cabo por sus miembros. Para esto, es necesario que la organización documente sus procesos en manuales, desarrolle e instrumente un sistema protocolario, establezca acuerdos de operación y un sistema de medición con indicadores bien definidos.

- Capacidades de Innovación Estratégicas. Hacen referencia al patrón de decisiones que determina, conforma y revela sus objetivos, propósitos o metas. Se relacionan estrechamente con la alineación de los planes tecnológicos a las estrategias tecnológicas de la organización, a la integración de las distintas funciones y departamentos, de los insumos internos y externos, y a la combinación de forma imaginativa y emprendedora de los recursos para crear ventajas competitivas. También se vincula con la intención de compartir de la visión entre todos los miembros de la organización, así como una gestión más participativa.

- Capacidades de Innovación de Metanivel. Se asocian a las habilidades de aprendizaje, consideradas por Dodgson y Bessant como un elemento crítico para la competitividad, con una influencia fundamental para el desarrollo y empleo de las competencias. Tienen que ver la manera en que se generan y transmiten ideas nuevas con impacto; es la capacidad que tiene la organización de ver las cosas con claridad, partiendo de su propia experiencia o de la experiencia de otros, y modificar su funcionamiento de acuerdo con esa visión.

1.5 Los Ejes de Análisis en la Industria del Calzado

Aún cuando no se tiene conocimiento de estudios específicos sobre la arquitectura organizacional en este sector, sí existen algunos trabajos sobre la manera en cómo trabajan, se genera el aprendizaje, la innovación y sobre otros tópicos en las empresas del calzado del país (Bazán, 1982; Calleja, 1994; Martínez, 2006 y 2007; Vargas, 2008 y 2009). En relación a las formas organizacionales, Vargas (2009), estudió a un grupo de 13 empresas del calzado en León y reporta que en su mayoría, reúnen las características del Taylorismo-Fordismo, si bien con diversos tintes de pre-Tayloristas, conservadoras o tradicionales. Por ejemplo, para asignar a un trabajador de nuevo ingreso a su puesto de trabajo, los mecanismos básicos son la propuesta del jefe o supervisor, y a veces por el departamento de recursos humanos; ocasionalmente hacen examen de conocimientos. Prácticamente ninguna empresa realiza exámenes de conocimientos. La mayor parte de la capacitación se realiza en el mismo puesto de trabajo, no existen periodos precisos para esta función. La organización del trabajo es fundamentalmente centralizada y con baja participación de los trabajadores en los procesos claves.

Si bien algunas empresas mencionaron contar con manuales de procedimientos, su utilización no es frecuente; al respecto, existieron contradicciones entre lo dicho por los gerentes y los trabajadores. Para los últimos, en general, no existen dichos manuales o se utilizan poco, y para los jefes, comúnmente sí existen y se manejan con frecuencia. Sin duda, la percepción que se tiene de una misma realidad tiende a diferir por los diferentes actores involucrados en un contexto determinado. La comunicación y la supervisión fueron consideradas relevantes, y la tendencia general de los tres niveles de aplicación de la encuesta fue a calificarlas como buenas o aceptables. Sin embargo, éstas son evidentemente más verticales que horizontales; si bien se mencionó el uso frecuente de trabajo en equipo, en general estos son muy dependientes de la supervisión y no gozan de autonomía. Respecto a la movilidad interna, las empresas estudiadas, la realizan poco y fundamentalmente para cubrir faltas, demandas excesivas de producción o cambios de departamento. La escasa movilidad puede limitar el desarrollo del trabajador y resquebrajar la flexibilidad laboral. De la Garza (1998, 178) comenta al respecto:

Los niveles de movilidad interna y sus principales determinantes pueden indicar la medida en que la organización del trabajo posibilita o estimula la realización de un abanico más o menos amplio de funciones productivas, lo cual podría estar relacionado con la confección de nuevas formas de organización del trabajo flexibles y proclives a un desempeño profesional cercano a la polivalencia. (De la Garza, 1998. Pág. 178).

En general, estos hallazgos son similares a los encontrados por Martínez (2007), en un estudio sobre las maquiladoras del estado de Guanajuato y por De la Garza (2001) en un estudio de MPYMES, también en este estado.

2. Metodología

3.1 Características de la Empresa

Como se ha señalado, esta investigación se realizó en una empresa de calzado de la ciudad de León durante los primeros meses del presente año. La empresa elegida¹ fabrica zapatos casuales, principalmente para dama, con características especiales de comodidad y flexibilidad. La empresa es 100% de capital nacional y fue fundada en 1999, iniciando con apenas 12 trabajadores y actualmente cuenta con 220. Prácticamente ha crecido constantemente a excepción del 2009, por las fuertes restricciones y problemas económicos del país.

¹ El nombre de la empresa se ha mantenido en reserva a petición de la misma; no obstante ha dado su autorización para que los resultados de la investigación puedan ser publicados.

Sus ventas anuales oscilan entre los 10 millones y medio de pesos. Básicamente se ha desarrollado con recursos propios, pues sólo ha solicitado apoyo bancario equivalente a un 10% de su presupuesto operativo. Toda su producción la comercializa a nivel nacional, aún cuando tiene en proyecto iniciar la exportación a EUA.

Como suele pasar con muchas de las empresas, sus redes de colaboración son escasas. Sólo mantiene vínculos con los proveedores para desarrollar algunos cambios tecnológicos. No tiene relación con otras empresas como comités especializados, alianzas tecnológicas, préstamo de laboratorios, etc. Tampoco se enlaza con instituciones educativas o de desarrollo tecnológico, excepto con el CIATEC (Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas), en la cual se apoya para proporcionar algunos cursos a sus trabajadores.

La gerencia argumenta que en parte esta falta de vinculación se debe a que la empresa cuenta con un pequeño grupo de especialistas que se encargan del desarrollo tecnológico y de la innovación. No obstante, están conscientes de que requieren mayor acercamiento con algunas instituciones para fortalecer su propio desarrollo.

Principalmente trabajan con equipo no automatizado; consideran que se encuentran a la vanguardia dentro de la producción de calzado a nivel nacional, pero atrasada según estándares internacionales. Ésta proviene, en general, de Brasil.

No han implementado algún sistema avanzado de operación como Justo a Tiempo, Kan Ban, TQM (Total Quality Management), etc. Sin embargo, es importante señalar que, desde mediados del 2008, iniciaron un proceso de profesionalización y sistematización de su operación, reestructurando prácticamente toda la empresa, nombrando gerentes de área, redefiniendo funciones, estableciendo un departamento de calidad y otro de diseño, capacitaron personal, etc. Como podrá apreciarse en las entrevistas y en su análisis correspondiente, este proceso de cambio ha tenido un impacto significativo en las tareas y actividades, en sus vivencias y en su modo de percibir la organización del trabajo en las personas que la integran.

Puede considerarse que su fortaleza es la continua innovación de productos, ya que han sacado al mercado una amplia variedad de modelos y diseños que han comercializado exitosamente. De hecho, en el tipo de calzado que producen son líderes (descartando a grandes empresa como Flexy y Emico).

2.2 Los cambios críticos: La organización del trabajo y el sistema de remuneración.

De los cambios promovidos en los últimos años, destacan la organización de trabajo en la línea de producción y el sistema de remuneración.

En cuanto al primero, debido a los problemas de ineficiencia, baja calidad de algunos productos, tiempos de entrega, indisciplina, entre otros, la gerencia general decidió promover un cambio importante implementando una cultura hacia el trabajo de calidad y en equipo. Para lograrlo, comenzó por involucrar a los gerentes y supervisores, compartiendo con ellos su deseo de transformar la organización a partir de la cultura e idiosincrasia de la gente. A partir de aquí, el siguiente paso fue organizar talleres, cursos y asesorías personales (tipo coaching), para todo el equipo directivo, abarcando temas como liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, manejo de conflictos, planeación administrativa, entre otros. Este proceso inició intensamente el primer año y poco a poco bajo el ritmo para dedicar esfuerzo al personal operativo.

Posteriormente, conforme a una estrategia de cascada, fue implementado cursos y talleres para el personal operativo, especialmente enfocados al trabajo en equipo y al fortalecimiento de los valores que la empresa veía como críticos (respeto personal, colaboración, honestidad, fidelidad, etc.).

Paralelamente a esta capacitación y desarrollo del personal, se implementaron importantes cambios en la línea de producción. Generalmente los trabajadores están instalados conforme a la línea de producción, realizando su trabajo de manera individual. El proceso general es el siguiente: 1. Corte de piezas mediante moldes especiales; 2. Unión de piezas, que generalmente va de 7 a 12; 3. Maquinado de corte, que incluye el foliado (impresión en los forros de claves, talla y otros números de identificación de producto), grabado, perforado y encasquillado; 4. Montado, conforme a una horma, el producto se asienta o monta en ella para darle la forma que exige el modelo en producción; 5. Ensuelado; 6. Acabado y pigmentado; y finalmente 7. Empaque y almacenamiento.

El paso más delicado está al inicio del proceso, en el corte, unión de piezas y maquinado. En estas etapas es en donde se hizo el cambio fundamental, al integrar a los trabajadores en grupos pequeños de 4 a 5 personas que quedaron dispuestas en círculo, de modo que puedan realizar las tareas de estas etapas apoyándose continuamente (ver imagen uno en el anexo). Además esta disposición permite que los más experimentados compartan sus conocimientos y habilidades con los de recién ingreso, así como una mayor convivencia.

El segundo aspecto relevante del cambio fue el sistema de pago. En esta industria se hace generalmente a destajo, es decir, se paga por pieza producida. Su ventaja es que permite que cada quién trabaje a su ritmo y obtenga ingresos conforme a sus habilidades y esfuerzo. Prácticamente este ha sido el sistema de pago desde que la producción artesanal pasó a industrial. Sin embargo también tiene algunas desventajas, que en el caso de la empresa estudiada, se hicieron auténticos problemas de producción. En primer lugar el trabajador, enfocado a hacer más piezas, suele cometer errores, aun cuando sea muy experimentado, disminuyendo la calidad.

En segundo lugar, los trabajadores más hábiles suelen producir mucho más piezas, independientemente de la etapa del proceso, lo que provoca que se vayan acumulando más lotes de producto creando cuellos de botella; además esto ocasiona que la línea de producción se entorpezca al acumular esas piezas, dificultando el paso, la visibilidad, etc. En tercer lugar, promueve el desinterés del trabajador en el producto final, pues sólo se considera responsable de la parte que le "toca"; al terminar su trabajo, se retira sin apreciar cómo va el resto de la producción.

Un cuarto y fundamental problema, se relaciona con la economía de la empresa, pues está obligada a pagar todo lo producido en las diferentes etapas, sin importar el producto terminado. Por ejemplo, un montador podría haber elaborado 500 piezas, mientras que un pegador (ensuelado) sólo 300. Esto significa, que al menos por esta fase, habrá 200 piezas que no serán terminadas ese día. Al final de la semana, el problema puede ser grave, pues la administración tendrá que pagar, por ejemplo 5000 piezas, cuando quizás sólo de terminaron 3600.

Además esto provocaba retrasos importantes en las entregas a los clientes, con los reclamos correspondientes y en algunos casos, la pérdida de ellos. Para subsanar esto, la dirección diseñó un sistema de pago diferente. A la par de la capacitación que comenzó a tener lugar, se le hizo saber a los tra-

bajadores que se cambiaría el sistema de remuneración, persiguiendo como principales propósitos, elevar la calidad del producto terminado y mejorar los tiempos de entrega, para lo cual se requeriría trabajo en equipo, asumir la responsabilidad compartida y una mayor disciplina al interior de toda la empresa.

Aun cuando los trabajadores ya contaban con seguro social y sueldo base, se diseñó un nuevo tabulador para pagar conforme al nivel de competencia y habilidad, que integraría el nuevo salario; de este modo se seguiría pagando a destajo pero con tabulador diferente según la habilidad y no la antigüedad. Este tabulador se revisaría cada tres meses, conforme a evaluación individual, hasta alcanzar el tope máximo.

Otra novedad importante, fue agregar un bono colectivo para la línea de producción que sobrepasara la meta establecida. Al respecto hubo algunas reacciones, pero lo que ocasionó un fuerte rechazo general fue el aviso de que sólo se pagaría el producto terminado, no el producido en las diferentes etapas como hasta ahora. Se animó a los trabajadores con el argumento de que este cambio sería gradual y que estaba pensado para que todos ganaran más, no sólo la empresa.

Los resultados del impacto en la motivación, la satisfacción y el aprendizaje se presentan en la sección correspondiente de este reporte, pero es importante resaltar dos puntos: a pesar de la molestia y resistencia general, la mayor parte del personal asumió el cambio, pues sólo renunció un 2% de la plantilla de producción. Y el otro punto fue que efectivamente el sistema permitió alcanzar las metas propuestas, logrando una mayor eficiencia y un mejor ingreso para los trabajadores, según se pudo apreciar en las entrevistas llevadas a cabo.

2.3 Selección de las personas entrevistadas.

El grupo de personas para las entrevistas se seleccionó considerando criterios como que contaran con cierta antigüedad, es decir que presenciaron el cambio en la organización, así como también gente que se incorporaron al nuevo sistema, y que por lo general vienen de empresas dedicadas al mismo giro pero con una organización del trabajo, sistema de remuneración e incentivos muy diferentes a los de esta empresa.

Fueron 16 personas seleccionadas para el estudio: dos ejecutivos, la Ingeniero de Operaciones y el Gerente de producción. El resto fue personal operativo de la empresa.

En la tabla 1 se presentan sus características generales.

Tabla 1. Características de las personas entrevistadas.

Edad	Sexo.	Antigüedad en años	Puesto.	Escolaridad.	Preparatoria Natural.
44	F	6	Montado.	Secundaria.	No.
60	M	14	Montado.	Primaria.	No.
43	M	6	Montado.(centrador)	Secundaria.	Si.
23	M	2.75	Pespunte.	Secundaria.	No.
20	M	1.16		Secundaria.	Si.
22	M	6	Montado.	Secundaria.	No.
58	F	3.5	Rebetiadora		No.
27	F	2.5	Preliminar.	Secundaria. (2º)	No.
22	M	4	Avíos.(pulidor)	Secundaria.	Si.
38	M	8	Corte.	Primaria.	No.
39	M	7	Montado.	Secundaria.	No.
49	F	9	Adorno.	Primaria.	No.
23	F	0.8	Pespunte.	Secundaria.	No.
28	F	10	Avíos.	Secundaria.	Si.
P: 35.4		P: 5.7		Secundaria.	

Fuente: Elaboración propia

2.4 Instrumentos y Técnicas de Investigación.

La técnica fundamental de obtención de información se seleccionó partiendo del propósito del estudio así como de las preguntas de investigación; esta fue la entrevista semiestructurada. Los temas esenciales a explorar fueron los siguientes:

- Percepción de los diferentes actores sociales sobre la empresa en cuanto a su forma de operación y organización, a raíz del cambio que tuvo lugar a principios del 2008, identificando los diferentes elementos de la forma y la arquitectura organizacionales, así como la manera en que conciben los cambios que ha venido experimentado.
- Percepción sobre sí mismos y sobre su propio trabajo; qué factores motivacionales son esenciales (intrínsecos o extrínsecos); cuál es su grado de autodeterminación, sus expectativas en el trabajo, si reciben apoyo y reconocimiento, si se sienten respetados, etc.
- En qué sentido están o no satisfechos; cómo afecta esta satisfacción-insatisfacción a su desempeño y compromiso con la organización.
- El proceso de toma de decisiones, si lo perciben centralizado o descentralizado y cómo se ven afectados por este proceso. En qué aspectos o tareas pueden participar y en cuáles no para la solución de problemas, y cómo esto afecta el proceso de aprendizaje y generación del conocimiento.
- El estilo de comunicación y las relaciones interpersonales verticales y horizontales, cómo tienen lugar y cómo afectan a la satisfacción, el aprendizaje y la generación de conocimiento.
- Qué capacidades de innovación pueden identificarse (internas o externas; de qué tipo: tácticas, estratégicas o de metanivel).

3. Resultados

Por cuestiones de espacio, sólo se presenta un resumen de los hallazgos más relevantes, así como cuadro sintéticos de las respuestas obtenidas en las entrevistas.

4.1 Forma y Arquitectura organizacional.

Como ya se había comentado con anterioridad, la empresa, inició una importante reestructuración desde mediados del 2008, y que involucro a toda la organización misma, para la mejora continua y cambiar la cultura organizacional, a beneficio de todos los participantes incluyendo, proveedores y clientes de la empresa.

Estos cambios se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Modificación de la estructura organizacional para incorporar una gerencia técnica (o gerencia operativa, ya que tiene a su cargo los departamentos de producción, calidad, diseño y mantenimiento).

Incorporación de varios supervisores de formación profesional y no sólo empírica.

- Redefinición de varios puestos y creación de otros en el área de producción.
- Modificación del sistema lineal por etapas de la producción, por un sistema de células.
- Modificación del sistema de pago individual y a destajo, por uno que combina el pago de sueldos base, a destajo pero con base en competencias individuales y cuotas colectivas por línea de producción.
- Flexibilidad del horario de labores para retirarse conforme logran sus metas de producción.
- Implementación de programas de capacitación y desarrollo ejecutivo para todos los gerentes y supervisores.
- Implementación de talleres y cursos motivacionales, trabajo en equipo y valores para todos los trabajadores.

En la tabla 2 se resume la situación general de la organización antes y después del cambio.

Tabla 2. Comparativo del cambio	
Anteriormente	Actualmente
Anteriormente estaba segmentada la línea de producción, por un lado se tenía a corte y por otro a despunte, se tenían que recorrer distancias más o menos largas para ir de una tarea a otra.	La idea fue proponer una línea de trabajo en donde se propiciaba el trabajo en equipo y se agilizará la producción.
El trabajo era lineal e individualizado.	Se establecieron células de producción. (trabajo en equipo).
Nave limitada, poco espacio para el crecimiento	Cuentan con nueva planta, con mayor espacio y mejor distribución.
Problemas en la producción, cuellos de botella, no se cumplía con lo programado.	Trabajo por objetivos, por equipo y con metas diarias, semanales. Estabilizo la producción (disminución de tiempos y movimientos).
Líneas trabajando al 70-80% de su capacidad.	Líneas trabajando a su máxima capacidad.
No se entrega en tiempo y forma el producto terminado.	Actualmente se entrega con días de anticipación.
Aumento de jornada laboral hasta las 12pm para poder sacar un pedido.	Aumento máximo de dos horas en jornada laboral.
Se contaban con dos líneas y media.	Actualmente operan cuatro líneas.
Prioridad a grandes clientes.	Orden en los pedidos, sin darle prioridad a ningún pedido.
La forma de pago era a destajo.	Cuentan con un sueldo base, pago a destajo por pares elaborados al pasar la meta.
No había retroalimentación sobre la producción al personal operativo	Cuentan con pizarrones con las metas diarias (producción por hora).
No había buena comunicación entre áreas administrativas.	Mejóro la comunicación entre áreas, se volvió más estrecha, para cumplir en tiempo y forma.
Problemas de disciplina y falta de respeto entre el personal	Mayor disciplina fomentando el respeto hacia la persona ante todo.
No contaban con uniforme y pocos usaban equipo de seguridad	Cuentan con uniformes y reglas más estrictas acerca de la seguridad e higiene.

Tomando en cuenta todos estos cambios que se iniciaron a mediados del 2008, cabe destacar que los más significativos para el personal operativo y ejecutivo fue sin duda la forma de trabajar en el área de producción y el sistema de pago que pasó de estar basada en resultados individuales a tener también una base colectiva.

Respecto a la infraestructura de la empresa, se cambió por cuestiones de espacio, y para mejorar sus tiempos y movimientos, actualmente cuentan con cuatro líneas de producción, teniendo mayor facilidad operativa, desde la obtención de la materia prima hasta el proceso productivo del zapato, lo que ha traído grandes beneficios ya que mejoraron notablemente sus fechas de entrega al cliente final.

En cuanto a la supervisión del control de la calidad todos los entrevistados respondieron que el supervisor o encargado directo es el que realizaba la inspección de manera verbal y escrita. Actualmente ya cuentan con pizarrones en donde se lleva un mejor control de las actividades por día, facilitando a los colaboradores y supervisores el acceso a la información pertinente sobre la producción diaria. En la pregunta respecto al trabajo en equipo, aun cuando la mayoría contestó que tiene lugar, reconocen que hay ciertas labores que se hacen de manera individual, que tienen muy poco contacto con las demás personas y son principalmente los operativos que trabajan con la maquinaria especializada. Los otros colaboradores reconocen la importancia del trabajo en equipo, que contrasta con la manera anterior de trabajar en línea a la que le siguen persona tras persona, descrita más arriba; ahora trabajan por células para determinadas fases del proceso de producción, de modo que el personal se encuentra más cercano a la tarea anterior y posterior, lo que también les facilita una mayor integración personal con las demás miembros del grupo que trabajan en la misma área; también existe mayor retroalimentación y genera a su vez un buen ambiente laboral, puesto que se van conociendo más entre ellos, comparten su experiencia con los demás, así como con el personal de nuevo ingreso.

La rotación de puestos es de manera informal, dependiendo de las vacantes, las habilidades, talentos y destrezas que posea el personal que lo solicite o que demanden los supervisores o gerentes. La toma de decisiones sigue siendo de manera jerárquica, la toman los altos mandos, los supervisores se encargan de dar los avisos de manera verbal a los operativos. Estos únicamente intervienen cuando existen problemas en su área de trabajo, se les pide su opinión y se toma la mejor decisión. También deciden en algunas áreas, la forma de realizar su trabajo, como se sientan más cómodos, por ejemplo, la empresa les otorga el equipo necesario para realizar mejor sus tareas, como bronchas, cubre bocas, mandiles etc., y ellos finalmente deciden que utilizar o no para la realización mejor de sus tareas, según su perspectiva. En áreas donde el material que utilizan es de mayor riesgo, si es de carácter netamente obligatorio el uso por ejemplo de lentes, cubre bocas, guantes etc.

En lo que al sistema de pago se refiere, ya los trabajadores lo perciben de una manera muy normal y favorable, puesto que ya ha pasado cierto tiempo del cambio; en un principio hubo fuerte resistencia pues estaban acostumbrados a que se les pagara a destajo y cada quien producía conforme a sus capacidades, sin poner atención a todo el proceso de producción, lo que es muy común en la industria del área del calzado; Se les dificultó asimilar la nueva forma de pago con un componente colectivo, sueldo base con un tabulador diferenciado en competencias personales; como incentivo se les otorga un extra si rebasan la cuota o meta semanal, sobre los pares terminados se les paga una cuota doble.

Actualmente se sienten satisfechos con esta nueva forma de pago y de trabajar. Los de nuevo ingreso al principio se sorprenden por estos cambios, ya que en su mayoría vienen de otras empresas del mismo giro, pero al ver como se trabaja y sobre todo el buen ambiente laboral que existe dentro de la misma, optan por quedarse, pues entre cosas observan que no solo reciben las prestaciones de ley correspondientes, se vive un ambiente de respeto esencial por las personas, se trabaja por valores y objetivos y se les otorga diferentes incentivos no pecuniarios que los motiva a seguir ahí y dar lo mejor de sí mismos. Entre los incentivos no pecuniarios se les otorga constancias por antigüedad, se realizan convivios al mes por motivo de cumpleaños, tienen médico en la empresa que les atienden la salud bucal; a las mujeres se les facilita el acceso al ginecólogo. Se realizan actividades a lo largo del año para motivarlos y recordarles lo importante que son los valores; el día de las madres se les regala zapatos, el día del niño se hace un



convivio en la empresa, ya que generalmente cae en temporada alta; también se realizan las fiestas de aniversario y fin de año para todo el personal de la organización.

No se cuentan con manuales de operación, argumentando que por lo general las personas que deseen incorporarse ya saben a qué puesto van y únicamente le hacen la prueba de habilidades con tiempos y movimientos, para determinar si efectivamente se puede quedar a laborar en la empresa o no. Con el tiempo van adquiriendo mayor destreza por experiencia propia y también por apoyo de sus demás compañeros de trabajo.

Sin duda todos estos cambios en la forma y arquitectura organizacional, ha sido un proceso difícil pero que ha valido la pena, les ha beneficiado de manera significativa y eso se puede observar tanto en la forma de trabajar de cada persona, el ambiente que se vive en la empresa y en los beneficios económicos que perciben.

En la tabla 3 se presenta un resumen de las respuestas proporcionadas por los trabajadores en relación a este tema.

Tabla 3. Arquitectura y Forma Organizacional		
Pregunta.	Respuesta más frecuente.	%
¿Quién supervisa el control de calidad?	Los supervisores.	100
¿Consideras que trabajan en equipo?	Si.	85.7
¿Quién debe realizar el control de calidad?	Operativos y supervisores.	100
¿Cómo se realiza la rotación de puestos?	Informalmente/operativos y supervisores.	100
¿Quién toma las decisiones?	Gerentes	100
¿Cómo se comunican las órdenes?	Verbales.	100
¿Cómo es el sistema de pago?	Sueldo base más destajo.	100
¿Se trabaja por objetivos?	Si.	100
¿Los incentivos son Individuales o Grupales?	Grupales.	100
Incentivos no pecuniarios.	Si hay.	100
¿Cómo se realiza la supervisión de la calidad?	Visual y escrito.	100
¿Existe manuales de operación?	No	100

3.2 Motivación, satisfacción laboral y socialización.

En relación a los temas de la motivación y la satisfacción laboral, como sería de esperarse, se observan diferentes perspectivas; aun cuando cada persona entrevistada dio su propio enfoque del asunto, puede decirse que hubo cierta coincidencia en el nivel operativo.

Respecto a la pregunta ¿Qué te motiva a trabajar? En su mayoría fueron “por necesidad” y “por mi familia”, pretenden tener un trabajo estable, aunque también mencionaron que vienen a trabajar porque les agrada, se sienten personas útiles, se distraen y están ocupados por determinado tiempo.

Por otro lado también mencionaron que por obligación, pero que sin duda les atrae el ambiente laboral en donde se desenvuelven, de modo que no se siente tan pesada la carga de trabajo y la rutina.

En cuanto a que los motiva a continuar en la empresa, todos contestaron algo relacionado con el buen trato que se les da, se sienten a gusto y les agrada la forma de pago que perciben, todo esto más los incentivos no pecuniarios que les otorga la empresa crean sin duda una motivación esencial por el trabajo. Algunos de ellos comentaron sus experiencias con otras empresas del mismo giro, haciendo alusión a que no se respira ese ambiente de respeto, no tiene lugar el trabajo en equipo y no se fomentan valores como en su empresa; Además, aprecian mucho el hecho de que acabando su meta diaria pueden retirarse, es decir, hay cierta flexibilidad en el horario de labores, mientras que en otras empresas se trabaja de ocho de la mañana a ocho de la noche sin importar si hay o no producción. Todo esto motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral. Si bien es cierto que como en toda empresa existen problemas, la diferencia aquí es que los ven como un área de oportunidad; a los trabajadores no se les grita, no se les corrige en público, siempre se procura hacerlo de manera individual y privada, se les da la confianza para expresar sus ideas y sentimientos. En General se sienten libres de expresar su punto de vista, ya sea entre compañeros o con los supervisores, sobre qué les parece bien y qué no e incluso pueden hablar de aspectos personales.

En cuanto a las expectativas que tienen los colaboradores, el 50% expresó el ascender de puesto, ya que desean tener ingresos más elevados y que al mismo tiempo se les considere más competentes para atender una mayor responsabilidad.

Respecto al apoyo y reconocimiento, la mayoría mencionó que realmente se sienten reconocidos, que si hay algún problema ellos sienten el respaldo de sus compañeros de equipo y del supervisor. Algunas personas comentaron que no se sienten totalmente reconocidas, que estaría bien que al menos se les diga de manera verbal que están haciendo su trabajo bien, una palmada en la espalda o un “bien hecho” sería suficiente. Expresaron que únicamente se les reconoce a los que llevan cierto tiempo laborando en la empresa. En general se compensa con el ambiente laboral que se percibe en la empresa, un ambiente de respeto a todo el personal, en comparación con otras empresas que se grita, que se ofende con malas palabras, que se les exige continuamente y en cambio no hay incentivos.

La principal fuente de satisfacción de los trabajadores, según lo expresaron ellos mismos, es el buen trato recibido, que es fomentado por el Gerente General y dueño de la empresa; según sus respuestas, siempre ha tenido esta actitud respetuosa hacia las personas. Puede decirse que es poco común esta preocupación por el bienestar no solo físico de los trabajadores sino emocional y psicológico a la vez. El sentido de competencia es alto, así lo externaron, debido a que ya poseen experiencia en el ramo, y han mejorado sus habilidades dentro de la empresa.

Las relaciones interpersonales dentro de la organización son generalmente buenas; cuando surgen pequeños conflictos entre compañeros, ellos mismo tratan de resolverlos y si no es posible, mandan a llamar al supervisor. Por lo general sucede más entre mujeres, según sus propios comentarios. Otras personas externaron que van a lo que van, y que por lo mismo no se meten con nadie, pero acostumban dirigirse el saludo entre todos; si en algún momento les piden apoyo y estos tienen tiempo, lo brindan. Las células de producción facilitaron la interacción entre las personas, puesto que están más unidas y por lo tanto conviven más, existe mayor confianza y apoyo mutuo, incluso existen relaciones de estrecha amistad. Respecto a la relación con los supervisores, la mayoría externó que es muy buena, se propicia la confianza supervisor-colaborador y es con la persona con la que más tratan todos sus asuntos. Algunas personas difieren en este sentido, comentando que algunas veces no les ponen la atención necesaria o no cumplen con sus peticiones. En general tratan de ayudarse mutuamente; si ellos necesitan un favor se platica con el supervisor y gerente de producción para ver la manera de ayudarlo; consideran que en ese sentido hay una amplia flexibilidad en esta empresa.

En la pregunta ¿te sientes presionado en el trabajo? la mayoría expreso que no; como se tienen las metas

semanales ya establecidas ellos saben cómo administrar la carga de trabajo de acuerdo a su conveniencia. En general expresaron estar conscientes a lo que vienen y saben que si es temporada alta tendrán un poco más de presión en el trabajo, pero hasta cierto punto lo ven normal; otra situación de presión se da cuando sacan una línea nueva de productos, pues saben que les tomara un poco de tiempo encontrarle “el modo” o la “maña” como algunos expresaron, pero que después de cierto tiempo se adaptan al cambio.

Respecto a la libertad de ser ellos mismo y de realizar su trabajo, expresaron que efectivamente se sienten libres de expresar sus ideas e inconformidades, los colaboradores son capaces de decidir la manera en la que ellos consideran más apropiada de realizar su trabajo, combinando sus destrezas, habilidades y las herramientas que la empresa les brinda, para su fácil manejo y el bienestar físico de las personas.

Sin lugar a dudas la motivación juega un papel indispensable en cualquier empresa, y cabe señalar que esta no solo se preocupa por producir productos de calidad y confort a sus clientes, por tener buenas relaciones con sus proveedores, por entregar en tiempo y forma a los clientes intermedios, si no que se preocupa por la integridad de las personas que laboran en ella, desde el personal de limpieza hasta el gerente de cada departamento fomentando en todo momento una cultura basada en el respeto y los valores humanos fundamentales.

En la tabla 4 se prestan un resumen de las respuestas más frecuentes a los temas de motivación, satisfacción laboral y socialización.

Tabla 4. Motivación, Satisfacción Laboral y Socialización		
Pregunta.	Respuesta más frecuente.	%
¿Qué te motiva a trabajar?	Familia/necesidad.	71.4
Que te motiva en esta empresa	Buen trato, me siento a gusto y buena paga.	100
Que expectativas tienes.	Ascender de puesto.	50
Tienes apoyo o reconocimiento.	Si	85.7
¿Te respetan en la organización?	Si, totalmente	100
Sentido de competencia.	Alto.	100
Relaciones humanas y comunicación con compañeros.	Son buenas	64.2
Relaciones con supervisores.	Muy buena	92.8
Fuente satisfacción trabajadores.	Buen trato/buena remuneración.	100
¿Eres libre de expresar tus ideas?	Si	92.8
¿Te sientes presionado en el trabajo?	No	71.4

Fuente: Elaboración propia

3.3 Aprendizaje organizacional y capacidades de innovación.

En general, se encontró que la empresa casi no capacitó formalmente a sus trabajadores, pues la gran mayoría ya habían trabajado en otras empresas de calzado y conocían sus funciones operativas.

Tampoco reciben capacitación para resolver problemas, por lo general ellos se acercan al supervisor, este les pide su opinión al respecto y se toma la más oportuna, es decir se va dando sobre la marcha y en la misma área laboral. El proceso de aprendizaje para el puesto por lo general se da de colaborador a colaborador, especialmente en las células de trabajo grupal, durante la jornada laboral, que les permite compartir experiencias y habilidades. Podría decirse que la única capacitación que reciben es la inducción a la empresa, donde les muestran la forma de trabajar, sus objetivos, las herramientas y el área en dónde se va a desempeñar.

Cuando llega una maquinaria nueva, el técnico capacita a la persona que la va a utilizar, para dar servicio preventivo y las instrucciones de uso. A los técnicos de la empresa sí se les brinda capacitación para dar mantenimiento preventivo y correctivo.

A la pregunta ¿consideras que la empresa es innovadora? Todos respondieron que sí, que constantemente están sacando productos nuevos; ya hace cierto tiempo que se abrió una línea para caballeros (sólo producían calzado para dama), buscando solventar las temporadas bajas. Actualmente ya poseen dos líneas de este tipo.

También es importante mencionar que la empresa se ha estado preocupando por cuestiones de seguridad e higiene, han realizado reuniones y han creado comités de seguridad internos, para prevención de accidentes y qué hacer en caso de sismos, incendios etc.

Respecto a la pregunta ¿existen indicadores de productividad? todos contestaron que sí, ya que la implementación de los pizarrones les facilitó tanto a los supervisores como a los colaboradores tener acceso a este tipo de información. En el pizarrón se pueden apreciar las metas diarias y lo que se debe cumplir en tiempo y forma para el final de la jornada (ver imagen dos en el anexo). Se lleva un mejor control del trabajo y se reduce la incertidumbre.

A la pregunta ¿toman en cuenta sus opiniones respecto a generación de nuevos productos? la mayoría contestó que no, situación que no es nueva, pues desde antes del cambio ya existía una persona encargada del diseño de los nuevos productos; en ese aspecto, no se toma en cuenta al personal operativo, sólo cuando ya se pone en marcha es cuando les piden su opinión sobre cuáles serían las mejores alternativas para realizarlo.

Respecto a la pregunta ¿Por qué crece la empresa?, todos contestaron que se debe a la calidad y el lanzamiento de nuevos diseños. De hecho actualmente lo han notado un poco más, debido a que sus clientes principales ya les exigen más calidad al mismo precio, y se les ha venido exigiendo más cada vez. Por ejemplo, si ven que un zapato lleva algo mal, tienen claro que no deben pasarlo a la siguiente etapa, se tiene que reportar y arreglar nuevamente.

En términos generales, se puede concluir que el aprendizaje es esencialmente de un solo ciclo; no tiene manuales de operación ni una adecuada documentación de sus procedimientos, la mayoría de los colaboradores han llegado con experiencia laboral. La empresa se ha estado preocupando por enseñarles temas sobre seguridad e higiene, básicas y necesarias en el ramo de la industria, más aun si se quiere conseguir a mediano plazo alguna certificación.

La empresa ha ido innovando constantemente, no solo en lanzar nuevos productos, sino en la forma de trabajar, de supervisar, de enseñar, de valorar y apreciar el trabajo de todos, ya que la labor en conjunto hace que la empresa crezca cada día junto con sus integrantes, proveedores y clientes.

En la tabla 5 se presenta la síntesis de las respuestas a los temas de aprendizaje e innovación.

Pregunta.	Respuesta más frecuente.	%
¿Te capacitan cuando entras en el trabajo?	No, ya sabía.	92.8
¿Recibes capacitación para resolver problemas?	No	100
Proceso de Aprendizaje/puesto.	Por otro trabajador.	100
Capacitación al llegar un nuevo equipo.	Si.	100
¿Consideras que la empresa es innovadora?	Si, sacan nuevos modelos.	100
¿Se fomenta el aprendizaje?	Si.	100
¿Se comparten el conocimiento entre operativos?	Generalmente sí.	78.5
Existe temor para expresar ideas a tus superiores.	No.	92.85
¿Existen indicadores de productividad?	Si.	100
Toman en cuenta tus opiniones	No.	57.14
Porque crece la empresa.	Calidad/nuevos productos	100.

Fuente: Elaboración propia

Conclusión general

Desde la revisión teórica expuesta se expresó que las diferentes dimensiones en que se organiza la actividad en la empresa, tienen un impacto significativo en factores como los aquí estudiados. Según la teoría y la investigación previa, sería de esperarse que una organización conservadora o tradicional, lo mismo que una taylorista-fordista, no promueva la participación, el trabajo en equipo y la confianza del personal. La empresa que se ha estudiado, aún cuando está involucrada en un interesante proceso de cambio, en general, se aproxima más a una empresa jerárquica del tipo taylorista, que hasta hace poco era muy pequeña y no tenía una administración profesional, realizando la mayoría de sus actividades sin una planeación sistemática. Estas características, según se ha analizado, hoy en día se pueden considerar factores de alto riesgo en una sociedad postindustrial, con un mercado altamente inestable que exige constantes adaptaciones o readaptaciones de las empresas. Sin embargo, los elementos que componen la organización del trabajo (como el control y la asignación de las actividades, medios de trabajo, etc.), si bien tienen un peso importante, aquí se ha podido apreciar que factores psicosociales como las relaciones interpersonales y la comunicación, especialmente las que establece el dueño (líder principal), con sus colaboradores, parece tener un peso muy significativo en la motivación y satisfacción laborales, que a su vez influyen en la generación de compromiso, base del buen desempeño y productividad.

Como resultado de este proceso de cambio, la empresa ha crecido notablemente en los últimos años y actualmente piensa extenderse en el área de producción, para colocar una quinta línea más; ha entrado en nuevos mercados como sería la venta por catálogos; a mediano plazo pretende extenderse a lo largo y ancho del país, así como exportar hacia los Estados Unidos y otros países. Podría decirse, tomando como referencia el concepto de Configuración (De La Garza, 2001), que esta empresa ha configurado su propio modelo de trabajo, construido a partir de sus propias necesidades y cultura; no es del todo taylorista-fordista, no es plenamente toyotista; quizás pueda decirse que se acerca más a un toyotismo precario (De La Garza, 1998), sin embargo esto podría parecer un calificativo limitado y peyorativo. Quizás sea más adecuado afirmar que puntualiza una visión conservadora y humanista a la vez, es decir, tiene una configuración conservadora-humanista, por su estructura jerárquica tradicional y su énfasis en las personas. El hecho fundamental, es que se está desarrollando y generando resultados en un ambiente laboral favorable.

En realidad muy pocas empresas se arriesgan por un cambio operativo y de cultura como el que se ha expuesto aquí, pues generalmente prefieren lidiar con los problemas cotidianos de la ineficiencia, pobre motivación y bajo compromiso de sus colaboradores, o bien despedirlos y tratar de contratar personal que reúna los requerimientos. La empresa estudiada no ha resuelto todos sus problemas, pues además de que cada día aparecen nuevos, sigue teniendo muchos retos por delante. Sin embargo, se debe subrayar el mérito del gerente general y dueño que asumió la responsabilidad de un cambio organizacional de la naturaleza expuesta, cuyo fundamento está en la confianza depositada en las personas.

Bibliografía

- Argyris, Ch. (1999). *Sobre el Aprendizaje Organizacional*. México, Oxford University Press.
- Argyris, Ch. y D. Shôn, (2001). *Oganizational Learning II*. Addison-Wesley, MA, 1996. Citado en Argyris, Ch. (1999). *Sobre el Aprendizaje Organizacional*. México, Oxford University Press.
- Bazán, L. et al. (1982). *La situación de los obreros del calzado en León, Guanajuato*. México, ediciones de la Casa Chata.
- Brickley, J., Clifford, S. y Zimmerman, J. (2005). *Economía Empresarial y Arquitectura de la Organización*. México, McGrawHill,
- Calleja, M. (1994). *Microindustria: principio y soporte de la gran empresa, La producción de calzado en León, Guanajuato*. México, Universidad de Guadalajara.
- De La Garza, E. (1998). *Modelos de Industrialización en México*. México: UAM-I.
- De La Garza, E. (2001). *La epistemología crítica y el concepto de configuración*. *Revista Mexicana de Sociología*, 63, 1, 109-127.
- De la Garza, E. (2007). "Organización y flexibilidad del trabajo, debate teórico y estado de la investigación en México". *En Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- De la Garza, E. (2008). docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/configuraci.pdf, Mayo. Recuperado el 30 de octubre de 2009.
- Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). "Self-Determination at work Organization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74 No. 1
- Deci, E. L & Ryan, R. M. (1992). "Motivation and Emotion. Beyond the Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Self-

Determination". Motivation and Learning. Vol. 16, No. 3.

Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". *Psychological Inquiry*, 11, 227-268

Deci, E. L., y Ryan, R. M. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Dodgson, M. y J. Bessant. (1995). *Effective Innovation Policy* (draft to be Publisher by Routledge). Australian National University and University of Brighton.

Herzberg, F., B. Mausner, y B. Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley International Co.
Herzberg, F. (1968). "One more time: How do you motivate employees?" *Harvard Business Review*. 46, 1, 53-62.

Heydebrand, W. (1989). "New Organizational Forms". *Work and Occupations*, vol. 16, no. 3, Sage Publications, 323-357.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

Locke, E.A. (1984). "Job Satisfaction". En M. Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester:Wiley.

Manual de Oslo (2006). *Guía para la Recogida e Interpretación de Datos sobre la Innovación*. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (EUROSTAT). www.tragsa.es

Martínez, A. (1999). *Dinámicas de Aprendizaje en la Industria del Calzado: el caso de un distrito industrial*. Revista CIECAS, vol. I, 4, octubre-diciembre, México; IPN, pp. 41-54.

Martínez, A. (2006). *Capacidades Competitivas en la Industria del Calzado en León*. México, Plaza y Valdez.

Martínez, A. (2007). "Sistema Integral de Incentivos, un caso atípico de la industria del calzado leonesa". En Enrique de la Garza Toledo, *Convenios y Bonos de Productividad en Empresas Mexicanas*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Maslow, A. H. (1968). *El Hombre Autorrealizado*. España, Kairós.

Moran, E.T. y Volkwein, F. (1992). "The cultural approach to the formation of organizational climate". *Human Relations*, (45), 19-47.

Nonaka, I y H. Takeuchi, (1999). *La Organización Creadora del Conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México, Oxford University Press.

Polanyi, M. (1983). *The Tacit Dimension*. Gloucester, Mass. Peter Smith

Vargas, J. A. (2008). "Autoactualización Gerencial, Satisfacción Laboral y Productividad: Un Estudio Correlacional en Empresas del Bajío". *Revista Electrónica Nova Scientia*, Universidad de La Salle Bajío, México.

Vargas, J. A. (2009). "Formas Organizacionales, Perfiles Gerenciales y Satisfacción Laboral: Un Estudio Descriptivo de PYMES en León, Guanajuato". Universidad de La Salle Bajío, México.

ANEXO Imágenes de la organización

Imagen Uno: Área de producción en donde se aprecia la distribución en grupos o células



Imagen Dos: Tableros de información sobre indicadores de producción



Reestructuración y flexibilidad en la industria automotriz mexicana: el caso de Ford Cuautitlán

 Willebaldo Gómez Zuppa¹

Resumen

La crisis económica mundial ha tenido graves efectos financieros, económicos y sociales en el ámbito nacional e internacional. El propósito de este trabajo estriba en dilucidar los efectos que esta crisis tuvo en la industria terminal del sector automotriz en México, centrándonos en el corporativo Ford Motors Company y los cambios que han ocurrido en cuanto a sus estrategias productivas y las relaciones laborales.

OBJETIVO: En específico analizamos el comportamiento del corporativo Ford Motors Company, el cual ha incrementado su participación en la producción automotriz en América Latina, dentro de esta razón se encuentra la reestructuración productiva de su añeja planta de Cuautitlán Izcalli localizada en el Estado de México, zona que cuenta con una amplia tradición industrial y automotriz, en esta planta se produce el nuevo modelo Fiesta. La reestructuración de la planta se planea antes de la crisis económica y entra en operaciones en el año del 2010. Como parte de la competencia encarnizada que las firmas automotrices japonesas han hecho la Ford Motors Company mantiene la mayor parte de su producción en Norteamérica, siendo este su principal mercado. En las últimas dos décadas el corporativo ha adoptado una estrategia transregional, integrando sus redes locales de dis

¹ Maestro en Estudios Sociales, Doctorante en Estudios Sociales en la Universidad Autónoma Metropolitana campus Iztapalapa, Líneas de Investigación: Reestructuración productiva, Industria Automotriz, Estrategias empresariales, Relaciones laborales y Sindicalismo. Correo electrónico: willybaldog@gmail.com

tintas regiones del mundo, y consolidando las plataformas globales de producción, de tal forma que coordina su intervención con una perspectiva mundial de sus operaciones, participando de esta forma en distintos proyectos y modalidades de colaboración conjunta con otras firmas automotrices. Es por ello que nuestro estudio tiene como objetivo dilucidar como el proceso de reestructuración que tuvo la empresa a partir de la llegada del CEO Alan Mulally impacto a la empresa y como éste se expresó en México específicamente en la planta de Cuautitlán, en sus modelos de producción y la gestión de las relaciones laborales.

METODOLOGÍA La forma de proceder para la realización de esta investigación es realizando un análisis cuantitativo y estructural del sector automotriz y del corporativo Ford, por otra parte, el aspecto central de la investigación partirá del trabajo de campo en la planta Ford Cuautitlán, realizando entrevistas a los trabajadores sobre las estrategias, toma de decisiones, relaciones laborales y procesos de trabajo.

PRINCIPALES RESULTADOS: Entre los principales resultados encontramos una flexibilidad extrema en cuanto a las relaciones laborales, pues se desaparecen las categorías entre los trabajadores y se estipula una categoría denominada “Técnico Universal” con 10 niveles, los cuales no tienen una variación sustancial en cuanto a percepción salarial, por otra parte se evidencia una pérdida de bilateralidad, ya que la totalidad de los procedimientos son determinados por la empresa y una modificación en la estructura productiva al producir únicamente el sub-compacto Ford Fiesta que se exporta a los mercados de América del Norte y Sudamérica.

Palabras clave: Flexibilidad, Automotriz, Productividad, Reestructuración

Introducción

Hablar de la industria automotriz en la actualidad, significa hablar de los efectos que ha tenido sobre el sector la crisis económica más importante que ha atravesado la historia del capitalismo mundial desde finales de los años 20's. En el tema que nos ocupa se hace por demás interesante, pues podemos trazar la línea de cambios más importantes en la producción de automóviles han sido precedidos por sacudidas en la economía mundial. La historia de la industria automotriz es un reflejo fiel de la historia del capitalismo en los últimos cien años (Juárez, 2005), la cual ha atravesado por distintas modificaciones desde su inicio, motivado por la aparición de distintos desarrollos tecnológicos, la competencia y la cooperación.

El desarrollo de la producción en masa mediante la línea de montaje que desarrollo Henry Ford, así como la vinculación con el cronómetro de tiempos y movimientos de Federico Taylor dieron a la producción automotriz un fuerte impulso en una etapa muy temprana de siglo XX, popularizando y extendiendo por toda la industria manufacturera el modelo productivo fordista, posteriormente sucesivas transformaciones en la organización de la producción como las incorporadas por Sloan en General Motors, le dieron una difusión importante al automóvil, al punto de ser considerado como escala de diferenciación social y eje de la movilidad del ser humano por la vida.

En la producción automotriz mundial existen algunos rasgos notables como es que la producción automotriz tuvo un ascenso vertiginoso en la primera década del siglo XXI, mostrando año con año un incremento en la producción de vehículos, consolidando al automóvil como el medio de transporte más recurrente, inclusive en el año de 2009 que el que registra una disminución de la producción automotriz derivada de la crisis financiera desencadenada en octubre de 2008, no fue tan profunda, pues en el año de 2010 se revierte la tendencia negativa, llegando a una cifra récord de producción mundial con 70 millones 748 mil vehículos en ese mismo año. La crisis económica tuvo una repercusión muy fuerte en el entorno automotriz, muestra de ello es la disminución que tienen los índices de producción en prácticamente todos los países productores, para nadie es noticia que el sector financiero tiene que ver demasiado con el desarrollo de la producción y comercialización de automóviles, por lo cual el futuro incierto que presenta el sector financiero con altibajos constantes, tienden a desestabilizar el desarrollo de la producción automotriz. El repunte de la producción en 2010 está asociado a los bonos que los gobiernos otorgaban para la compra de nuevos automóviles, sin embargo esto tiende a apuntar también hacia una reestructuración productiva, tal y como la crisis de los setentas, la incorporación de nuevas tecnologías como los motores híbridos, las relaciones laborales, los apoyos financieros y gubernamentales, los marcos de cooperación y el incierto panorama económico estarán detrás de esta reestructuración.

EL NUEVO MÉTODO DE FORD: LA FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA Y LABORAL COMO ESTRATEGIA

El lanzamiento del nuevo Ford Fiesta y la reestructuración de la añeja planta de Cuautitlán vinieron a coronar una estrategia de la marca que comenzó en el año 2006. La estrategia denominada “One Ford”, apunta optimizar el tamaño de la empresa, crear productos globales y aprovechar las sinergias de las distintas operaciones de la compañía, lo que le permitió sortear la crisis económica sin ayuda del Estado norteamericano.



El actual presidente y CEO de la marca, Alan Mulally, el responsable de que Ford haya logrado salir de la crisis económica sin intervención del Estado –a diferencia de las otras dos grandes de Detroit, General Motors y Chrysler– arrojando en la actualidad números azules y le haya permitido recobrar un lugar entre las principales armadoras del mundo.

El “American way of life”, de la década de los sesenta y principios de los setenta, propició el uso de autos de grandes dimensiones y poderosos motores, que se tomaron el mercado norteamericano. La crisis del petróleo de mediados de los años 70, modificó esta perspectiva de producción y consumo, poniendo en el escenario la necesidad de producir motores más eficientes, pequeños y económicos, lo cual no impidió que se siguieran produciendo modelos grandes ligados al estilo de vida estadounidense, de gran cilindrada y grandes camionetas. Fue así como en los años noventa irrumpió la moda de los SUV (Sport Utility Vehicle)¹, que impulsó las ventas de las marcas norteamericanas. Pero hacia el primer lustro de la primera década del siglo XXI el precio del petróleo empezó a subir, y con ello se debilitó el sector automotriz, especialmente el de la industria norteamericana, que tenía mayores sueldos comparados con sus contrapartes no sindicalizadas, incluyendo salarios, beneficios, seguridad social y pensiones. En 2008 la situación se volvió grave con el inicio de la crisis económica y la contracción del crédito, empujando al desfiladero a los productores norteamericanos. La emergencia obligó al gobierno de los Estados Unidos encabezado por Barack Obama a inyectar 13.400 millones de dólares a las grandes armadoras de Estados Unidos, para evitar que la amenaza de quiebra abatiera el negocio automovilístico, sin embargo, a pesar de este escenario de desastre, sorprendentemente Ford Motor Company dijo que no necesitaba el rescate ofrecido por el Estado.

Y es que a Ford Motors Company la crisis no lo tomó desprevenido, esa crisis el corporativo la había vivido con mucha anterioridad. En mayo de 2007, el nuevo CEO de Ford, Alan Mulally, se juntó con los líderes del sindicato de trabajadores, a quienes les propuso el siguiente escenario: la compañía había perdido más de 12,000 millones de dólares el año anterior. El análisis era evidente, perdía mercado frente a las armadoras europeas y asiáticas, sino también perdía dinero en cada uno de los modelos que producía en Norteamérica, frente a ese escenario se tomó la decisión de vender sus marcas europeas, empezando por Jaguar, Aston Martin y Land Rover.

El autor estadounidense Bryce Hoffman (Hoffman, 2012) en el libro “American icon” reseña un encuentro del CEO Alan Mulally en 2007 en donde preguntaba “¿Qué creen que haremos con el dinero recaudado con estas ventas?”, inquiría Mulally a los sindicalistas, quienes se negaban a renegociar sus contratos con Ford y pugnaban por mantener el esquema heredado de la década de los noventa.

El ejecutivo les ofreció dos opciones: continuar como estaban, perdiendo dinero y llevando a la compañía a la quiebra, o por el contrario, aprovechar ese dinero para construir plantas en México, donde el entorno global hacía posible fabricar coches de forma rentable. “Decidan ustedes”, sentenciaba el recién llegado Mulally. Es muy interesante que el concepto del CEO era “mexicanizar” a Ford, generando una producción global aprovechando las diferencias específicas que tiene la industria automotriz en México, y que este fuera el motor para relanzar al corporativo después de una década desastrosa.

Los sindicalistas, abrumados por la situación económica de la industria, del corporativo y el carisma del CEO, el cual tenía menos de un año en el cargo, aceptaron firmar un nuevo contrato con Ford con menos beneficios para sus colaboradores. Este fue un gran paso en la nueva estrategia de Ford, no sólo se modificaba el esquema de relaciones laborales en los Estados Unidos, sino que reorientaba los objetivos de la empresa y reubicaba geográficamente las operaciones del corporativo.

¹ Es una denominación comercial destinada a un tipo de vehículos que comparten características de los Station Wagon pero que en definitiva están contruidos sobre la base de camionetas ligeras, ubicándose en un segmento especial y apartado entre éstos. Por lo general están equipados con sistemas de tracción 4x4.

PRINCIPALES ARMADORAS A NIVEL MUNDIAL 2000-2010 (miles de unidades)						
EMPRESA	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Toyota	5,954	6,226	6,814	8,036	9,237	8,557
GM	8,133	8,325	8,066	8,965	8,282	8,476
VW	5,106	5,017	5,095	5,684	6,437	7,341
Ford	7,322	6,729	6,644	6,506	5,407	4,988
Honda	2,505	2,988	3,237	3,669	3,912	3,643
Nissan	2,628	2,718	3,190	3,223	3,395	3,982
PSA	2,879	3,262	3,405	3,356	3,325	3,605
Hyundai	2,488	2,641	2,766	2,505	2,777	5,764
Suzuki	1,457	1,703	1,976	2,297	2,623	2,892
Fiat	2,641	2,190	2,119	2,319	2,524	2,410

FUENTE: Elaboración propia con datos de OICA

La estrategia “One Ford”

A finales de 2005, el corporativo Ford se dio cuenta de que tenía que hacer una reestructura importante en sus operaciones, ya que había descendido en la lista de las principales armadoras del mundo y sus operaciones registraban pérdidas considerables. Se ideó un plan llamado “The way forward”, en el cual el principal propósito era cambiar el tamaño de la empresa para adaptarse a la realidad actual del mercado así como reorientar la producción. En ese contexto, arribó Alan Mulally a la compañía a mediados de 2006. El nuevo CEO identificó que las distintas operaciones de Ford, y sobre todo fuera de Estados Unidos, trabajaban de forma muy independiente, entonces no se aprovechaban todas las sinergias y las estrategias de largo plazo no eran comunes. El lema de Mulally fue simplificar Ford. La firma, tenía que enfocarse en lo que los clientes querían, “no en lo que querían los ingenieros o los contadores” (Bryce, 2012). El plan para llevar a cabo su proyecto estuvo basado en tres ejes:

- 1) Reducir el tamaño de la empresa al tamaño de su mercado,
- 2) Superar su cultura disfuncional y reorientar todos los esfuerzos a proyectos comunes, y
- 3) Negociar un nuevo contrato con los sindicatos innovando en el tema de relaciones laborales.

El CEO Alan Mulally lanzó una apuesta muy interesante como parte de la nueva estrategia productiva del corporativo y que no contaba con precedentes, apostando por crear un sistema global de desarrollo de producto. “Su objetivo era transformar una automotriz con operaciones en todo el mundo en una verdadera corporación multinacional”, (Hoffman, 2012). En esta dirección, Ford bajó de 97 a 56 su oferta de modelos en todo el mundo y concentró en 10 plataformas (chasis) dos tercios de toda su producción (Hoffman, 2012).

Con su llegada, la compañía fraguó la estrategia “One Ford”, que básicamente apunta a desarrollar los vehículos que demanda el consumidor y trabajar como un verdadero equipo a nivel mundial. En los hechos el propósito de Alan Mulally era relanzar a la compañía volviéndola una compañía global, porque a pesar de que Ford se jactaba de ser una compañía global, en realidad no operaba así, pues cada región tenía su propio reinado.

Esto implicó cambios difíciles para la marca, pues era una reestructuración que tendía a cambiar la trayectoria del corporativo en los últimos 40 años. Se cerraron plantas, hubo despidos, se simplificó la estructura y se replantó una nueva estrategia de productos, respondiendo a una demanda mundial que prefiere autos de pasajeros de mayor eficiencia.

De hecho, se tuvieron que reconvertir algunas plantas para acomodarlas a las nuevas generaciones de vehículos. Pero para todo esto se necesitaba recursos, por lo que la compañía decidió, además de achicar su estructura, vender algunas de sus marcas como Jaguar, Land Rover y Volvo, para generar la caja suficiente para financiar los nuevos proyectos. Una de las razones poderosas detrás de estos procesos estaba más allá del financiamiento, se sustentaban en una razón estratégica para reestructurar el corporativo desde el ámbito productivo hasta el servicio de post-venta.

La perspectiva estribaba en enfocar todos los recursos a las actividades principales del corporativo, que es el desarrollo y manejo eficiente de la marca Ford en todas las partes del mundo. Uno de los aspectos importantes fue reestructurar los departamentos y renovar el personal en cuanto administración, marketing, comunicación, etcétera. Fue esta estrategia lo que le permitió a Ford sortear la crisis económica sin necesitar el apoyo del gobierno norteamericano. Podríamos decir que Ford se adelanta a la crisis económica de 2008, pues el propio corporativo ya estaba en crisis desde finales de la década de los noventas

La segunda parte de la estrategia desarrollada por el CEO Alan Mulally fue adelantarse a los cambios en la demanda de productos. La crisis económica y el aumento del precio de los combustibles generó que las demandas cambiaron y que los consumidores tengan una mayor preferencia por autos de pasajeros compactos o subcompactos, los cuales combinen eficiencia en el consumo de combustibles, comodidad, seguridad y sean amigables con el medio ambiente. La estrategia global implicó adecuar la capacidad de producción del corporativo aprovechando todos los componentes, readecuando la oferta de productos a la demanda de los consumidores en las distintas partes del mundo.

La filosofía de Ford tenía que cambiar de orientación manteniendo sus bases resalta Bryce Hoff-

man, los valores¹ de la compañía se definen de la siguiente forma:

- Gente: Nuestra gente es la fuente de nuestra fuerza. Ellos proporcionan nuestra inteligencia corporativa y determinan nuestra reputación y vitalidad. El involucramiento y el trabajo en equipo son la esencia de nuestros valores humanos.

- Productos: Nuestros productos son el resultado final de nuestros esfuerzos, y deben ser los mejores para servir a nuestros clientes en todo el mundo. Así como nuestros productos son vistos, así somos vistos nosotros.

- Utilidades: Las utilidades son la medida final de cuán eficientes somos al proveer a nuestros clientes con los mejores productos para satisfacer sus necesidades. Las utilidades son necesarias para sobrevivir y crecer.

- Los concesionarios y los proveedores son nuestros socios: La compañía debe mantener relaciones de mutuo beneficio con distribuidores, proveedores y con nuestros demás asociados comerciales.

- La integridad nunca es comprometida: La conducta de nuestra compañía alrededor del mundo debe seguirse de una manera que sea socialmente responsable, requiriendo respeto por su integridad y por sus contribuciones positivas a la sociedad. Nuestras puertas están abiertas para hombres y mujeres de la misma manera sin discriminación y sin considerar origen étnico o creencias personales.

El cambio podría sintetizarse en cuatro ejes fundamentales que el corporativo lleva a cabo para poder globalizarse:

- En primer lugar, no depender de un solo hombre y abrir un equipo que colabore para obtener metas definidas por todos, eso es un cambio sustancial en el proceso de conducción de la empresa que tradicionalmente había dependido de un solo hombre que tomaba las decisiones en el corporativo a nivel mundial. Así mismo la dirección tenía que cambiar de ser conducida en todo el mundo por ejecutivos norteamericanos que tenían una visión muy parcial del mundo sustentada en la hegemonía productiva que gozaron los EE. UU

¹ Consultado en www.ford.com.mx el 12 de febrero de 2013

en décadas previas, esto significó abrir la posibilidad de asenso de nuevos directivos regionales o divisionales que propiamente no habían nacido en los Estados Unidos.

- El segundo aspecto es romper el esquema de producción norteamericano en el que Ford se había encerrado, la dinámica que de productos tradicionales, grandes, resistentes y de gran consumo de combustible que agradaban al consumidor estadounidense, ya no era compartido por el resto del mundo en donde el vínculo con la ecología, el diseño y la economía empezaban a ser determinantes, la producción particularizada elevaba demasiado los costos y no permitía aprovechar todas las ventajas que tenía el corporativo.

- En tercer lugar, esta el abrir la cadena de suministro a nuevos actores que se habían ganado un lugar en la industria e incorporarlos a la nueva lógica del corporativo creando una sinergia que incrementara las actividades productivas, económicas y comerciales, en los hechos era una política de hacer más esbelta la compañía para poder llegar más lejos.

- Por último, esta el elemento sancionador que califica lo que esta bien y esta mal, y ese es el mercado, de nada le servía a Ford vivir de la historia si año con año reportaban pérdidas económicas y su participación en el mercado se iba haciendo mínima frente a los corporativos automotrices europeos y asiáticos. Las utilidades se sitúan como este elemento que evidencia el buen o mal funcionamiento de las actividades del corporativo.

Por otra parte, esto se concluía con una serie de principios que se enumeran de la siguiente forma:

- La calidad de los productos y servicios son la prioridad número uno del corporativo.

- Los clientes son el centro de todos los procesos para proporcionar mejores productos y servicios que la competencia.

- El proceso continuo de mejoramiento teniendo como meta la excelencia los productos, la seguridad, el valor, las relaciones humanas, la rentabilidad y la competitividad.

- El involucramiento del personal es la vida cotidiana, por lo que ser parte del corporativo va más allá del tiempo de trabajo.

En esta denominada “estrategia de productos de plataforma global”, los distintos centros de diseño y desarrollo de productos que Ford tiene en el mundo deben trabajar en conjunto, teniendo las mismas bases de ingeniería y de diseño, para que sean automóviles viables en todos los mercados. Esto tiene como ventaja no sólo que es el mismo producto en todas partes, lo que genera un sentido de homogeneidad en los consumidores, sino que también permite usar componentes comunes en todos esos productos, aumentar los volúmenes y, por lo tanto, tener una mejor negociación de precio con los proveedores de esos componentes, lo que permite ahorros significativos.

El resultado de este proceso fue muy importante, pues primero se detuvieron las pérdidas del corporativo Ford a nivel mundial y ya para el año 2012 reportó una ganancia operativa de 2,200 millones de dólares, o 40 centavos por acción, lo que significaba un alza desde los 1,900 millones de dólares o 34 centavos por acción del año 2011. A nivel mundial, Ford ganó 800 millones de dólares más por el tema de precios en comparación con el año pasado. La mitad del incremento de precios provino de América del Norte en donde la marca del ovalo azul recuperaba terreno frente a los consorcios alemanes y asiáticos.

Ford también obtuvo ganancias en otras partes del mundo, por ejemplo en América del Sur la suma fue por 9 millones de dólares. También obtuvo utilidades por 45 millones de dólares en Asia Pacífico y África, la primera ganancia para esa región desde el segundo trimestre de 2011, finalmente la nueva estrategia estaba ganando respeto entre sus críticos y proporcionaba estabilidad y confianza en sus directivos.

² Información tomada de www.cnnexpansión.com el 10 de junio de 2013.

GANANCIAS E INGRESOS DE FORD			
AÑO	INGRESOS (MDD)	GANANCIAS (MDD)	RANKING
2005	172,233.00	3,487.00	8
2006	177,210.00	2,024.00	9
2007	160,126.00	-12,613.00	12
2008	172,468	-2,723	13
2009	146,277	-14,672	19
2010	118,308	2,717	23
2011	128,954	6,561	25
2012	136,264	20,213	27

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN LOS REPORTES DE FORTUNE

En este proceso de reestructuración del corporativo México jugaba un papel fundamental, el plan central era globalizar productos Ford, en la actualidad el Ford Fiesta es el mismo modelo para todos los mercados del mundo, y este se produce en Cuautitlán Estado de México, el segundo producto global es el Fusión, el cual se lanzó simultáneamente en México, EU, Canadá, Europa, para después expandirse a hacia en donde el mercado más atractivo es China y por último penetrar en Sudamérica. Esta estrategia procura obtener beneficios a escala porque se distribuye el costo del desarrollo y herramientas en plantas con productos novedosos y con tecnología de punta, penetrando en mercados que no tienen la capacidad ni el volumen para pagar el desarrollo del producto o instalación de una planta, es decir, Ford a pesar de ser un gigante en la producción automotriz y un icono de la cultura estadounidense, es hasta finales de la primera década del siglo XXI que consigue lanzar una campaña global para aprovechar las ventajas de mercados abiertos, innovación tecnología y procesos de desregulación laboral que ocurren en ciertos lugares del mundo y que sirven como plataformas globales de exportación, por lo que México se volvía un actor importante en este proceso y la perspectiva de reestructuración de la planta en Cuautitlán una gran alternativa, para la industria en México, el gobierno y el corporativo.

El resurgimiento de la planta de Ford Cuautitlán y el comienzo de la producción del nuevo Fiesta En esta nueva estrategia, se discutió y aprobó la reestructuración de la planta de Cuautitlán Izcalli, ubicada en el Estado de México, la planta de Ford Cuautitlán llegó a tener en 1990 cerca de 5 mil obreros, produciendo desde monoblocks, camionetas como la F-150, F-600, y automóviles como Mustang, diferentes versiones de LTD, Crown Victoria, Grand Marquis, Taurus, Mystique, Contour, camiones ligeros y medianos de las Series F, Cougar, Ikon y Thunderbird. La crisis de Ford a principios del siglo XXI obligo a diversos paros técnicos y el posterior despido de miles de empleados, así para 2007 la cifra se redujo a 650 trabajadores, es decir prácticamente en labores de aseo y mantenimiento. En 2006 la empresa vendió 200 mil metros cuadrados de predios de su planta en Cuautitlán, para una empresa departamental, es decir, más de 50 por ciento de la superficie que ocupaba anteriormente.

En 2008 el CEO Alan Mulally anuncio una inversión para México por \$3,000 millones de dólares; monto destinado para la reestructuración de la planta de Cuautitlán, paralelamente anunciaba la integración de una nueva planta de motores diesel en el complejo de Ford establecido en Chihuahua (donde ya se producen motores I-4) y la fabricación de transmisiones en Guanajuato, bajo una joint venture con la empresa Getrag, Ford establecerá una nueva planta de transmisiones que surtirán a diversos productos Ford, incluido el nuevo Ford Fiesta. La estrategia "One Ford" hacía su aparición en México y Cuautitlán estaba dentro de sus planes, algo que cambiaría completamente su cara y relación con el mundo automotriz.

El anuncio despertaba interés pues esta inversión en Ford Cuautitlán se generarían cerca de 2,000 empleos directos hacia el arranque de la nueva producción del Ford Fiesta, lo cual contrastaba con los 650 empleos que brindaba en el momento, pero era muy inferior al empleo que generaba en 1990. Por otra parte la planta de Ford Cuautitlán entraba en la lógica de reestructuración de Ford, pues rompía con la historia de la producción de grandes vehículos y ahora la estrategia de la empresa se inclina por la fabricación de autos compactos. Vehículos como el Fiesta son producto de los diseños basados en la línea de "Kinetic Design" proveniente de Europa, la cual se compone de vehículos ahorradores de combustible que integran nuevas tecnologías, entre otras muchas características.

La planta de Ford en Cuautitlán recibió grandes cambios desde que fue aceptada la producción del Fiesta 2011 aquí para toda América. La inversión que recibió fue de mil millones de dólares, transformándola por completo, para compararla con el periodo previo introducimos el comentario de un ex - trabajador de la década de los noventas, cuando se producía la Ford F-150 y demás versiones de la serie F de camiones Ford, "nosotros no teníamos mucha tecnología, a lo más existían únicamente 18 o 20 'robot' (sic) en toda la planta, los cuales manejaban los ingenieros más duchos en eso". En la actualidad, únicamente para pintura la planta tiene 14 robots de un total de 280.

En la reestructuración de la planta de Ford Cuautitlán se observan tres aspectos que llaman la atención y diferencian el desempeño de la planta de las actividades que realizaba desde su fundación:

- En primer lugar ahora integra una completamente nueva área de estampado y está en su parte final de transformación para convertirla en uno de los complejos de manufactura flexible más avanzados en la región.
- En segundo lugar esta transformación realizó una construcción adicional para la planta en procesos de manufactura de ensamblaje mayor de 25,800 metros cuadrados.
- En tercer lugar, cerca de un 70% de los componentes del vehículo son comprado a proveedores localizados en México y están participando con el apoyo de corporativo en los aspectos de diseño, producción y control de calidad.

La nueva planta tiene una extensión 839,725.5 metros cuadrados, y una construcción de 239,574.7 metros cuadrados, en la cual opera con un proceso novedoso como una línea de cinco prensas de alta productividad para el área de estampado, 270 robots instalados y sistemas de medición en línea; plataformas ergonómicas ajustables en el área de vestiduras. Para el área de pintura se ha incorporado un totalmente nuevo y moderno proceso conocido como "3-Wet" el cual realiza la aplicación de primer, pintura base y transparente en húmedo, el cual describiremos más adelante.

La producción del Ford Fiesta esta sustentado en una manufactura modular, la cual supone el diseño de la organización de la planta, así como de procesos de manufactura y ensam

blaje de tal modo que se reduzca la complejidad en el proceso principal mediante el sub-ensamble, las pruebas de los módulos antes de ser ensamblados y la subcontratación de estas actividades a los proveedores. Salvo la producción de carrocería todos los demás insumos del automóvil son subcontratados en Ford Cuautitlán, por lo que podemos observar que la modularización y la subcontratación (outsourcing) son prácticas que en los hechos se presentan estrechamente relacionadas, ya que los proveedores cada vez más tienden a diseñar, producir y entregar módulos completos con interfases estandarizadas dentro de una determinada arquitectura. La principal consecuencia de esto es que la modularización y la subcontratación están estrechamente vinculadas a una sustancial transformación de las cadenas de proveedores y de las formas organizacionales al interior de la planta.

El primer modelo 100% creado bajo el modelo "One Ford" es el Fiesta. De hecho, aunque como modelo aparece como la sexta generación, es la primera vez que se lanza al mercado estadounidense, lo que refleja la nueva política de la marca del óvalo azul, la que está decidida a dar la pelea por el mercado mundial automotriz no sólo en el segmento de las camionetas y SUV, sino también en el segmento de compactos y sub-compactos de bajo consumo de combustible y más amigables con el medio ambiente.

El nuevo Fiesta, que se produce en la Ford Cuautitlán, está inspirado en la política "Go Further" la cual tiene tres ejes, pretende ser menos contaminante, a la par de proporcionar más seguridad y confort al usuario. En este automóvil sub-compacto se destaca principalmente por ofrecer un fuerte equipamiento. Bolsas de Aire, frenos ABS, control electrónico de estabilidad y capacidad para ser comandado por la voz. Elementos poco comunes en el segmento en que compite. Cuenta con un motor a gasolina de 1.6 litros, cuatro cilindros y cuatro válvulas en cada uno. La producción en Cuautitlán permitió reorientar a la empresa en el continente americano, pues nada tiene que ver el modelo brasileño que vino a México con ese nombre hace más de 10 años y que ha perdido participación de mercado por el desgaste de línea que ha sufrido al contarse además con nuevos modelos más "frescos" y modernos al viejo Fiesta y por la mala calidad del producto.

Con esta producción Ford de México ha tenido excelentes resultados, en primer lugar, permitió que los distribuidores de la marca, que habían perdido competitividad en el segmento de sub-compactos al discontinuarse primero el Ford Ikon hecho en México y basado en un Fiesta hindú, y luego el Ka, minúsculo vehículo que no gozó de la aceptación del público mexicano a pesar de ofrecer un buen diseño y una relación buena peso-potencia, sin embargo, rompía con lo que el consumidor tradicional de Ford esperaba de un automóvil fabricado por la marca del óvalo azul. El concepto del nuevo Ford Fiesta está orientado al consumidor joven y urbano, con lo cual pretenden ubicar a la marca del óvalo azul como atractiva este segmento rivalizando con las automotrices europeas y asiáticas. Cuenta con un diseño europeo desarrollado bajo el concepto de "Kinetic Desig", que implica un perfil más agresivo. En el interior, destaca un panel de instrumentos inspirado en los teléfonos celulares y con pantalla central de cristal líquido multifunción.

Con esta producción aunada a las plantas instaladas en el norte de la república mexicana en Hermosillo, Sonora y Chihuahua, Chihuahua, la planta de Cuautitlán coloca al país en el tercer lugar de importancia como productor automotriz para la compañía después de EU y Alemania.

La producción del nuevo Ford Fiesta está destinada a las plataformas globales de exportación producto de la concepción de la estrategia "One Ford", un dato que ilustra este proceso es que la venta en el mercado mexicano de este modelo fue por 11,053 unidades¹ en el año 2012 y la producción del automóvil en la planta Ford Cuautitlán fue de 297,321 unidades², claro que tenemos que comentar que la competencia en México en el segmento de los sub-compactos es bastante más aguerida que otros segmentos automotrices, ya que se compite contra el Jetta Clásico de la armadora alemana Volkswagen y el Tsuru de la armadora japonesa Nissan, vehículos y marcas que han ganado mucho terreno en el mercado mexicano durante la década de los noventa por su calidad, precio, seguridad y bajo consumo de combustible.

PRODUCCIÓN FORD FIESTA		
AÑO	No. DE UNIDADES	CRECIMIENTO %
2010	77,358	N. D
2011	126,072	162.97
2012 *	297,321	233.3
2013 (P)	350,000	120.69

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE DATA CENTER AN

* Cifras preliminares

(P) Pronóstico de la gerencia <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/01/30/ford-elevara-maximo-produccion-mexico>

CONCLUSIONES

A pesar de que el tiempo es muy breve para proyectar conclusiones generales sobre el proceso de reestructuración de la planta de automóviles en Ford Cuautitlán, Estado de México, si podemos lanzar algunas conclusiones parciales sobre la estrategia del corporativo a finales de la primera década del siglo XXI y las reestructuración productiva y comercial que le permitió sobreponerse al camino de pérdidas económicas, productivas y competitivas que lo conducirían a la banca rota. Aquí enumeramos simplemente algunas de las más evidentes:

La crisis económica mundial detonada en 2008, no tomó por sorpresa a Ford, quien ya venía de una crisis en diversos ámbitos (económica, productiva, gerencial, de calidad, etc.) y estaba en un proceso de reestructuración que le permitió encarar de mejor forma la crisis y los efectos devastadores que tuvo en el sector automotriz. En el caso de los trabajadores, se observa muy claramente una pérdida de identidad y orgullo de trabajar en Ford, situación que en el momento previo a la reestructuración se hacía evidente y los vinculaba de una forma más fuerte a la empresa.

¹ Consultado en www.amda.com.mx el 22 de marzo de 2013

² Tomado de www.wardsautomotive.com el 22 de marzo de 2013

Los beneficios que ha traído la reestructuración de Ford no se ha hecho extensivo a sus trabajadores, es decir, basta con revisar los indicadores económicos y productivos de la empresa y contrastarlos con las remuneraciones y prestaciones que perciben los trabajadores en la planta de Cuautitlán, México para observar que se dirigen hacia rumbos distintos.

Por el contrario, si lo comparamos con la fase previa, las condiciones laborales en Ford Cuautitlán se han deteriorado y los estándares de productividad y calidad se han incrementado de forma notable, siendo este uno de los principales elementos que el corporativo ha manejado para el crecimiento sostenido de la producción.

La política de bajos salarios-control obrero aunado a los requerimientos de producción determinan el rumbo de la planta, lo que muestra que el modelo económico, laboral y sindical de México como país anfitrión se han entrelazado de forma efectiva con las propuestas del corporativo Ford para conseguir los objetivos deseados.

Bibliografía

Álvarez Medina, María de Lourdes y Rueda Peiro, Isabel (2011) *La industria automotriz en época de crisis: Efectos financieros, económicos y sociales*. México IIEC-UNAM.

Arteaga García, Arnulfo (2003) *Integración productiva y relaciones laborales*. México, Plaza y Valdés.

Boyer, R y m Freyssenet (2001) *Los modelos productivos*. Buenos Aires, Humanitas.

Carrillo, Jorge (1997) *Reestructuración, eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México*. Ponencia presentada en Guadalajara el 17 de Abril de 1997.

Chandler, Richard (1987) *La mano visible: La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Ministerio de trabajo y seguridad social, Madrid

Crouch, Colin (2005) *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford University Press, New York

De la Garza, Enrique (Coord.) (1998) *Modelos de industrialización en México*. México, UAMI.

De la Garza, Enrique (Coord.) (1998) *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*, México, Fundación Frederick Elbert.

De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas (coords) (1998) *Cambios en las relaciones laborales*. México, UAM – UNAM.

De la Garza Toledo, Enrique (2004) *Reestructuración Productiva, Empresas y Trabajadores en México al inicio del siglo XXI*, México, STyPS-FCE.

De la Garza, Enrique. (2006) *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, FCE – UAM-I.

Hoffman, Bryce (2012) *American Icon Alan Mulally and the Fight to Save Ford Motor Company*, New York, Crown Bussines.

Juárez, Huberto, et al (2005) *El auto global: desarrollo, competencia y cooperación en la industria del automóvil*, México D.F, UIA-Conacyt-UAM-BUAP.

Nuevas formas de organización del trabajo en Bombardier Aerospace Querétaro. Interacción expatriados y mexicanos.

 Dra. Griselda Martínez Vázquez¹

Resumen

Como sucedió en 1984 cuando en Sonora se anunció la decisión de la Ford M.C. de instalar una planta de estampado y ensamble de autos en la Ciudad de Hermosillo, veintidós años después, en Querétaro, se anuncia la instalación de una planta de Bombardier para la fabricación de componentes aeronáuticos, aunque en un futuro se espera el ensamblaje final de la línea. Como señala Sandoval (2003), esta noticia, igual que en Sonora, muestra la viabilidad y capacidad industrial de la entidad para tener proyectos tecnológicos ligados a capacidades humanas y saberes industriales. Esta nueva experiencia tecnológica abre posibilidades en los jóvenes para encontrar nuevas fuentes de trabajo, con conocimientos muy especializados y escasos en nuestro país. Un punto importante es que algunos trabajadores cuentan con la experiencia de haber trabajado en el sector automotriz, razón por la cual, se esperaría, les será más fácil la transición a la industria aeroespacial, ya que los modelos de organización del trabajo, las normas de trabajo y de productividad son muy similares al sector automotriz. El objetivo de esta comunicación es realizar un análisis sobre la hibridación en las formas de organización del trabajo, las normas de trabajo y de productividad establecidas en la empresa Bombardier Aerospace Querétaro al implementarse las formas de organización del trabajo y normas de trabajo y productividad de Bombardier Montreal y por la interacción entre expatriados y mexicanos

¹ Profesora-Investigadora de la UAM-Xochimilco del departamento de Producción Económica. grismar@correo.xoc.uam.mx

Introducción

A partir de la década de 1970, en México se encuentran tres fases de industrialización con la instalación de las industrias: maquiladora, automotriz y aeroespacial. Cada fase de industrialización modificó las condiciones estructurales, tanto económicas como socioculturales y técnicas; es decir, existen procesos socio-técnicos que integran nuevas formas de organización del trabajo, se establecen nuevas relaciones laborales, los trabajadores interactúan con nuevas tecnologías y con culturas nacionales y laborales diferentes. Estos procesos de interacción y estructuración de significados en espacios industriales precisos tienen su correlato en la construcción y reconstrucción de identidades laborales, culturales y nuevos saber-hacer (savoir-faire).

Por eso, igual que sucedió en Sonora en 1984 cuando se instaló la planta de estampado y ensamble de autos en la Ciudad de Hermosillo por parte de Ford M.C., en 2005 se anuncia en Querétaro la instalación de una planta de Bombardier para la fabricación de componentes aeronáuticos, de la que se espera en un futuro realice el ensamblaje final de la línea, en tanto y cuando reciba el apoyo del gobierno federal. Las dimensiones de la nave industrial y su arquitectura están programadas para que el próximo año puedan salir, de las puertas de la planta, aviones completamente terminados. ¹

Del mismo modo que lo ocurrido en Sonora, esta nueva experiencia tecnológica (Sandoval, 2003) abre expectativas de desarrollo entre diferentes agentes, como son trabajadores, estudiantes de disciplinas ligadas a actividades tecnológicas, empresarios, el sector educativo, así como los tres niveles de gobierno: local, estatal y federal. La instalación de la planta de Bombardier muestra la viabilidad y capacidad industrial de la entidad para este tipo de proyectos tecnológicos ligados a capacidades humanas y nuevos saberes industriales.

Para el proceso de consolidación del nuevo cluster aeroespacial, Bombardier anunció la compra de equipo y materia prima procedentes de las más de 60 empresas del sector aeroespacial ya establecidas en México. Se pretende que el cluster aeroespacial sea un sector estratégico en el desarrollo económico del país.

Respecto de los agentes económicos, la situación es la siguiente:

- Para los trabajadores se abren expectativas de encontrar nuevas fuentes de trabajo, con conocimientos muy especializados y escasos en nuestro país, y se espera que sean puestos de trabajo con mejores condiciones laborales y salariales;
- Para los empresarios se abre la posibilidad de integrarse en la cadena de proveedores, debido a los requerimientos que tiene esta industria. Como lo señala Sandoval, estos empresarios tienen la experiencia y acumulación de conocimientos tecnológicos y organizacionales obtenidos en el sector automotriz, por lo tanto, se espera que la transición a la industria aeroespacial sea más fácil;
- En el sector educativo, se observa un gran desarrollo en la disciplina de ingeniería aeronáutica, tanto en el Instituto Politécnico Nacional (IPN), como en la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro (UNAQ), y el Instituto Tecnológico de Monterrey (TEC).
- El gobierno estatal y federal comparten las aspiraciones de los trabajadores y empresarios pues, como lo señala Sandoval (2003), en la búsqueda por establecer un cluster aeroespacial va implícito el deseo de legitimidad, prestigio y reconocimiento como promotores y gestores de las grandes obras industriales que contribuirán a la generación de empleo y divisas que nuestro país necesita. Aunado a esto, se impulsan las políticas de reconversión industrial y modernización del aparato productivo. Por esto, las dos instancias de gobierno gestionaron la donación de terrenos y

¹ El 21 de octubre de 2010 se anunció la inversión de 250 millones de dólares para el desarrollo del cluster en el Parque del Marqués y la formalización de un convenio de inversión con el gobierno federal y local. El Financiero 21/oct/2010.

la creación de un fideicomiso con los servicios industriales, educativos y de infraestructura necesarios para instalar el parque industrial.

En este contexto, México ofrece una gran oportunidad para optimizar la industria aeronáutica y los costos de fabricación aeroespacial por medio de la deslocalización de los procesos productivos, o dicho de otro modo, nearshoring en un país de bajo costo.

En el caso de la industria aeroespacial se tiene un sendero tecnológico desarrollado en la industria automotriz lo que incrementa la posibilidad de una rápida adaptación e introyección de nuevos saberes industriales y culturales.

Desde nuestro punto de vista consideramos necesario que se realicen investigaciones en diferentes empresas multinacionales con el objetivo de analizar los cambios en los modelos productivos y laborales, entrelazados por la interacción entre culturas nacionales, laborales y personales distintas, que coexisten en el mismo espacio fabril.

Siguiendo la guía analítica de Abo (1985), Bourdieu y Wacquant (1995) y Sandoval (2003) se pretende analizar las condiciones estructurales y subjetivas desde una explicación de los fenómenos de la hibridación que permitan indagar o sacar a la luz el surgimiento de nuevos sujetos en estructuras socioeconómicas ampliadas. Este fenómeno de hibridación cultural también refleja un proceso de ensamblaje de culturas, como lo señala Reygadas (2002, pág. 2), no sólo se ensamblan componentes en las empresas multinacionales, como es el caso de Bombardier, también se ensamblan culturas, al interactuar formas de pensar diversas, así como representaciones sociales, y estructuras con significados distintos, derivadas de la interacción de mexicanos, canadienses y quebequeses.

El objetivo de esta comunicación es: realizar un análisis sobre la hibridación de formas de organización del trabajo, las normas de trabajo y de productividad establecidas en la empresa Bombardier Aerospace Querétaro al implementarse las formas de organización del trabajo y normas de trabajo y productividad de Bombardier Montreal. Como lo señala Bourdieu, uno de los principios sociológicos fun-

damentales es el que parte del carácter social de los individuos, lo que sugiere que tanto el desarrollo de la sociedad como el mismo ciclo de vida de los hombres, está marcado por una amplia gama de interacciones que corresponden a los diferentes espacios de socialización al que cada individuo tiene acceso a lo largo de su vida. Ello explica el alcance del concepto de habitus y campus que nos ofrece Bourdieu, donde el campus hace referencia al espacio físico donde se reproduce una práctica social que obedece al habitus, especificidad cultural del grupo social que lo ocupa (1995). Esto es, el conjunto de códigos del comportamiento que han definido los miembros del campus como válidos, y que por tanto, determinan la forma y la esencia misma de un orden regido por normas, principios, valores, costumbres, prácticas, e inclusive, formas de pensar que redondean el sentido de la identidad.

Lo cual coloca al habitus, en la medida de pre-determinar una forma de identidad, que con el compromiso implícito garantiza no sólo la reproducción del orden establecido en ese campus, sino la cohesión indispensable para dotarle de una coherencia cifrada en el complejo significado que de manera sintética puede resumirse con dos rasgos sociales fundamentales en la socialización: compromiso y solidaridad. Estos dos conceptos nos permitirán entender las diferencias entre campus y habitus de los individuos que interactúan en Bombardier Querétaro pero que han sido socializados en Canadá y México.

El trabajo se integra por cinco apartados: en el primero se analizan las condiciones económicas de la globalización y el desarrollo de los modelos productivos taylorista-fordista, posfordismo y toyotismo. En el segundo apartado se menciona la metodología que se utilizó en la investigación; en el siguiente apartado se presenta la trayectoria tecnológica y empresarial de Bombardier, continuando con puntos generales del sector aeronáutico en México y en particular del sector en Querétaro. También se analiza la hibridación de culturas laborales en la transferencia de dos componentes de los modelos Q400 y el Global Express, y por último, se presentan algunas reflexiones finales.

Globalización y modelos productivos

Comprender las cuestiones tácitas al referirnos a las organizaciones, si bien presume una infinidad de fenómenos implícitos en la complejidad de su significado invitándonos a pensar en sus estructuras de poder, económicas y mentales, hoy nos obligan a pensar en la gran diversidad de sus intercambios con su entorno (políticos, económicos y culturales), el papel que juega la tecnología en su reproducción y expansión, los niveles de competencia que están implícitos cuando nos referimos a la globalización (desde lo local a lo global), el nuevo papel que juega el capital humano para alentar la capacidad innovadora de las empresas, etc. Alertándonos, de una gran diversidad de variables que, hoy ante cualquier esfuerzo de intervención organizacional, tendrán que contemplar en la definición de sus estrategias para elevar su capacidad de adaptación al medio en el que las empresas se desenvuelven. Bombardier está establecida en varios países dentro de tres continentes: Americano, Europeo y Asiático y todas sus fábricas están dirigidas en mayor o menor medida por directivos canadienses que aprehenden y comprenden los nuevos hábitos del país, al mismo tiempo que transfieren los nuevos códigos de interacción a sus trabajadores, por lo que hay un proceso de hibridación o ensamble cultural.

Siguiendo a Quintanilla, sobre la cultura técnica, nos indica que la cultura de un grupo social está formada por el conjunto de rasgos culturales (representaciones, creencias, reglas y pautas de comportamiento, sistemas de preferencias y valores) presentes en los miembros de ese grupo. (Quintanilla, 1998, pág. 55)

La expresión cultura técnica puede tener dos acepciones. Por una parte puede referirse al conjunto de técnicas (como conocimientos prácticos) de que dispone un determinado grupo social; por otra parte, puede referirse a un conjunto de rasgos culturales (representaciones, reglas y valores) relacionados con las técnicas, en esta investigación consideramos la cultura técnica como el conjunto de normas principio, valores y representaciones que tienen los agentes en relación con las técnicas. Es importante mencionar que los sistemas técnicos son en realidad sistemas híbridos, socio-técnicos que incorporan por lo tanto componentes culturales, económicos y organizativos o políticos, y además funcionan o se desenvuelven en un entorno formado por otros sistemas sociales más amplios que influyen en ellos y a su vez son afectados por ellos, es decir, la cultura forma parte de los sistemas técnicos y la técnica forma parte de la cultura. (Quintanilla, 1998, pág. 56)

En consecuencia, se puede definir la cultura técnica de un grupo social como una cultura específica, formada por todos los rasgos culturales (información descriptiva, práctica y valorativa) que se refiere a, o se relaciona de algún modo con, sistemas técnicos. Los componentes principales de la cultura técnica son:

- El componente simbólico o representacional de la cultura técnica: Son los conocimientos, creencias y representaciones conceptuales o simbólicas sobre las técnicas y sobre los sistemas técnicos.
- El componente práctico de la cultura técnica: Son las reglas y pautas de comportamiento, habilidades y conocimientos operacionales referidos a sistemas técnicos.
- El componente valorativo o axiológico de la cultura técnica: Son los objetivos, valores y preferencias relativos al diseño, adquisición, uso, entre otros.

Estos componentes se pueden presentar en dos modalidades: aquellos que están incorporados a sistemas técnicos y aquellos que aún siendo parte de la cultura técnica de un grupo social, no están incorporados a ningún sistema técnico. El sistema técnico es un sistema híbrido socio-técnico, al considerar componentes económicos, políticos, técnicos, organizativos y culturales que están en interacción con un entorno formado por sistemas sociales más amplios que influyen en ellos. Es importante retomar este concepto ya que nos permite interpretar la cultura técnica de la empresa estudiada en un sistema social diferente de donde se construye esta cultura, Canadá vs. México.

Tres aspectos a considerar como premisas en el tratamiento de las nuevas relaciones laborales son:

- Que el movimiento obrero a nivel internacional se encuentra prácticamente derrotado, por lo que el trabajador ya no cuenta con las instancias que le permitían resistirse colectivamente a la explotación. Como consecuencia, aparentemente no debería existir ningún elemento que impida la redefinición por parte del capital de las relaciones capital-trabajo, es decir, la reestructuración del proceso productivo a partir de las nuevas necesidades del capital.
- Que el aspecto tecnológico es preponderante para marcar nuevos ritmos de productividad, de tal forma que si el modelo de producción no cuenta con la capacidad suficiente para introducir innovaciones organizacionales en el proceso de trabajo quedará rezagado en la competencia comercial.
- Que el aspecto de la cultura, en general, y el de la cultura laboral y técnica, en lo particular, le asigna una nueva dimensión al papel que desempeña el factor humano. Así, el reto fundamental para el capital será cómo comprometer al factor humano en los requerimientos de productividad y calidad que exige el nuevo contexto económico internacional.

Taylorismo-fordismo

A principios del siglo XX predominaron dos teorías que, de hecho, guiaron la lógica organizacional del proceso de trabajo: el taylorismo y el fordismo. Las dos vertientes tuvieron como objetivo primordial el elevar la productividad por medio de la eliminación de los desperdicios. En lo esencial, buscaban la extensión de la ganancia. El aporte fundamental de estas teorías de la productividad era el control que se imponía a la mano de obra bajo los principios de tiempos y movimientos. Con esto se logró de manera más clara el paso de

una explotación absoluta a una relativa (Coriat B. , 1985), es decir que, en lo sucesivo, el capital mantendría un mejor control sobre el proceso de trabajo a partir de la mano visible (Chandler, 1992) de la dirección que intentaría introducir elementos innovadores a nivel organizacional, y también tecnológico, para elevar la productividad. Evidentemente, la progresiva introducción de la tecnología en el modelo organizacional del trabajo, impulsada a partir de estas teorías, marcó otro ritmo que hizo más sencilla la instauración de un control de tiempos y movimientos. Como lo señala Coriat con las nuevas normas de trabajo, la separación entre ejecución y control y el estudio de tiempos y movimientos, “se invierte el orden del saber y del poder en el taller, el cronómetro “libera” un espacio nuevo para la acumulación del capital.” (Coriat B. , 1985, p. 35 y 36).

En este trabajo, distinguimos entre la elevación de la productividad por la innovación tecnológica y el aumento de la productividad promovido por el mayor control del proceso de trabajo y a la intensidad del mismo, en el que cifraremos la atención del análisis, en virtud de que la mayoría de las Pymes mexicanas incrementan su productividad por la sobreexplotación del trabajador. Por un lado, el taylorismo, (Coriat B. , 1985) se caracterizó fundamentalmente por la especialización de los trabajadores en una actividad concreta del proceso de trabajo. Como resulta evidente, esta especialización corresponde a la misma naturaleza de la división social de trabajo sobre la que emergió la estructura productiva capitalista. En ese sentido, la emergencia de la teoría de la producción taylorista representa la solución que el capitalismo da en una etapa determinada en la que se requiere elevar la productividad, más concretamente, controlar el proceso de trabajo a partir de los principios de tiempos y movimientos, definiendo su ritmo conforme a objetivos predeterminados, la extracción del saber de los obreros y su implicación en la intensidad del trabajo y la extracción del plustrabajo.

Esto reflejó, a nuestro parecer, dos cuestiones fundamentales: una, que salía a la luz la separación entre el trabajo directivo y el trabajo concreto, entre cuadros gerenciales y trabajadores, es decir, el distanciamiento entre la concepción y la ejecución del trabajo; dos, que en un contexto de resistencia de los trabajadores a la explotación, el capital intenta controlar la acción del trabajo. Así, el taylorismo viene a resolver la posible independencia del productor directo en el proceso de trabajo. De ahí que en lo sucesivo la productividad irá en aumento en la medida en que se eliminan los tiempos muertos y por lo tanto, el control de los tiempos y movimientos impone una progresiva especialización de cada posición en la línea de montaje. La permanencia del trabajador en una posición específica propicia una mayor especialización del trabajo y, así, la posibilidad de incrementar la productividad.

En ese sentido, las innovaciones organizacionales, consideradas en este trabajo como innovaciones tecnológicas blandas, que en lo sucesivo se incorporan al proceso productivo, tendrán como referente básico los principios tayloristas que permiten establecer medición entre tiempo de trabajo y volumen de producción; pero, sobre todo, controlar el comportamiento productivo, a nivel individual y colectivo, en un lapso determinado de tiempo. Es decir, se trata de una relación muy estrecha entre la especialización del trabajador y el tiempo en que logra cierto volumen de producción.

Por su parte, el fordismo se caracteriza en que, basado en los principios tayloristas, (Leborgne, D. y Lipietz, A., 1992) promueve la estandarización del trabajo y, por ello, la elevación de la productividad mediante la incorporación de tecnología al proceso de trabajo. De hecho, esta estrategia del capital es lo que convierte al trabajador en un apéndice de la máquina por su propia alienación. La línea de montaje y, por consiguiente, la organización del trabajo quedan estructuradas a partir del ritmo y los requerimientos de la maquinaria utilizada en el taller, fábrica o industria, la implementación de las nuevas normas de producción y productividad

La acumulación del taylorismo y el fordismo determina la nueva disciplina industrial que a partir de entonces sustentará la esencia de la organización del trabajo. Por ello, las proposiciones que Taylor y Ford hacen a las teorías de la productividad revisten vital importancia al posibilitar la idea de tiempo asignado. Por medio de la línea productiva, Ford aporta el concepto de tiempo

impuesto que se refiere a la especialización de las funciones, la fragmentación de las tareas y la medición de tiempos y movimientos.

Este modelo original (basado en una producción en masa sobre líneas de montaje inflexibles, con necesidades de poca calificación para dotar de mercancías rígidas) entra en auge conforme se van multiplicando los mercados, tanto a nivel internacional como nacional. El desarrollo industrial y la expansión del mercado de trabajo propician y respaldan una producción en serie que pretende atender la demanda de las masas. Esta situación de auge llega a su crisis en el momento en que emergen nuevas potencias económicas (Alemania y Japón) que le disputan la supremacía a la economía estadounidense, y cuando el modelo individualista sustentado en los principios tayloristas-fordistas entran en conflicto en la década de los setenta. El llamado neofordismo llega a su término por provocar la erosión de las relaciones entre el capital y el trabajo que, en retrospectiva, afectaron los niveles de productividad. El individualismo estadounidense había concedido demasiadas atribuciones al capital: una contractualización a largo plazo de la relación salarial, sin restricción al derecho empresarial al despido, programación de los aumentos salariales indexados a los precios y a la productividad en general (Leborgne, D. y Lipietz, A., 1992). Es decir, que en el período que corrió del fin de la Segunda Guerra Mundial a la década de 1970, se eliminó cualquier iniciativa de los trabajadores que propusiera alternativas en el proceso de trabajo para garantizar la elevación de la productividad.

Posfordismo

El posfordismo es un intento de reestructuración del modelo de producción que las empresas estadounidenses, fundamentalmente, intentan introducir para recuperar el terreno perdido en la competencia económica contra capitales extranjeros, principalmente japoneses y alemanes. Tres principios sobre los que se basa esta propuesta son: 1) distribuir el trabajo en “islotos” y pequeños grupos de trabajo, rompiendo con la lógica de los puestos individuales y las actividades parcializadas; 2) romper la lógica unidimensional de la línea de montaje e instaurar una nueva organización del trabajo a través de mini-líneas; y 3) remplazar la banda de ritmo fijo. Se trata, ahora, de incorporar cambios a nivel de la organización del trabajo, de innovaciones organizacionales y no tanto de incorporación de tecnología, aunque evidentemente también es muy importante.

Los nuevos propósitos de la economía estadounidense y británica, anteriormente sustentados en el modelo neofordista, intentan responder a una demanda profundamente imprevisible que, en un contexto de crisis económica a nivel internacional, exige atender nuevas condiciones tanto de calidad como de cantidad. Por ello, resulta imprescindible implementar suficientes innovaciones en el proceso de trabajo que permitan atender la diversificación del mercado. La experiencia del modelo japonés y su éxito basado en el principio de justo a tiempo influyen en la administración estadounidense.

Para el posfordismo el dilema está cifrado en el rompimiento que supone el modelo, en cuanto a la marginación participativa de los trabajadores en el proceso de trabajo. Así, la creación de una nueva cultura laboral que comprometa a los trabajadores con los objetivos de productividad que hoy imperan en el mercado constituye el reto para el capital (Cressey, 1990). Entonces, se reconoce la necesidad de humanizar las relaciones con el factor humano productivo. Este cambio significa la transición de la producción en masa a la especialización flexible la cual prioriza la creciente y permanente segmentación del mercado, esto es producto del fracaso de tres de las empresas más poderosas de Estados Unidos y del mundo entero: Steel (productora de acero), General Motors (industria automotriz) e IBM (industria de la electrónica), estas super-empresas tuvieron su crisis en situaciones que fueron aprovechadas por empresas mucho más chicas, con alta tecnología y con gran capacidad de establecer una producción flexible. Así, en lo sucesivo, la productividad se impulsará por medio de:

1. Empresas medianas y pequeñas más o menos especializadas.
2. El sustento de la oferta territorial del trabajo calificado para una rama específica.
3. Una producción orientada con flexibilidad a la demanda.

Esto marca una clara tendencia de las grandes empresas hacia su reestructuración en unidades semiindependientes dentro de una estructura flexible, en todos los terrenos, en lo que se refiere a sus recursos humanos, financieros, activos y de producción.

La crisis del fordismo en la década de 1970, es la causa de un marco de competitividad cuya lógica no alcanzó a elevar la productividad al grado requerido en el ámbito económico por el nuevo orden internacional. Las empresas estadounidenses que adoptaron ese modelo productivo entraron en un proceso de endurecimiento tecnológico que no modificó sustancialmente el proceso de trabajo y se privilegió la innovación tecnológica sobre la organizacional (Coriat B. , 1992). Así, entendemos la lógica de los cambios que se intentan implementar en la etapa del posfordismo. Entonces, es factible afirmar que el posfordismo no significa otra cosa que el intento de apropiación de la experiencia del modelo japonés; la diferencia se encuentra en que se mantiene la cultura laboral basada en la disciplina, el control y el conflicto.

Toyotismo o Lean Production

Es evidente que tanto el modelo de producción de Alemania como el de Japón toman como base los fundamentos de la productividad propuestos por Taylor y Ford, sólo que intentan eliminar los factores político-culturales que resultan nocivos para garantizar la participación y, por consiguiente, el compromiso de los trabajadores. En ese sentido, se entiende la sugerencia de Bell con respecto al rompimiento existente entre la política y la economía y entre la cultura y la economía donde, según su interpretación, la crisis cultural, a la que agregaríamos la crisis económica, se debe a la exacerbación del individualismo (Bell, 1993). Por lo tanto, el éxito del modelo japonés es entendible.

Este modelo de producción se conoce bajo el nombre de modelo "toyota" o modelo "ohnista" (Coriat B. , 1992a) y/o modelo "lean production" y se fundamenta en dos principios básicos:

1. la producción de "justo a tiempo"
2. la "auto-activación".

Evidentemente, este modelo de producción promueve la incorporación de altos niveles de tecnología en el proceso de trabajo, pero también queda respaldado por la cultura japonesa proveniente del período de posguerra, en donde las condiciones económicas fijaron los retos que tanto gobierno como empresarios vencían ya a principios de la década de los setenta. Esto impuso un lógica que guiaría a la producción a ofertar las pequeñas cantidades que demandó el precario mercado japonés de los años 1950. De ahí que el principio de justo a tiempo implique otra serie de elementos que redondean el alto grado de adaptación del modelo japonés, así como su gran capacidad para bajar el costo. El "justo a tiempo" impone una disciplina de "inventarios cero", tanto de materia prima como de productos terminados. Éste es el primer elemento para determinar la reducción de los costos, siendo fundamental balancear las líneas de producción para evitar cuellos de botella, principalmente si la producción está fragmentada en distintos países, como son los sistemas modulares.

A la vez, el principio de los inventarios cero otorga la lógica a la idea de empresa mínima, que hoy emerge como el principal objetivo de la modernización productiva, el cual trata de una estructura con una alta propensión a flexibilizar los volúmenes de producción, así como variar el tipo de producto y para ello es necesario eliminar los excesos, tanto de personal como de equipo. Éstos son los principales puntos que occidente ha intentado copiar del modelo japonés y que, hasta cierto

punto, incorporan mediante una política administrativa predeterminada, controlable, podríamos decir. Ohno concibe esta situación como un modelo adaptado a la producción de volúmenes limitados de productos diferenciados y variados. En la producción de aviones, como la línea de productos que tiene Bombardier, se adopta este modelo ya que permite tener producción de pequeños lotes, un avión por semana del Global Express, y con características únicas de acuerdo con las necesidades de los clientes como el LearJet.

El mayor mérito en el mantenimiento de un alto grado de productividad, con el respectivo grado de calidad requerida actualmente, se le debe al papel que desempeñan dentro del proceso de trabajo los empleados japoneses. Se trata de una relación de trabajo en la que existe un compromiso negociado, lo que conlleva una alta participación por parte de los trabajadores, ya sea para controlar la calidad o como fuerza innovadora para mejorar los procedimientos en la organización del trabajo. En esto radica realmente la fuerza del modelo japonés. Evidentemente, el compromiso asumido por parte de los trabajadores está respaldado por la responsabilidad empresarial en cuanto a la remuneración.

Un sistema de remuneración basado en la productividad colectiva, que rompe con el individualismo, propicia el compromiso del grupo para garantizar el volumen y la calidad. Una remuneración de retiro promueve que el trabajador se entregue al 100% del tiempo efectivo de trabajo. Así, ese trabajador tiene un alto grado de participación en las innovaciones organizacionales que repercuten en el bien final de la empresa.

El mismo aspecto de la innovación tecnológica recae en la mano de obra, la cual en el caso japonés, al contar con un alto grado de capacitación, fortalece la potencialidad de los trabajadores para proponer mejoras en los sistemas de calidad. Entonces, los requerimientos de diversificación en la producción, que sólo se sustentan en una estructura flexible, dependen en mucho del compromiso de los trabajadores con la empresa. Ése constituye el desafío de los empresarios y naciones que piensan al revés.

De tal forma que si la tendencia de hoy es incorporar al trabajador activamente, con una disposición de polivalencia en un marco de automatización y alta calificación de la mano de obra, habrá que pensar en la oportunidad de un trabajador altamente participativo. Esto provocará, para bien, la reconfiguración de las estructuras de poder y autoridad al interior de la unidades productivas.

Otro punto muy importante en la forma de producción toyotista y/o lean production, es la subcontratación de partes de los procesos de producción, o parte de componentes, que anteriormente se producían en la propia empresa. Ahora la relación entre empresa matriz, subcontratistas y proveedores es muy estrecha y existen diversas modalidades como lo señala Julien, en las redes de orquestación se "observan empresas autónomas, subcontratistas de primero, segundo o tercer nivel, cooperando bajo el gobierno de una empresa ancla, y que desarrolla recursos importantes colectivos y complementarios, como de conocimiento o capacidad compartidas" (Julien, 2009, pág. 70).

Para esto, se firma un contrato cuya vigencia está determinada por el ciclo de vida del producto, aunque en muchos casos la relación continua, también hay contratos de subcontratación de un servicio, como sería la fabricación de componentes necesarios para corregir errores de producción; en estos aspectos los subcontratistas están divididos en primera, segunda y tercera generación. El modelo toyotista o lean production rompe con el fordismo y el neofordismo ya que dejan de ser empresas integradas horizontal y verticalmente y se convierten en empresas que buscan la desconcentración. Como se verá más adelante la industria aeronáutica sigue este modelo de producción.

Metodología

La metodología utilizada fue cualitativa, se realizaron varias visitas a la empresa en sus dos plantas de Querétaro y una visita a la planta de Montreal. Se realizaron entrevistas al personal operativo, supervisores y algunos expatriados, el objetivo fue conocer los problemas en los procesos de transferencia de conocimientos de los componentes Q400 y Global Express.¹ Las entrevistas realizadas a los expatriados fueron clave para entender el cambio cultural, la visita a las empresas (Querétaro y Montreal) nos permitió recoger el componente simbólico o representacional de la cultura técnica y posteriormente comentarlas con algunos actores organizacionales, y descubrir las diferencias culturales.

La visita a la planta de Montreal fue fundamental para percibir cambios en las prácticas y relaciones laborales. En esta visita no se tuvo la autorización para realizar entrevistas, fue visual pero nos llevó a plantear nuevas interrogantes culturales en las relaciones culturales, laborales y prácticas sociales en el espacio fabril.

Se realizaron entrevistas semidirigidas a la coordinadora académica de la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro (UNAQ) y al coordinador académico del Conalep de la carrera técnica de maquinados, con el objetivo de conocer el papel que juegan estas instituciones en la calificación de los jóvenes que se incorporarán a este sector económico, que está demandando mano de obra calificada y especializada y que son transmisores del *habitus* en palabras de Boudieu. Estas instituciones educativas transfieren la estructura de significados necesarios para incorporarse a una nueva cultura fabril y podríamos decir que son una pieza clave para lograr una hibridación cultural acelerada, principalmente al ser los ingenieros canadienses los que desarrollan el plan de carrera y al ser los primeros profesores de la UNAQ.

Se realizó una búsqueda hemerográfica, en páginas institucionales web y bibliográfica sobre el sector y de planteamientos teóricos que nos permiten interpretar el fenómeno social que se presenta en esta empresa.

Bombardier una empresa de transportación basada en la innovación tecnológica

Bombardier es una gran empresa canadiense con presencia a nivel mundial, que tiene sus orígenes en el año 1937, esta empresa se ha dedicado a la transportación, en nieve, en riel, en agua, en tierra y aire. La diversificación en su línea de productos de transportación se debe a las estrategias utilizadas a nivel internacional, las cuales están dirigidas a la innovación, adquisición y fusión con otras empresas. Actualmente cuenta con dos divisiones que son líderes en su sector: Bombardier Aerospace y Bombardier Transportación, las cuales tienen una plantilla de empleados a nivel mundial de 65,200; de los cuales participan 30,300 en Aerospace y 34,900 en Transportación, con ingresos al cierre del ejercicio del 31 de enero de 2011 de 17,700 millones de dólares USA y sus acciones (BBD) se negocian en la Bolsa de Valores de Toronto.

Bombardier es una empresa basada en la gestión del conocimiento, como lo señala Druker (2001), el recurso productivo básico es el conocimiento y la clase dominante será la que lo posea, “los trabajadores del conocimiento”. A lo largo de la historia de Bombardier vamos a constatar que sus decisiones estratégicas tienen como fundamento principal encontrar y aprovechar el conocimiento que está en todo el mundo, de ahí que cuentan con más de 59 centros de producción en 23 países del mundo. La presencia de Bombardier Aerospace en Querétaro también refleja su modelo de gestión basado en el conocimiento al impulsar a la Universidad Nacional Aeronáutica

¹ Las entrevistas realizadas con el personal operativo fueron realizadas por la Mtra. Juana Hernández, las cuales fueron grabadas y posteriormente transcritas. Dos entrevistas con *expatriados* fueron realizadas por la Dra. Griselda Martínez y la Mtra. Juana Hernández en los meses octubre 2009 y enero 2010.

en Querétaro, cuyos planes curriculares y los primeros cursos de formación de profesores los impartieron ingenieros de esta empresa.

Siguiendo a Bueno (2002), los procesos de conocimiento se caracterizan por un conjunto de factores externos e internos, estos procesos llevan a una acumulación del capital intelectual que está compuesto por tres capitales principales, el humano, integrado por el conjunto de conocimientos de naturaleza explícita y tácita que tienen las personas; el estructural, que es el conocimiento desarrollado por la organización y que es de su propiedad, como son: modelos de gestión, organización del trabajo, tecnología en máquinas y herramientas, y el relacional, que es el conocimiento generado, tanto por el negocio como la cadena de valor y por los distintos agentes sociales, económicos y políticos.

A continuación se relata la historia de la empresa resaltando las decisiones estratégicas que hacen posible que se encuentre entre las mejores posiciones del mundo al lograr la acumulación del capital intelectual en sus tres capitales: humano, estructural y relacional.

El Origen. Vehículos para nieve Josep-Armand Bombardier un empresario schumpeteriano

Los orígenes de Bombardier, están ligados con el ingenio, la visión y el espíritu empresarial de un joven mecánico, Joseph-Armand Bombardier quien en 1922, a la edad de 15 años, inventó el primer vehículo que podía circular en nieve, su motivación fue el ayudar a la gente de las zonas rurales que habitaban en lugares casi inaccesibles por la nieve en Quebec, Canadá. Pero es hasta 1937 que lanza como producto comercial el auto nieve B7 con capacidad de siete pasajeros y en los años siguientes se comienzan a fabricar autos nieves para doce pasajeros y desarrollan una serie de modelos dedicados a la transportación específica, como son: ambulancia, correos, escolar, comercial. (Bombardier, 2011)

Si bien Bombardier en 1949, tenía una buena posición en el mercado, busca una mayor expansión al conjuntar dos sucesos, por un lado la política gubernamental del gobierno de Quebec de abrir nuevos caminos rurales y el desarrollo de un vehículo que podía circular en cualquier época del año en las grandes extensiones de bosques. Este vehículo tenía ruedas que se podían intercambiar por esquís, lo que logró un incremento acelerado en sus ingresos, Neffa considera que las innovaciones exitosas, como es este caso, resultan del encuentro entre necesidades y oportunidades, la relación estrecha de los investigadores y tecnólogos con los empresarios, de los productores con los consumidores y usuarios, comprendiendo sus necesidades. (2000, pág. 187) Diez años después, en 1959, el empresario-innovador lanza al mercado su último invento, la moto de nieve ideal “Ski-Doo”, desafortunadamente cinco años más tarde muere, alcanzando únicamente a ver los primeros signos del éxito sensacional de la moto. Bombardier dejó una empresa con una gran solidez comercial y sana financieramente. Joseph-Armand Bombardier es la representación del empresario-innovador señalado por Schumpeter, ya que rompió con ideas predeterminadas de su época y siempre promovió el cambio atendiendo a las necesidades de su entorno.

La sucesión. Un cambio hacia la transportación en riel.

El hijo del dueño fundador, Laurent Beaudoin, se convierte en el presidente de la sociedad, él es quien inicia el periodo de diversificación a través de acciones estratégicas como son: el cotizar en la bolsa y las adquisiciones de empresas estratégicas que fueron claves para su crecimiento. Como lo menciona la historia de Bombardier, esta empresa está centrada en enfrentar crisis, que son vistas como nuevos desafíos (explosión creativa), aprovechar las oportunidades con una constante innovación, creatividad, audacia y dinamismo empresarial. (Bombardier, 2011) La flexibilidad y visión que mostró el equipo de dirección de Bombardier para reorientar su pro

ducción e incursionar en nuevos transportes, al pasar de transportes para nieve a los transportes en riel, permitió aprovechar su capacidad instalada al disminuir la demanda de vehículos de nieve. La nueva generación de Bombardier continúa con la cultura de innovación y de romper la resistencia al cambio. El nuevo equipo de dirección de la empresa, va aún más lejos en la innovación exitosa, al entrar a un nuevo sector del mercado. Beaudoin mantiene el perfil de empresario/innovador desde la lógica schumpeteriana, el mantener una organización basada en la gestión del conocimiento les ha permitido desarrollar nuevas tecnologías, nuevos procesos y nuevas filosofías de gestión globalizada.

El sector de transportación está considerado como líder mundial en la industria del transporte ferroviario con gran diversificación de productos y servicios a nivel mundial. El crecimiento acelerado de esta empresa se basa en las decisiones estratégicas tomadas dentro del sector de la transportación con adquisiciones claves, en el caso de México, Bombardier adquiere, en 1992, la empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, su compra se dio en el marco de la privatización de empresas en el sexenio salinista.

A continuación se presenta la cronología de adquisiciones realizadas a lo largo de treinta años. (Bombardier, 2011) La entrada al mercado europeo, el mercado de transporte ferroviario más grande del mundo, lo logra con la participación del 45% de las acciones de la empresa belga de construcción ferroviaria y metálica, posteriormente adquiere la empresa francesa que tiene el segundo lugar del mercado francés. Desde el 2002 esta división se trasladó de Montreal Canadá a Berlín Alemania.

1971	Lohnerwerke (Austria)
1976	MLW-Worthington (Canadá)
1984	Alco Power (U.S.)
1988	BN Constructions Ferroviaires et Métalliques (Bélgica)
1989	ANF-Industrie (Francia)
1990	Procor Engineering (Bretaña)
1992	UTDC (Canadá)
1992	Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (México)
1995	Waggonfabrik Talbot (Alemania)
1998	Deutsche Waggonbau (Alemania)
2001	DaimlerChrysler Rail Systems - Adtranz (Alemania)

Bombardier conquista el cielo

Las decisiones estratégicas, el modelo de gestión basado en el conocimiento y la innovación de procesos, así como un crecimiento acelerado y su presencia a nivel mundial, llevan a la empresa a incursionar en un nuevo sector, ahora el aeronáutico. En 1986, se incorpora en este sector por la adquisición de la empresa canadiense fabricante de aviones denominada Canadair. Desde una interpretación evolucionista de inspiración schumpeteriana, señalada por Neffa nos permite comprender el proceso de crecimiento e innovación de Bombardier, para Cohendet la firma, más que ser una procesadora de información, es un procesador de conocimientos, “las firmas organizan la producción y la atención se centra, por una parte, en sus competencias y capacidades organi-

zacionales para hacer bien las cosas y de manera confiable y, por otra parte, en los procesos de aprendizaje. Las competencias se refieren al conjunto de rutinas, de “saber hacer”, diferenciados y de activos complementarios que la firma pone en acto para resolver los problemas que se plantean. (2000, pág. 116)

Bombardier toma decisiones de acuerdo con su historia (path-dependency), para conquistar el cielo, en el análisis de la empresa se detecta que la empresa utiliza sus competencias y capacidades organizacionales, pero también las capacidades empresariales para detectar las necesidades del mercado y los comportamientos de los diversos actores. Las decisiones estratégicas mantienen la misma trayectoria tecnológica utilizadas en el sector de transportación, la cual se logra por medio de la adquisición de firmas líderes del sector, pero aprovechando sus conocimientos y capacidades adquiridas para integrar los procesos de producción y un amplio portafolio de servicios. En 1989 adquiere la empresa Short Brothers plc en Irlanda lo que le asegura la conquista del mercado europeo. Las siguientes adquisiciones fueron: 1990 Learjet Corporation's assets (U.S.); 1992 de Havilland (Canadá) y en el 2000 Skyjet (U.S.)

Un año después del atentado del 11 de septiembre del 2001, la empresa toma la decisión de vender su división de transportes de recreación y se dedica exclusivamente al sector de transportación ferroviaria y aeroespacial especializando su modelo de gestión modular.

El modelo de gestión de Bombardier está basado en el conocimiento que permite encontrar mecanismos de aprendizaje para lograrlo, esto lo señala Cohendet citado por Neffa “crear y hacer circular los conocimientos; canalizar los procesos de aprendizaje, orientándolos en la dirección precisa; estimular la diversidad y la búsqueda de nuevos conocimientos, para evitar el bloqueo de los procesos cognitivos y que haya incoherencia entre los conocimientos individuales y colectivos; velar para que quienes tienen conocimientos tácitos los expliciten o compartan en el colectivo de trabajo.” (2000, pág. 117)

El modelo de gestión de la calidad y excelencia lleva a considerar que todos los empleados y cadena de suministros que tienen un sentido de la innovación y un compromiso permanente con la excelencia, como se comentó anteriormente, son los principios del modelo toyotista/learn production.

Bombardier aeronáutica es el tercer fabricante de aviones civiles en el mundo, además tienen un amplio portafolio de servicios, la sede se encuentra en Montreal Canadá, sus pedidos durante el año 2010-2011 fueron por 16.6 millones de dólares de USA, con 201 pedidos netos y se entregaron 244 aviones. Las plantas de producción se localizan en Canadá, Estados Unidos, Reino Unido (Irlanda del Norte) y México. Se tienen centros de servicio de mantenimiento, distribución, venta de refacciones y ventas en todo el mundo. (Bombardier, 2011).

La cadena de suministros es una prioridad estratégica para Bombardier, de ahí la importancia de que las pequeñas y medianas empresas mexicanas logren un desarrollo en sus procesos y productos para integrarse en esta cadena de proveedores en diseño y fabricación de componentes para aviones, para obtener así una transferencia tecnológica del desarrollo de este sector a nuestro país. Si no es así, el único beneficio será el crecimiento en empleos a nivel operativo, y los incrementos en exportaciones del sector serán a precios de transferencia y no de valor agregado y especialización.

Este proceso de aprendizaje y transferencia del conocimiento será analizado en el caso de Bombardier Querétaro, en donde los empleados tienen un sentido de la innovación y un compromiso permanente con la excelencia.

Industria aeronáutica en Querétaro

La industria aeronáutica en México es reciente, pero está presentando un crecimiento acelerado al ser el sector estratégico para el desarrollo nacional del sexenio de Felipe Calderón. Por esto, México busca conjuntar esfuerzos tanto de los gobiernos federales y estatales, instituciones de educación superior y media superior y empresas, a fin de desarrollar las capacidades técnicas y de infraestructura que permitan manufacturar y diseñar productos para el sector aeronáutico.

Por esta situación, México se está convirtiendo en un territorio estratégico para industrias aeroespaciales europeas, estadounidenses y canadienses, ya que obtuvo la autorización para la certificación BASA de la U.S. Federal Aviation Agency (Hualde A. y Carrillo J., 2007, pág. 67). Aquí, vale la pena recordar la firma del convenio entre México y Francia para hacer un corredor aeroespacial en Querétaro en 2010, para esto se tiene un total de 24 establecimientos del sector aeronáutico divididos de la siguiente manera: 8 fábricas de manufactura; 12 de manufactura, operación y mantenimiento y; 4 de investigación y desarrollo. (Concyt, Promexico, SE, FEMIA, COMEA, 2009)

La principal empresa del parque aeroespacial es Bombardier, la cual fue instada en 2005 e inició sus operaciones en 2006, para fabricar fuselajes y arneses de cableado eléctrico. En octubre de 2010, se inauguraron oficialmente, en el Parque Aeroespacial de Querétaro, las instalaciones para la fabricación de componentes y montaje final del Learjet 85. En la planta de Belfast se seguirá haciendo el desarrollo tecnológico y de diseño,

además del proceso de producción del ala de las estructuras primarias de este modelo de avión.

Bombardier va a la punta del cluster y actúa como ejemplo para que otras empresas del ramo se instalen. Además, el gobierno estatal está generando las condiciones de infraestructura necesarias para la instalación de los proveedores en el parque industrial aeroespacial y las Instituciones de Educación Media y Superior encargadas de dotar la mano de obra calificada.

El impacto de estas decisiones se ve con el crecimiento de la planta de Querétaro México, en donde se emplean más de 1.200 trabajadores y se fabrican los componentes estructurales de aviones, incluyendo la familia de jets Global de fuselaje de popa, el Q400 NextGen aviones de control de vuelo paquete de trabajo y la CRJ700/900 / 1000 NextGen y Challenger 605/850 timones de las aeronaves, así como arneses eléctricos principales y sub-ensambles de aviones comerciales y de negocios de Bombardier. (Bombardier, 2011).

Además, este sector puede crear las condiciones estructurales para promover la reconversión industrial la cual, de acuerdo con el gobierno federal, es fundamental para salir de la crisis económica y crear las condiciones para un crecimiento sostenido y que se espera sea equitativo. Según diferentes informes, en la industria aeroespacial, México, logrará la tan anhelada diversificación de la actividad industrial y la indispensable generación de empleos, profesionales técnicos capacitados y mejor pagados. (Concyt, Promexico, SE, FEMIA, COMEA, 2009)

El sector está demandando la calificación de la mano de obra y su certificación, ya que exige nuevos conocimientos y saberes para incorporarse a una industria nueva como

es el sector aeroespacial. Hay que recordar que no son sólo saberes sino que también implica un cambio en la cultura laboral y técnica ante la exigencia de nuevos comportamientos y estructuras de significados en los espacios industriales donde interactúan culturas laborales distintas, como es el caso de la Bombardier Qro. Es muy importante considerar esto porque dentro de los reportes hemerográficos, en ningún momento se menciona esta hibridación de culturas laborales.

La cultura laboral y técnica de Bombardier es un ensamblado de culturas laborales y nacionales, existen significados distintos sobre la autoridad, el tiempo de descanso, la responsabilidad, los errores, las relaciones laborales y contractuales que modifican el tejido social de la empresa. En Querétaro coexisten trabajadores de alto nivel jerárquico canadienses y en la producción también se encuentran contratistas canadienses. En esta construcción de significados la historia socio-laboral de Quebec y México no son las mismas. Significa pasar una cultura laboral con bases tayloristas/fordistas de la disciplina, la especialización y el conflicto a una cultura laboral con bases toyotistas, donde la confianza, la autonomía y la polivalencia están en el centro de la interacción entre jerarquía y el personal operativo en el espacio fabril.

El estudio de las grandes empresas multinacionales, como Bombardier, con modelos organizacionales basados en el toyotismo y en los principios del lean production, nos permiten discutir los alcances, limitaciones y contradicciones de estos sistemas de trabajo en culturas laborales distintas. En esta empresa se establecen relaciones laborales y de producción basadas en la confianza y la autodisciplina de los trabajadores, a primera impresión es una empresa en donde las jerarquías son laxas, existe un ambiente agradable y de camaradería entre los trabajadores. Para analizar la empresa Bombardier retomo elementos trabajados por Reygadas en el análisis de la empresa Altec maquiladora del sector automotriz.

La evaluación de una fábrica de esta naturaleza no es tarea sencilla, porque Altec es una mezcla de elementos plausibles y criticables: libertad y control, innovación y conservadurismo, democracia industrial y autoritarismo postmoderno, generación de riqueza y bajos salarios. A lo largo de varios años de investigar esta empresa encontré, por un lado apertura, buen trato, relaciones laborales armoniosas, compromiso con su personal y calidad y, por el otro, nuevas formas de control del personal, tareas repetitivas y remuneraciones bajas para las operadoras, así como cerrazón hacia todo lo que pudiera significar sindicatos o formas colectivas de representación de los trabajadores. (Reygadas, 2002, pág. 105)

Bombardier tiene dos plantas de producción, una se encuentra en el Parque Industrial del Marqués, en la que se fabrican los elevadores, el timón (rudder) y el estabilizador horizontal para el modelo Q 400, este proceso de producción se realizaba en Mitsubishi-aeroespacial en Japón y se decidió transferir a México a partir de 2007. La planta más grande, es la que opera en el Parque Aeroespacial de Querétaro que está en la zona del Aeropuerto Internacional, en esta planta se inició con la fabricación de arneses, o sistema eléctrico de casi todos los modelos de avión de la empresa. En este complejo industrial también se fabrican los sub-ensambles menores, el estabilizador vertical (vistab), el barril, las vestiduras y acabados de estas partes del modelo Global Express, el cual se fabricaba en Toronto, Canadá.

Estos tres procesos de producción, arneses y componentes de los modelos Q 400 y Global Express y otros componentes, obedecieron a decisiones estratégicas distintas, además el proceso de transferencia se dio en contextos de consenso y conflicto diferentes, lo cual impactó en su curva de aprendizaje y aprehensión del conocimiento y comportamientos. Cabe aclarar que para estos dos modelos de avión el ensamblaje final se realiza en Toronto Canadá.

Para entender el significado del cambio organizacional y cultural de la llegada de Bombardier a Querétaro, quiero referirme a la descripción que realicé en mi diario de campo.

Para llegar a la planta de Bombardier, del Parque Aeroespacial, es tomar el camino del Aeropuerto Internacional, en el camino es rural, y el complejo industrial nos significa entrar a la modernidad internacional. Se tienen dos grandes instalaciones, el complejo industrial de Bombardier y más adelante las instalaciones educativas de la Universidad Nacional Aero-náutica en Querétaro (UNAQ). Los trabajadores para llegar a la planta tienen que utilizar el transporte institucional o transporte privado, no existe ninguna ruta de transporte colectivo.

La impresión que tuve al entrar a la planta, después de pasar la recepción y control de seguridad, fue entrar a las instalaciones de la empresa en Canadá. El idioma que se escuchaba en las oficinas era el inglés y en la planta se tenía una mezcla de español e inglés. En el comedor y a lo largo de todas las instalaciones hay comunicados en español, inglés y francés. (Martínez G. y Hernández J., 2009)

En la planta de Bombardier Qro., el tejido social es complejo por la diversidad en el conocimiento de los idiomas, dentro de la empresa se tiene una interacción entre personas que hablan en idiomas distintos, lo que en ocasiones impide o dificulta la comunicación. En la planta interactúan expatriados canadienses que no hablan español, que lo hablan un poco o que definitivamente no lo hablan; empleados mexicanos que dominan el inglés, que se dan a entender o que no lo hablan y contratistas canadienses que no hablan español. Estas diferencias en el conocimiento del idioma llevan a problemas en la transferencia del conocimiento, que exigen implementar nuevos mecanismos de aprendizaje para asegurar su aprehensión.

Al entrar a la planta de manufactura, se rompió con mi representación fabril sobre el proceso de producción de un avión, en la mente de las personas ajenas a estos procesos se consideran que están basados en la intensificación del capital, procesos de producción realizados con robots y con alta tecnología en el uso de herramientas. Pero la fabricación de estos componentes es artesanal y tienen un proceso intensivo en mano de obra. La habilidad de los obreros y obreras está en el remachado y taladrado ya que tienen que insertar una cantidad innumerable de piezas pequeñas. En algunos

casos la posición del obrero en pequeños espacios, hacían verlos como acróbatas. El área de producción se encuentra impecable y ordenada, los principios japoneses de las 5S están presentes. Todas las herramientas están en su lugar, sólo cuentan con lo necesario en la estación de trabajo, los trabajadores no tienen que buscar las piezas ya que el almacén entrega los racks con todo lo necesario para la fabricación de cada proceso, lo que permite eliminar los tiempos muertos. La existencia de tableros de control permite, a los trabajadores, identificar con imágenes en que parte del proceso se encuentra el componente. Cada trabajador sabe interpretar y conoce perfectamente las normas de productividad, de producción y de trabajo establecidas por Bombardier basados en los principios toyotistas/lean production en su esplendor.

El ambiente se percibe relajado, existe un gran respeto al tiempo laboral y al tiempo de descanso, todos los trabajadores salen en su horario y en pocas ocasiones se trabaja en tiempo extra.

El modelo de gestión de Bombardier, se basa en un capitalismo flexible, al atacar las formas rígidas de la burocracia y los males de la rutina ciega, como lo señala Sennett,

A los trabajadores se les pide un comportamiento ágil; se le pide también –con muy poca antelación- qué estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales. Poner el acento en flexibilidad cambia el significado mismo del trabajo, y con ello las palabras que usamos para hablar del trabajo.” (1998, pág. 9)

Las características que Sennett analiza sobre la gran movilidad que tienen los trabajadores de las empresas multinacionales, y sus efectos en el carácter, son: la pérdida del sentido de pertenencia a una comunidad, el establecimiento de lazos débiles originados por los cambios constantes de residencia, esta situación se observa con los expatriados, ejecutivos y contratistas, que llegan a México o a otra parte del mundo para implementar el modelo de gestión de Bombardier, el tiempo lo decide el trabajo, en ocasiones llegan con toda la familia, y si bien la empresa hace más asequible su insta-

lación y adaptación a la nueva ciudad. Pero se establecen cambios culturales y se adoptan nuevos comportamientos adecuados al nuevo campus y al habitus.

Transferencia de conocimiento dos experiencias

La transferencia de los procesos de producción a Querétaro de los modelos Q400 y Global Express, tuvieron resultados diferenciados ya que respondieron a lógicas culturales, técnicas y laborales diferentes. El primero proceso que llega a México es el Q400 y se logra en un corto tiempo llegar a los estándares de producción establecidos por Toronto, por lo que, se intentó replicar esta experiencia a el Global Express. Los resultados fueron diferentes, aunque la empresa contaba con una trayectoria tecnológica probada en sus dos divisiones, Aeroespacial y Transportación, pero este proceso se enfrentó a situaciones que no fueron controladas en forma inmediata llevando a un retraso de la aprehensión del conocimiento del Global Express. El proceso fue complejo, caótico, vulnerable e improvisado para llegar a los estándares de producción y calidad establecidos por el corporativo en planta de Toronto Canadá, lugar donde se realiza el ensamble final de los dos modelos. Esta situación se presenta en el comentario realizado por uno de los supervisores del Global Express.

Mira yo no estuve en el proceso de transferencia del Q400, cuando llegué a la planta del Marques el Q400 ya era un proyecto más o menos estable y lo que nos daba muchos problemas era el CL 850. Apenas empezaba el Global, bueno cuando llegué ni siquiera existía todavía, el Global estaba en el plan nada mas, lo que yo te puedo decir es que no se puede comparar el Q400 con el Global estamos hablando de un proyecto pequeño que es el Q400 fácil y no se puede comparar con un proyecto que tiene sistemas mucho más complicados, que lleva muchos más número de partes, muchísimos más ensambles, es muy difícil comparar el Q400 con el Global. (.....) Que te puedo decir yo del global, yo vengo de compañías en las que la planeación es algo fundamental como lo es en la industria automotriz donde nada sale de la planta si no se corre un proceso de validación incluso con el cliente, y bueno son

procesos, hablo de los proyectos totales, son procesos mucho muy fuertes y muy robustos que no permiten falla, y bueno, yo no vi nada parecido aquí, yo creo que la planeación del proceso del global no se llevó al detalle que se tuvo que haber llevado, simplemente se quedó a una planeación a primer o segundo nivel no se llegaron a niveles básicos de la planeación de una transferencia de un proyecto no, por eso fueron todos los problemas, bueno te pongo ejemplos muy sencillos, es muy raro que tú hagas una transferencia de una línea y que no sepas ni cuánta gente vas a tener, ni cuántos ingenieros, ni cuántos de logística, eso se fue armando sobre la marcha, entonces no se llegó al nivel de planeación que se tuvo que haber llegado desde el principio, no se sabía cuántos metros se iban a usar, no se sabía cuántas estaciones iba haber o por lo menos la gente que lo estábamos haciendo no lo sabíamos no sé si exista el documento. (Entrevista realizada por Hernández J. abril 2010)

De acuerdo con el análisis del trabajo de campo las diferencias surgen por el factor cultural, en la transferencia del modelo Q400 predominó la cooperación en las relaciones de transferencia y la transferencia del Global Express tuvo que sobrepasar varios conflictos laborales y culturales. Aunado a la mayor complejidad del modelo Global Express y a las limitaciones lingüísticas el lenguaje (inglés, español y francés) limitó los procesos de transferencia de tecnología.

Como señala Bourdieu, el mercado lingüístico conforma el campo de interacción con referentes distintos lo que lleva a una posición de poder. Para Bourdieu el mercado lingüístico establece un conjunto de relaciones de fuerza y dominación lingüística, mercado donde se hacen valer capitales lingüísticos y simbólicos provenientes de posiciones consolidadas, en el modelo de transferencia los trabajadores mexicanos se encontraban en una relación de desventaja ya que no conocían los conceptos de los procesos de producción, además de ser procesos de producción completamente nuevos. Existen trabajadores en este sector que vienen de la industria automotriz, que les permitió construir algunos referentes, pero tuvieron que aprehender los nuevos conceptos, como lo señala un supervisor del Global Express.

(Con referente a los manuales de operación)...bueno imagínate ahorita tienen los dibujitos, (pictogramas) se ve bien bonito pero antes era explicar de todo en inglés, dale un manual de ensamble una hoja de trabajo a un operador que no sepa inglés, ni dibujitos tienes, no era posible, lo que empezó a pasar fue que nadie leía los cahier (cuaderno), todos hacían el trabajo de acuerdo como se lo enseñó el otro muchachito que estaba antes que él y él lo hacía como el que estaba antes y el que estaba antes como se lo enseñó el contratista y nadie leía los cahier estaba en inglés, nadie les entendía incluso el nivel técnico que tenía para nosotros para mí fue muy difícil, entender las disposiciones de ingeniería en los arensis eran muy difícil imagínate un operador que no habla nada de inglés es imposible. (Entrevista realizada por Hernández J. a un ingeniero en diseño mecánico, abril 2010).

El modelo de gestión en Bombardier, está basado en una nueva cultura de calidad y productividad, que giran alrededor de las relaciones de confianza. Los valores que guían el comportamiento de todos los agentes internos y externos están basados en la confianza porque consideran a su gente como el valor más importante para lograr los objetivos; los proveedores y contratistas son sus socios y la responsabilidad social está presente en todas sus innovaciones. En esta empresa está penalizado el camuflaje (esconder los errores), todo error es corregible pero se tiene que avisar, esta situación exige un nivel de madurez de los trabajadores de operación. El ocultar un error es motivo de terminación de la relación laboral. El método de solución de problemas es utilizado en la empresa a través de juntas de socialización del problema y la solución. En la entrevista realizada a un expatriado lo menciona, es importante mencionar que la estructura de esta entrevista se presenta como la planteó la persona entrevistada:

(...) con personas de experiencia hacemos que cada vez que hay un RNC que está un error humano, tomamos todo el equipo con una persona de experiencia que va a entender que pasó y después explicar a todo el grupo, cuándo para evitar este tipo de error necesitan trabajar así o así, es una manera de trabajar general por ejemplo con eso hacemos entrenamiento a todas las personas con ejemplo de real, cada vez que hay un error hacemos eso, y en el momento. Al explicar, exactamente para que todos aprenden que ok, si para evitar este tipo de error, deben de trabajar así, eso ayuda mucho y hoy también continuamos en si se llama problema, cada vez que hay un error humano, no importa lo que es, necesita llenar un formato de problem solving, que para entender exactamente cuál fue el error y este error se lo comunicamos al resto del equipo, y aquí tenemos en el registro todos los problemas.

El sistema de supervisión para los dos modelos de avión se basa en el modelo de coaching o facilitador que es una movilidad planeada para que los primeros fueran apoyando a las nuevas generaciones de empleados.

(...) digamos que el plan fue: tengo a mi primera generación fuerte y los otros que vengan van a ser coaching por éstos. Pero en la primera generación, entonces si escogías a alguien de supervisor, al tener una base muy fuerte. La primera a diferencia de la segunda generación, te habla inglés, tiene una licenciatura y tenía ciertas habilidades de liderazgo..... (Entrevista con personal de soporte, métodos y transferencia, realizada el 12 de febrero de 2010). El papel de supervisor es prácticamente el que pone las pautas, el que administra los grandes proyectos, las fechas, los compromisos a través de los team leaders. Los team leaders es el que está ahorita, estamos inclusive en

esta área que es el bistap barril y vertiboquets, se está haciendo el cambio a lo que es el sistema de coaching que es más que nada un cambio estructural un cambio a trabajar más con ellos mismos como líderes y van muy bien los resultados. (Entrevista realizada por Hernández, J. a supervisor global abril 2010)

En la construcción identitaria de los trabajadores mexicanos y canadienses también se señalan diferencias, las cuáles se resolvieron a partir de los procesos de interacción, los expatriados y contratistas canadienses fueron comprendiendo e interpretando el por qué los trabajadores mexicanos tienen un comportamiento diferente a los trabajadores de Toronto. En la siguiente entrevista se presenta una interpretación sobre el mexicano, es importante mencionar que la estructura de esta entrevista se presenta como la planteó el contratista.

Si, un pequeño problema es que bueno y eso puede ser un poco en la cultura es que los mexicanos son muy orgullosos de ser mexicanos o muchas personas que sabemos todo, yo solo una en ensamble hay algunos mexicanos que piensan que pueden hacer todo pero ayudar no, cuando esta el tiempo de capacitar a esta personas ese fue mi problema porque ellos así, pero en la realidad no se quiere recibir información de otra persona, porque ellos creen saber todo. (Entrevista a contratista realizada por Hernández J. marzo 2010)

A partir de octubre de 2005, se inició la formación de las primeras generaciones de técnicos especializados para la manufactura en dos áreas, en las cuales Bombardier tenía particular interés de traer a México: ensambles estructurales (secciones metálicas que luego conforman el fuselaje del avión) y ensambles eléctricos (arneses o sistemas nerviosos de las aeronaves). Con el objetivo de que la empresa iniciara la manufactura en mayo de 2006 se formó una primera generación de 110 personas en cuatro meses con apoyo de la UTEQ, que posteriormente fue la UNAQ. La primera generación de la UNAQ fue contratada para el proceso de producción del Q400, y varios fueron transferidos al proceso de Global Express.

Modelo Q400

Los procesos de producción de la división Aeroespacial se caracterizan por la fragmentación de los procesos en distintos países, aunque el ensamble final se realiza en Toronto Canadá. El proceso de producción del modelo Q400 que se transfiere a México se realizaba en Japón por la empresa Mitsubishi, se eligió esta empresa por tener una división aeronáutica llamada "Mitsubishi Heavy Industries"; por su experiencia, por tener previamente una relación de proveeduría con Bombardier. Las relaciones contractuales entre Japón y Toronto eran en términos de outsourcing de la producción.

El proceso de transferencia sigue la ruta de Japón-Canadá-México, la empresa tomó la decisión de enviar a 20 canadienses a Japón para que tuvieran la transferencia del conocimiento, hay que considerar que el proceso es de Canadá pero los japoneses lo habían perfeccionado, por lo que su aprendizaje fue más rápido.

En Querétaro se producen los elevadores, el timón (rudder) y el estabilizador horizontal, en la primera etapa de transferencia se comenzó a producir los

elevadores y el timón, en la segunda etapa, seis meses después, se transfirió el estabilizador horizontal. Para la producción de estas partes se necesitan 66 empleados, los cuales al igual que en el caso del Global tuvieron que formarse en la UNAQ, sólo que a diferencia del Global, la mayoría de estos empleados tenían una carrera universitaria y tenían un mayor grado de conocimiento del idioma inglés. Estos empleados con el apoyo de los expertos canadienses comenzaron la producción de las partes del Q400 antes mencionadas. Un supervisor que trabajó en los dos procesos hace mención de las diferencias en la transferencia.

Me tocó en el Q trabajar con expatriados, la diferencia entre un expatriado y un contratista es que el expatriado es trabajador de Bombardier, una diferencia muy grande en el Q fue que los expatriados que llegaron a enseñarle a los mexicanos el trabajo, los habían llevado a capacitar a Japón, me parece, precisamente a que surgiera esta transferencia a ayudar a esta transferencia. Entonces hay una diferencia muy grande que yo veo entre que a estos expatriados los hayan llevado a capacitar a diferencia de los contratistas que trajeron al Global, contratistas del global no conocían el ensamble entonces también ellos estaban aprendiendo junto con los mexicanos. En el Q-400 fue completamente diferente ellos sabían, traían sus anotaciones de todo, santo y seña de lo que tenían que enseñar a los mexicanos, agrégale que las primeras generaciones tuvieron otro tipo de perfil, estamos hablando de que hubo gente con más estudios, ingenieros, licenciados, al principio las primeras generaciones algunos hablaban inglés. Entonces a los mexicanos, eso facilitó por supuesto que la transferencia al Q-400 pues fuera también mejor porque no es lo mismo sin demeritar a nadie, pero no es lo mismo dirigirte con alguien que ya haya tenido varios trabajos. A comparación del Global que la mayoría de la gente era nueva y la mayoría de ellos muy jóvenes y sin ningún trabajo previo sin inglés y con ciertas barreras, educacionales principalmente, entonces en el Q-400 pues si fue un contrato más cuidado no fue una transferencia de Toronto hacia México si no que una transferencia hasta donde yo sé de Japón a México eso permitió que la gente de Montreal o los expatriados tuvieran la libertad de mandar a la gente a capacitar y después venir enseñar eso a México. (Supervisor, entrevista realizada por Hernández, J. marzo 2010).

Modelo Global Express

El modelo de avión Global Express, es un avión ejecutivo, su capacidad depende de las necesidades del cliente, su diseño permite desde la transportación de personal, hasta la instalación de una vivienda en su interior. Este modelo fue diseñado para permitir a los líderes empresarios maximizar tiempo al transportar pasajeros a mayor distancia, mayor velocidad y de forma más confortable que cualquier otro avión comercial. Este modelo es exclusivo ya que se produce de acuerdo con las necesidades y gustos de los clientes y su ventaja es la diferenciación del producto. Este modelo, como todos los modelos de la división aeronáutica, tiene un proceso modular fragmentado en distintos países, esto es una estrategia financiera ya que permite reducir costos, el ensamblaje final y entrega es en Montreal de acuerdo con información de un contratista.

En el 2007 se toma la decisión de transferir el trabajo del Global Express de Toronto a México, por cuestiones de costos y estrategia empresarial, ya que los costos de producción son considerablemente menores si se fabrica en México, aunado a los estímulos fiscales que deben de tener y la utilización de precios de transferencia que les permite tener un mejor manejo financiero. En Querétaro se fabrican los sub-ensambles menores, el estabilizador vertical (vistab), el barril, las vestiduras y acabados de estas partes, como ya se mencionó anteriormente estos componentes se fabricaban en Toronto, Canadá.

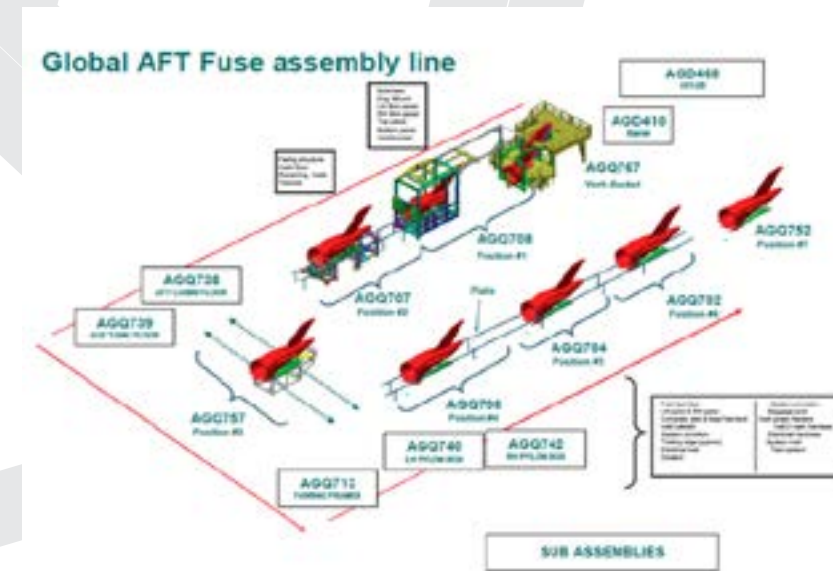
La primera etapa de la transferencia fue al Parque Industrial el Marques, donde se comenzó a fabricar el estabilizador vertical, posteriormente a finales de 2007 se pasó al Parque Aeronáutico de Querétaro, donde se instaló la línea completa que opera hoy en día. Para esta producción se necesitan 237 empleados, como ya se mencionó varios supervisores trabajaron primero en la planta del Marques en el modelo Q400. De esta manera se necesitó de empleados de reciente

ingreso, de los trasladados del Q400 y alrededor de 30 contratistas de varios lugares del mundo como: Japón, Brasil, Canadá, entre otros, se comenzó la producción en Querétaro.

La línea de producción es como una U, el balanceo de la línea tuvo muchos problemas, ya que la transferencia no fue planeada, como ya se comentó, por lo que los tiempos de producción de México no correspondían a los tiempos exigidos por Montreal. La falta de planeación, la falta de experiencia de los trabajadores canadienses y mexicanos en este proceso, llevó a que se incrementaran los tiempos de corrección de errores, así como los tiempos en reproceso. Los manuales (cahiers) no podían ser interpretados por los trabajadores mexicanos debido a los problemas del idioma. La organización del trabajo es por equipos en pequeños islotes, cada grupo tiene un proceso que tiene que ser terminado en una jornada de trabajo y después debe ser entregado al siguiente equipo. El estabilizador vertical tiene que concluirse en una semana.

A continuación, en la siguiente imagen, se puede observar la línea de producción antes mencionada.

Ilustración 1. Línea de producción de los componentes estructurales del modelo Global Express



Fuente: Bombardier citado por Hernández Juana, (Hernández, 2010)

La investigación realizada por J. Hernández (2010) hace un amplio análisis del proceso de transferencia y mecanismos de aprendizaje utilizados por la empresa para lograr que este proceso de producción se realice en México. En este trabajo quiero centrar la atención a como las relaciones laborales y la cultura técnica de la empresa en su casa matriz en Toronto, dificultó este proceso. Al ser un proceso de producción que se retira de la fábrica en Toronto los trabajadores toman la decisión de no cooperar en este proceso ya que afecta a sus intereses por la pérdida de empleos, debido a esto realizan acciones de resistencia obrera donde el sindicato es el principal actor.

La primera estrategia para generar las condiciones necesarias para el proceso de aprendizaje fue enviar a un trabajador canadiense para elaborar los manuales de procesos con fotografías y explicación de los mismos, a través de entrevistas a los operadores de Toronto. En la siguiente entrevista se habla del problema en la producción y cómo se inició la transferencia de conocimiento y qué mecanismos de aprendizaje fueron utilizados, es importante mencionar que la estructura de esta entrevista se presenta como la planteó el expatriado.

(...)Este necesita leer con los dibujos, con las personas de experiencia con los contratistas, leer el dibujo y hay veces que necesitas imaginar la manera de hacer eso, es aquí donde hacemos prueba y error cuando empezamos porque no tenemos ninguna idea de cómo hacerlo, solo un poquito de idea. Como cuando yo fui a Toronto por ejemplo el tanque del avión es una cosa muy complicada y aquí tenemos muchísimo problema, yo fui a Toronto para ver como lo hacen y ahí tomé fotografías... y con eso regresé aquí para enseñarle a los mexicanos y a los contratistas y de ahí empezamos la nueva manera con la ayuda de Toronto, para la ayuda fue de nosotros pero fue a Toronto para ver como se hace porque ellos no nos quieren ayudar y esto fue lo más difícil porque no podemos enviar a un mexicano a capacitar.

La empresa te dice si puedes ir a capacitarte, pero el sindicato de Toronto te dice no porque este trabajo que es el fuselaje era hecho en Toronto, hay personas que de Toronto las enviaron aquí porque este trabajo se procesa en México y seguro que ellos no quieren capacitar personas porque ellos piensan que si capacitamos personas, mexicano o extranjero, para hacer el trabajo, Bombardier va a quitar el trabajo para ir a otro lugar, y es porque ellos no se quieren quedar sin trabajo. En Montreal es diferente ellos son más abiertos pero en Toronto no se puede, o sea no es Bombardier es totalmente del sindicato y yo también soy canadiense y cuando fui a Toronto a tomar fotografías y a preguntar como tú haces eso. El primer día sin ningún problema pero uno me preguntó qué de dónde venía y les comenté que soy de Montreal, ¿pero eso es para quién? Ha! es para ayudar a los mexicanos a trabajar en México. A OK después de ahí no me dirigían la palabra y no podía tomar fotografías porque ellos no trabajaban si yo estaba en el lugar, entonces sólo pude tomar fotografías los dos primeros días. Si, después eso fue en la tarde con otro equipo, ellos no me conocen sólo yo puedo tomar nuestras fotografías y hablar pero... termino solo hay veces en las que yo fui solo en el fin de semana para ver las herramientas y para ver las cosas cuando no hay empleados por que cuando hay empleados yo no puedo hacer nada. (Entrevista realizada por Hernández J. a expatriado en abril 2010).

Ante estos problemas se toma la decisión de desacelerar la línea y mantenerla estable por un tiempo para darle tiempo al proceso de aprendizaje y a la organización de la línea (balanceo de la línea). Una segunda estrategia consistió en exteriorizar el conocimiento, esto es, convertir el conocimiento tácito en forma de conceptos explícitos, lo cual se realizó a través del "problem solving", el cual también es visto como un mecanismo de aprendizaje, otro mecanismo de aprendizaje fue el armar los cahiers con pictogramas que permiten visualizar el proceso, además del proceso de coaching.

Reflexiones Finales

Como se ha mencionado la industria aeronáutica en México es reciente pero ha presentado un crecimiento acelerado en los últimos años, lo que da a nuestro país una oportunidad para la generación de empleos, aunque se requiere de una experiencia especializada por parte de los trabajadores. Por este motivo se abrió la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro, la cual apoya Bombardier, quien basa su modelo en la gestión del conocimiento. También con esto se busca el apoyo del gobierno federal y estatal, así como de universidades y empresas, con la finalidad de hacer crecer la industria aeroespacial en México.

Bombardier es una empresa toyotista, basada en los modelos de gestión del conocimiento implantados en oriente, estos modelos al ser más flexible permiten una producción por lotes, de la cual es responsable un equipo de trabajo. También consideran a los trabajadores como pieza clave dentro del proceso de producción, es decir, las ideas de cada uno de ellos son importantes para el desarrollo de la empresa. Otro punto importante es que la innovación dentro de esta empresa es muy importante para estar a la vanguardia dentro del mercado, el innovar constantemente les permitió tener un crecimiento acelerado y también ser reconocida a nivel mundial. La diversidad cultural por la que está integrada Bombardier representó un gran reto en la trans-

ferencia del conocimiento, debido a que el personal es canadiense, japonés y Mexicano, por lo que cada uno cuenta con una cultura completamente diferente, en la que el idioma represento el principal problema para la gestión del conocimiento, para solucionar este problema se tuvieron que crear manuales con imágenes en los que se explican los procesos que se deben llevar a cabo, es decir, se plasmaron las ideas tácitas de forma explícita en los idiomas requeridos. Los trabajadores expatriados tienen lazos débiles en cuanto a pertenencia, es decir, no se sienten identificados con su país de origen ni con ningún otro, esto originado porque siempre están viajando de país en país. Ellos adoptan nuevos comportamientos de acuerdo al país donde llegan creando un nuevo campus y habitus.

La transferencia del conocimiento para los procesos de producción de los modelos Q400 y Global Express fueron diferentes ya que primero se comenzó la producción de los componentes del Q400, para este modelo llegaron personas altamente calificadas, a México, las cuales habían sido capacitadas en Japón para transmitir los conocimientos necesarios sobre el proceso de producción, a demás se contrató a personal altamente calificado, en su mayoría hablaban inglés por lo que la comunicación fue más sencilla, se puede decir que existió una planeación bien estructurada. Sin embargo, para la producción del Global Express surgieron muchos conflictos dentro de la empresa porque el personal que enviaron para la capacitación no hablaba nuestro idioma y esto aunado a que se contrato personal que en su mayoría no hablaba inglés generó el gran conflicto, derivado de la falta de una planeación. Esto fue solucionado mediante la creación de los manuales antes mencionados y mediante la desaceleración de la línea de producción para dar tiempo al proceso de aprendizaje. Para supervisar la producción de los dos modelos se implementó un programa conocido como coaching o facilitador que permitió que los supervisores capacitados apoyaran a las nuevas generaciones de empleados, es decir que transmitieron su conocimiento.

Martínez y Hernández (2010) mencionan como una conclusión el plantear el éxito de un modelo de transferencia de conocimiento, considerando exclusivamente los mecanismos de aprendizaje, nos lleva a interpretaciones incompletas ya que de acuerdo con la investigación presentada, existen un conjunto de factores endógenos y exógenos, inherentes al origen y destino del conocimiento, lo que puede dar como resultado diferencias en los resultados de la producción, como las detectadas en los modelos bajo estudio. De ahí la importancia de realizar investigaciones cualitativas que tengan como objetivo analizar los cambios culturales en la implementación de nuevos modelos de desarrollo económico y de producción en un país determinado. La literatura de Bourdieu, de Reygadas, Abo, y Sandoval, fueron de gran riqueza para iniciar el estudio de este sector.

En otro estudio realizado por Martínez (2011), se considera que en el desarrollo de este nuevo sector económico tiene que recoger las experiencias obtenidas en el desarrollo del sector automotriz para lograr un mayor crecimiento de la planta productiva que va interactuar con este sector. Las políticas públicas deben de considerar los factores culturales, económicos, organizacionales y empresariales que permitan un círculo virtuoso en donde todos puedan ganar.

Bibliografía

Martínez G. y Hernández J. (2009). *Dario de campo visita a la empresa en noviembre. Querétaro: UAM-X.*

Abo, T. (1985). "The analysis of japanese factories located overseas", en T. Abo. (ed.), *Hybrid factory. New York: Oxford University Press.*

Bell, D. (1993). *La caída de las grandes empresas. Vuelta , 201.*

Bombardier. (2011). <http://www.bombardier.com/en/corporate/about-us/history?docID=0901260d8001dffa>. Canadá: Página de internet.

Boudieu, P y Wacquant L. (1995). *Por una antropología reflexiva. México: Grijalbo.*

Bourdieu, P. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva-. México: Grijalbo.*

Bueno, E. (2002). *Dirección estratégica basada en conocimiento. Teoría y práctica de la nueva perspectiva. En P. Morcillo, Nuevas claves en la dirección estratégica. Barcelona: Ariel.*

Chandler, A. (1992). "Organizational Capabilities and the economic history of the industrial enterprise", . en *Journal of economic perspectives*, , vol. 6, núm. 3, verano , 79-100.

Concyt, Promexico, SE, FEMIA, COMEA. (2009). *Plan de Vuelo. Mapa de Ruta Tecnológico de la Industria Aeroespacial Mexicana 2009. México: Concyt.*

Coriat, B. (1985). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. México: Siglo XXI.*

Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica. México: Siglo XXI.*

Coriat, B. (1992a). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa. México: siglo XXI.*

Cressey, P. (1990). *Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías. Sociología del Trabajo , 9.*

Crozier, M. y. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva. México: Alianza Editorial.*

FEMIA. (2010). *Plan de Vuelo. México.*

Hernández, J. (2010). *Mecanismos de aprendizaje en la transferencia de conocimiento de los componentes estructurales del modelo Q400 y Global Express. El caso de Bombardier Aeroespacial, Querétaro. México: Tesis para obtener el grado de Maestra en Economía y Gestión del Cambio Tecnológico UAM-X, dirigida por la Dra. Griselda Martínez.*

Hualde A. y Carrillo J. (2007). *La industria aeroespacial en Baja California. Características productivas y competencias laborales y profesionales. México: El Colegio de la Frontera Norte.*

Julien, P.-A. (2009). *la empresa-red: en busca de una mejor aportación de la PYME subcontratista. En S. T. V., La investigación académica en la MIPYME: realidades, oportunidades y retos (págs. 67-84). Hidalgo: AIREPME.*

Leborgne, D. y Lipietz, A. (1992). *Las ideas y cuestiones abiertas sobre el posfordismo. Trabajo , 8.*

Martínez, G y Hernández, J. (2010). *Martínez Griselda y Hernández Juana. "Mecanismos de aprendizaje en la transferencia de conocimiento del modelo Q400 y Global Express" subtítulo: El caso de Bombardier Aeroespacial Querétaro", capítulo: Estrategias Empresariales,. SINNCO , 1-22.*

Martinez, G. (2011). *Una transición anunciada. Pymes de maquinados de autopartes a aeropartes. En J. Aboites, Innovación (pág. Por publicarse). México: Por publicarse.*

Neffa, J. (2000). *Las innovaciones científicas y tecnológicas. Una introducción a su economía política. Argentina : Lumen/Hvmanitas.*

Quintanilla, M. (1998). *Técnica y Cultura. Teorema Vol XVII-3 , 49-69.*

Reygadas, L. (2002). *Ensamblando Culturas. Diversidad y Conflicto en la globalización de la industria. Barcelona: Gedisa.*

Sandoval, S. (2003). *Hibridación, modernización reflexiva y procesos culturales en la planta de la Ford Hermosillo. Méxco: Plaza y Valdés/El Colegio de Sonora/CIAD, A.C.,.*

zSennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.*

La ley de Okun y la flexibilización laboral en México: un análisis de cointegración (2002-2013)

Emmanuel Alejandro Ramírez Guerra¹
Eduardo Loria Díaz de Guzmán²
Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

El presente artículo tiene por objetivo analizar las implicaciones de la flexibilización laboral en la tasa de crecimiento del PIB y la tasa de desempleo. Estas variables de coyuntura macroeconómica pertenecen a la Ley de Okun, que plantea una relación negativa bidireccional entre la tasa de crecimiento del producto y la variación en la tasa de desempleo planteado en su artículo seminal, Okun(1962). Así, se plantea una variación de los modelos econométricos de Okun en los que introducimos una variable proxy de flexibilidad laboral que nos permitan determinar su efecto en la tasa de desempleo y el crecimiento económico. En el desarrollo teórico, se establecen los conceptos de flexibilización laboral según la OIT(1986), OCDE(1986) y Lagos(1994), y su categorización planteada por Galindo Douglas(2002) y Climent (2003), clasificada en: flexibilidad de costos, flexibilidad numérica, flexibilidad del tiempo de trabajo y flexibilidad funcional.

Se describen algunas formas de medición de flexibilización laboral en los mercados de trabajo, donde los indicadores de Botero et al (2004), Deakin (2007) y el EPL del OECD(1999-2004) se agrupan como indicadores de flexibilidad nominal. Los indicadores del Banco Mundial y el del Foro Económico Mundial se determinan como indicadores de observación. Y los indicadores como

salarios, sindicalización, contratación eventual y costos laborales se clasifican como indicadores factuales. Asimismo, la revisión de lectura matiza los argumentos a favor y argumentos opuestos a la flexibilidad laboral. Algunos argumentos a favor de la flexibilidad laboral para México los presentan la OCDE (2012 a,b), Chiquiar y Ramos-Francia(2009) y Heckman et al(2010) concluyendo que el mercado laboral en México es rígido nominalmente y plantean una restructuración legal basados en principios de eficiencia institucional para brindar un mejor desempeño económico. Con argumentos opuestos, Ros (2013) determina al mercado laboral mexicano flexible de facto, Betcherman(2012) y Freeman(2010) concluyen que no existe un fuerte sustento para afirmar que la legislación laboral o las instituciones laborales puedan brindar crecimiento económico. Para la aplicación del modelo de Okun a la flexibilización laboral, se plantean un indicador factual, como la relación de los empleados eventuales a los empleados totales registrados ante el IMSS como variable proxy a la flexibilidad numérica.

De esta manera, se determina que el índice de flexibilidad laboral ha surgido como un mecanismo corrector en el mercado de trabajo en México, ya que este índice tiene un efecto negativo sobre la tasa de desempleo, por lo que se prueba la hipótesis que la flexibilidad laboral bajo esquemas de facilidad de contratación y despido ha funcionado como un mecanismo en el mercado laboral que ha contribuido a detener el aumento del desempleo en México.

¹ Licenciado en Administración por el Instituto Tecnológico de la Laguna. Actualmente realiza Maestría en Economía en la División de Estudios de Posgrado en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. Línea de investigación: flexibilidad laboral. Contacto:alejandro_ramirezguerra@hotmail.com

² Doctor en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesor Titular "C" de tiempo completo, adscrito a la División de Estudios de Posgrado en la Facultad de Economía. Es fundador y coordinador del Centro de Modelística y Pronósticos Económicos (CEMPE) de la Facultad de Economía y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel "2". Línea de investigación: Crecimiento económico, empleo, Modelación econométrica de la economía mexicana, economía internacional (comercio internacional y macroeconomía abierta). Contacto: eduardol@servidor.unam.mx

Introducción

Esta investigación analiza las condiciones de la flexibilidad laboral en el mercado de trabajo en México a través de una variación del modelo econométrico inspirado en la ley de Okun tal que incorpora un indicador de flexibilidad laboral como elemento reestructurador que nos permita analizar la manera en que la flexibilidad ha impactado en la tasa de desempleo en el periodo (2000.Q2-2013.Q1).

Muchos han sido los argumentos en que el mercado laboral en México es rígido por una regulación del trabajo inoperante, tal que bajo estos argumentos la Ley Federal del Trabajo fue reformada en 2012. Sin embargo, con datos de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social mostramos evidencia que el mercado de trabajo en el país ya se venía mostrando flexible de facto desde finales de los años noventa bajo mecanismos de facilidad en contratación y despido. Es así que la legislación como indicador de flexibilidad laboral muestra una visión limitada de la realidad del mercado de trabajo en México.

Por lo tanto, se plantea la flexibilidad laboral como tema de interés actual ya que ha sido una práctica que se ha aplicado regularmente en los últimos años en el mercado de trabajo en México como una consecuencia de la recesión 2001-2003 y de la depresión del 2009. Así, para que las empresas se protejan de costos laborales en recesiones y crisis, algunos maneras en que las empresas han promovido la flexibilidad laboral es a través de los outsourcing tal que esta y diversas medidas han causado un efecto de redistribución de poder de negociación contractual a favor de los empresarios, disminuyendo con ello la tasa de sindicalización y aquellas practicas que ello conlleve.

En tanto que el crecimiento económico en México no ha generado un mayor número de empleos formales, la flexibilidad laboral ha surgido como una respuesta en la que los trabajadores se han adaptado al mercado laboral optando por sacrificar protección y seguridad laboral, como sinónimo de precarización del empleo, ante la necesidad de evitar la desocupación a toda costa.

A partir del modelo de flexibilidad laboral con la estimación de un VECM (3) probamos que la flexibilidad ha funcionado como un mecanismo corrector en el mercado de trabajo, expresado como el crecimiento del empleo eventual respecto al total formal, tal que la flexibilidad laboral ha contribuido a detener el aumento del desempleo en México.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: El capítulo 1 presenta la parte teórica y empírica de la Ley de Okun, el capítulo 2 plantea los conceptos vinculados a la flexibilidad laboral, el capítulo 3 da una perspectiva monográfica de la flexibilidad laboral factual en el mercado laboral mexicano, el capítulo siguiente presenta el modelo econométrico y discute los resultados principales. Y por último se presentan las principales conclusiones y se derivan algunas líneas prospectivas de análisis.

1. La ley de Okun

1.1 Aspectos conceptuales de la Ley de Okun

La aportación al estudio macroeconómico de Arthur M. Okun, propuesto en su artículo seminal Potential GNP: Its Measurement and Significance de 1962, ha evidenciado una consistencia empírica que ha resultado probarse como una regularidad estadística que ha tomado el nombre de Ley de Okun. Arthur M. Okun (1928-1980), prominente y sobresaliente economista norteamericano, completo sus estudios universitarios y de posgrado en la Universidad de Columbia y fue ascendido al rango de profesor en la Universidad de Yale para 1953, en 1961 formo parte como consejero del Council of Economic Advisers (CEA) y para 1968 tuvo el cargo de principal de dicho consejo, así durante estos ocho años en el CEA asesoro a los gobiernos de Kennedy y Johnson (Henderson 2007).

En su función en el sector público, Okun se planteaba la pregunta de ¿Cuánto puede producir una economía en condiciones de pleno empleo? En esencia, el planteamiento de Okun es cimentado bajo la tradición de la síntesis neoclásica¹, ya que en esta perspectiva el objetivo central de política económica es el pleno empleo con una estabilidad en precios. Por lo tanto, la tasa de desempleo es un indicador importante de actuación gubernamental a través de la formulación de política monetaria y fiscal. Es en este sentido que el planteamiento de Okun era con objetivos de pronóstico para la economía estadounidense, a fin de determinar el crecimiento económico cuando el indicador de desempleo se haya logrado reducir de manera sustantiva.

Aunque Okun consideraba una economía a pleno empleo, este concepto actualmente expresado como la tasa de desempleo que no aumente la inflación². Esta tasa de desempleo no inflacionaria perseguía el objetivo de la máxima productividad con precios estables, ya que, aunque la economía pueda crecer con inflación, esta es confrontada por el deseo social de una baja inflación que impida una pérdida del poder adquisitivo en el largo plazo. En su estimación, Okun determina arbitrariamente una tasa de desempleo del 4% justificándola como un objetivo razonable y bajo el supuesto que esta tasa es compatible con la que posteriormente es asociada al producto potencial.

La definición del producto potencial que da Okun es “una medida de la capacidad productiva”³, siguiendo este argumento el objetivo es demostrar que el empleo responde a una variación en el crecimiento del producto. De acuerdo a Smith (1975) la Ley de Okun se basa en dos argumentos interrelacionados:

- Que en el corto plazo la tasa de desempleo es sensible a la demanda agregada
- Que esta relación entre desempleo y demanda agregada produce un efecto en el crecimiento del producto, que bajo inflación controlada

¹ Referida así a la escuela neo keynesiana, término introducido por Paul Samuelson para la integración de conceptos neoclásicos y keynesianos.

² En este sentido Okun ya aplicaba en un sentido práctico la noción de una tasa de desempleo que no acelerara la inflación, conocida como NAIRU aplicado al concepto de la curva de Philips.

³ Okun 1962: 146

y por el crecimiento de la fuerza de trabajo mantendrá una relación de tendencia estable de largo plazo.

Es por esto que el producto potencial se puede ver como un "techo" económico al que la política económica debe tener como objetivo a alcanzar a través del cumplimiento de la tasa de desempleo objetivo. Es por eso que es importante enfatizar en el crecimiento del producto potencial, citando textualmente a Okun: "El fracaso en la utilización del potencial completo de un año puede influir al futuro del PIB potencial: en tanto que las bajas tasas de utilización acompañadas de beneficios bajos traen a la baja la inversión en planta, equipo, investigación, vivienda y educación, entonces se retardará el crecimiento del PIB potencial, porque el producto de hoy influencia a la capacidad productiva de mañana, el logro de los objetivos brinda un crecimiento económico más rápido"¹.

Por lo tanto, Okun hace referencia al logro del PIB potencial como una manera de promover la demanda agregada y la formación de capital bruta, para así cumplir con la inserción de nueva fuerza de trabajo en el mercado laboral, creando así un círculo virtuoso con la capacidad de tener un crecimiento sostenido a largo plazo, así de manera inversa el incumplimiento del producto potencial actuara en detrimento al crecimiento económico y del desempleo a largo plazo.

Por lo tanto, factores implícitos en la tasa de desempleo tales como horas-hombre, actividad económica y la participación de la fuerza de trabajo como factores productivos hacen que la tasa de desempleo sea una variable proxy para explicar el PIB potencial bajo el supuesto de cómo los recursos ociosos actúan sobre la productividad.

La Ley de Okun se puede plantear esencialmente como una regularidad estadística macroeconómica, identificada incluso como una "regla de dedo" para la aplicación de política económica, por lo que la aplicación de política fiscal o política monetaria para Okun (1965) debían aplicarse para compensar aquellas variaciones considerables en la tasa de desem-

pleo no inflacionaria: "La elección de un objetivo de desempleo es por lo tanto una típica compensación económica, en la cual requiere balancear el demonio de la inflación, por una parte, con la pérdida de producción y carencia de trabajo en contraparte"².

Algunos otros factores podrían cambiar el esquema en el aumento del producto potencial sin necesidad de aumentar el empleo obligatoriamente, tales como:

- Un cambio estructural originado por un cambio en la composición industrial, esto de acuerdo al aumento de industrias intensivas en capital que promuevan un aumento en las horas efectivas por trabajador, aunque en algunos casos este efecto puede ser trivial.
- Un aumento de las capacidades productivas de la fuerza de trabajo tales como: mejoramiento en la educación, entrenamiento e instrucción laboral tal que elevan la productividad media y marginal del trabajo y total de los factores.

Es por esto que el modelo empírico de Okun tiene una relevancia sustancial en el esquema de aplicación de política económica a manera de brindar una estabilidad macroeconómica y de fomentar el empleo como un objetivo fundamental, procurando mantener una tasa de desempleo objetivo a fin de alcanzar el producto potencial en un crecimiento sostenido a largo plazo bajo inflación controlada.

1.2 Medición y modelaje econométrico del modelo de Okun

Para probar hipótesis, Okun propone en su artículo seminal tres modelos econométricos: Primeras diferencias: En esta ecuación se presenta a la tasa de crecimiento del producto observado (\hat{Y}_t) en la determinación de la variación de la tasa de desempleo ΔU_t .

$$\Delta U_t = \beta_1 + \beta_2 \hat{Y}_t + \varepsilon_t$$

² Okun (1965): 159, traducción propia.

Aplicando esta regresión lineal, Okun utiliza datos con 55 observaciones trimestrales de 1947-II a 1960-IV obteniendo:

$$U = 0.3 - 0.3Y$$

$$Y = -3.3U$$

$$r^2 = 0.79$$

Por lo tanto, a un aumento de un 1% en el crecimiento del producto, la tasa de desempleo actuará de manera negativa reduciéndose en 0.3%; y de manera al aumentar en un 1% la tasa de desempleo el crecimiento del producto se reducirá en 3.3%.

Modelo de brechas: La brecha de producto (Y_t^b) entre el producto potencial (Y_t^p) y el producto observado (Y_t^o) determina a la tasa de desempleo U_t :

$$U_t = \beta_1 + \beta_2 Y_t^b + \varepsilon_t$$

$$Y_t^b = \frac{Y_t^p - Y_t^o}{Y_t^p}$$

La estimación para 1953-1960 arrojó:

$$U = 3.72 + 0.36Y^b$$

$$r^2 = 0.93$$

Por lo que a un aumento de la brecha en 1%, la tasa de desempleo aumenta en 0.36%. Asociando el intercepto con la tasa de desempleo natural no inflacionaria de 3.72%, la cual no se muestra muy alejada del 4% que se argumentó anteriormente

Modelo de tendencia y estacionalidad: Linealizando las funciones del empleo y del producto observado con logaritmos neperianos, el logaritmo natural del producto determina al logaritmo natural del empleo.

$$\ln E_t = \beta_1 + \beta_2 \ln Y_t + \beta_3 t + \varepsilon_t$$

Donde:

$$E_t = (100 - U_t) : \text{Tasa de empleo}$$

$$t : \text{T tiempo}$$

Con datos trimestrales de 1947-1960, Okun obtiene:

$$\ln E_t = 212 + 0.4 \ln Y_t + 0.32t$$

El coeficiente estimado sugiere que un incremento de un punto porcentual en el producto equivale a un incremento en la tasa de empleo en 0.4%.

El modelo que más se utiliza en la literatura aplicada sobre la Ley de Okun es el de primeras diferencias. Mas Okun no extrapolariza sus modelos a otras economías diferente a la estadounidense. Sin embargo, se han hecho muy diversas aplicaciones a países de distinto grado de desarrollo (Loria y Ramos 2006, González 2002, Rodríguez 2001, Paldam 1987, Abril et al 1996, Moosa 1997, Lee 2000, Schnabel 2002) tal que se ha encontrado una importante regularidad empírica dándole el grado de ley.

¹ Okun (1962): 147, traducción propia.

Además, dicho sea de paso, este modelo econométrico que se ha mostrado como una regularidad consistente, también ha mostrado algunos hechos estilizados, tales que la relación de variables en la Ley de Okun ha mostrado variación a largo plazo y asimetrías de acuerdo al ciclo de negocios en el coeficiente de Okun¹, otro hecho es que el coeficiente de Okun cambia considerablemente de acuerdo a la economía. Es así que las asimetrías de acuerdo al ciclo de negocios, es tal que las pendientes como parámetros betas en las regresiones de la Ley de Okun (coeficiente de Okun) varían según las etapas en el ciclo de negocio (Knotek 2008: 74), para formalizar:

En estos dos aspectos como particularidades de la Ley de Okun, Knotek (2008) hace un relevante énfasis, por lo que ante presencia de estos hechos, Knotek utiliza una variación en la metodología econométrica para la Ley de Okun, determinando así un modelo dinámico, bajo la especificación.

$$\Delta U_t = \beta_0 + \sum_{i=0}^n \beta_{i+1} \hat{Y}_{t-1} + \sum_{j=1}^n \beta_{i+j+1} \Delta U_{t-j} + \varepsilon_t$$

Esta ecuación, como una rolling regression trata de obtener un mejor ajuste a manera de reducir los efectos de cambios estructurales, donde los mejores rezagos pueden ser estimados con numerosos criterios de información².

Para el caso aplicado de la Ley de Okun a México, Briceño y Lizarazu (2004) enfatizan en el hecho de que la no linealidad en la regresión dado las asimetrías de acuerdo al ciclo, hacen que los parámetros estén sobreestimados.

1.3 Revisión de análisis empírico de la Ley de Okun

En la mejora continua de los métodos econométricos, dos pruebas han sido fundamentales en la validación empírica de la Ley de Okun, entre ellas están la prueba de cointegración a la Johansen que permite definir a la relación entre dos variables como un equilibrio a largo plazo. Otra de estas pruebas es la causalidad en el sentido de Granger³, tal que ha demostrado causalidad bidireccional entre sus variables. Es así que bajo su validez macroeconómica demostrada, algunos autores han estimado los coeficientes de Okun para diferentes economías:

¹ El parámetro que mide la variación entre las variables crecimiento económico y variación de tasa de desempleo, este parámetro se presenta en los modelos de Okun como β_1 (en causalidad va de producto a tasa de desempleo) ó el recíproco $1/\beta_1$ (en causalidad inversa que va de la tasa de desempleo a producto).

² Aikake, Schwartz, Hannan-Quin

³ Que plantea esencialmente como una variable A puede ser una variable significativamente explicativa de una variable B, de ser así la causalidad puede ser de A a B o en causalidad inversa de B a A, es en este sentido se presenta una causalidad unidireccional, aunque aun así se puede presentar un causalidad bidireccional entre variables

Figura 1
La Ley de Okun aplicada a países desarrollados

País	Paldam (1987) *(1948-1985)		Abril et al (1996) *(1981-1994)		Moosa (1997) *(1960-1995)		Lee (2000) *(1965-1996)		Schnabel (2002) **	
	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$
Alemania	0.19	5.26	0.42	2.38	0.42	2.33	0.4	2.5	0.27	3.7
Australia	0.23	4.34					0.65	1.53	0.37	2.7
Canada	0.31	3.22			0.49	2.03	0.6	1.66	0.33	3.03
U.S.A	0.42	2.38	0.47	2.12	0.46	2.15	0.54	1.85	0.42	2.38
Francia	0.12	8.33			0.36	2.71	0.34	2.94	0.17	5.88
Inglaterra	0.36	2.77	0.49	2.04	0.38	2.57	0.72	1.38	0.5	2
Italia	0.14	7.14			0.2	4.95	0.92	1.08	0.14	7.14
Japon	0.03	33.33	0.23	4.34	0.09	10.63	0.23	4.34	0.04	25

Fuente: Loria y Ramos (2006) *Periodo de estimación **El periodo de estimación de Schnabel varía al país, véase (Schnabel 2002: 2)

Figura 2
La Ley de Okun aplicada a México

País	Loría y Ramos (2006) *(1970-2004)		González (2002)		Rodríguez (2001) *(1987-2000)	
	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$	β_2	$1/\beta_2$
Mexico	0.44	2.25	0.12	8.33	0.42	2.4

Fuente: Elaboración propia con datos de los autores señalados * Periodo de estudio

1.4 La flexibilidad laboral en la Ley de Okun.

Arthur Okun especificaba en la teoría de su modelo que existían algunos factores que podrían cambiar el grado de sensibilidad en la relación tasa de desempleo-crecimiento del producto, tales como un cambio estructural de la composición industrial que impacta en las industrias intensivas en capital y otros como las capacidades productivas de la fuerza de trabajo. Recientes estudios han propuesto que pueden existir algunos mecanismos institucionales en el mercado de trabajo tales como índices de flexibilidad laboral que son significativos como variables explicativas del coeficiente de Okun, tales que permitan dar una explicación satisfactoria acerca de las notables diferencias en los coeficientes de Okun entre países y distintos periodos.

Al respecto, Lee (2000) concluye que las disparidades de los coeficientes de la ley de Okun entre los países de la OCDE (solo aquellos considerados como desarrollados), muestra evidencia de que tales disparidades pueden ser consecuencias de las rigideces laborales de los mercados de trabajo sobre todo en países Europeos.

Balakrishnan et al FMI (2010), subrayan que para los países desarrollados la respuesta de desempleo a crecimiento del PIB se ha incrementado en los últimos 20 años dado que se ha hecho menos estricta la protección laboral además de un mejor uso de los contratos temporales, donde el rol de las instituciones y las políticas públicas han sido un factor de cambio en los coeficientes de Okun en el tiempo y entre países.

El trabajo empírico de Casez et al (2011) enfatiza que la legislación de una economía, medida por el Employee Protection Law (EPL, calculado por la OCDE) es un determinante en el coeficiente dinámico de la ley de Okun. Este documento utiliza un periodo de estudio de la crisis financiera para 2007-2010 y mide el coeficiente dinámico de Okun para 27 países miembros de la OCDE, en donde el coeficiente dinámico de Okun es una variable dependiente del EPL. Utilizando como metodología sección cruzada entre países, los autores obtienen resultados en que el EPL es una variable independiente significativa al coeficiente dinámico de Okun, concluyendo que a mayor protección laboral hay un menor coeficiente de Okun; es decir, que la mayor regulación del trabajo eleva la tasa de desempleo y por tanto reduce la tasa de crecimiento económico.

2. Flexibilización laboral: concepto, medición y contraste de posturas en el caso mexicano

2.1 El concepto de flexibilización laboral

En los recientes años, las prácticas de flexibilidad laboral en el mercado de trabajo han sido condiciones que han ido en aumento, en dichas prácticas se pretende una desregularización del mercado de trabajo a fin de suprimir las barreras de rigidez institucionales que puedan estar obstruyendo el libre accionar del mercado de trabajo, en donde la participación del estado sea mínima y la negociación solo involucre a los agentes inmersos en el mercado.

Zhang et al (2002) definen la flexibilidad como la capacidad de una organización para satisfacer una variedad creciente de las expectativas de los clientes, sin aumento en costes, retrasos, interrupciones organizativas y pérdidas de resultados. En tanto que Wright (1998) define a la flexibilidad como la capacidad de una empresa para reconfigurar con rapidez los recursos y actividades en respuesta a la demanda del entorno, dado que alcanzar un buen ajuste entre la organización y el entorno es algo difícil, es así que las organizaciones que logren un ajuste rápido tienen la capacidad de obtener una ventaja competitiva respecto a sus competidores.

El concepto de flexibilidad laboral según Lagos (1994) surgió en los años ochenta cuando los países industrializados entraron en un estancamiento económico caracterizado por bajo crecimiento y alto desempleo. Así, se introdujo la idea de que el mercado de trabajo de acuerdo a sus insti-

tuciones y sus regulaciones se había convertido en un obstáculo para el crecimiento económico. En otro enfoque, Cervantes (2012) señala que la flexibilidad laboral ha surgido como una consecuencia a la globalización y la reestructuración productiva pasando del fordismo al toyotismo¹, tal que mediante un modelo de producción flexible y en competitividad sin límites utiliza mecanismo como la flexibilidad laboral procurando la desregularización del mercado del trabajo. Sin embargo, la flexibilidad laboral muchas veces sacrifica los derechos laborales, es así que la flexibilidad allana el camino hacia la precarización del empleo².

De acuerdo con la OCDE (1986), la flexibilidad del mercado de trabajo es la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias, aunque esta definición no especifica los medios que permiten adaptarse a ellas. La OIT (1986) considera a la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas.

La flexibilidad laboral se puede categorizar en cuatro modalidades: flexibilidad de los costos laborales, flexibilidad de tiempo de trabajo, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional.

- *La flexibilidad de los costos laborales*, según Lagos (1994), es el grado de sensibilidad de los salarios nominales y remuneraciones ante las condiciones económicas. Por lo tanto, la flexibilización de costos laborales se basa en el fundamento de reducir salarios nominales rígidos y reducir los costos de las prestaciones laborales. Al hacerlo, se puede fomentar el mejor desempeño en las empresas y generar empleo.

- *La flexibilidad numérica*, según Galindo Douglas (2002), es aquella que está compuesta por el ajuste de la fuerza laboral. Así, la flexibilidad laboral numérica externa se refiere a relajar las leyes del despido y el acuerdo de relaciones laborales, recurriendo más a contratos de plazo fijo trabajo temporal y trabajo a jornada parcial.

- *La flexibilidad de tiempo de trabajo*, de acuerdo a Climent (2003) consiste en poder fragmentar, modificar, suprimir y olvidar la jornada laboral vigente estableciendo otros criterios de contratación: por horas, a tiempo parcial, trabajo nocturno y manejabilidad de los días de descanso, de vacaciones, entre otros.

- *La flexibilidad funcional*, se refiere a la capacidad que tiene la empresa para utilizar su fuerza de trabajo de una manera eficaz a manera de poder reorganizar el trabajo para adaptarse a una serie de nuevas tareas, con un enfoque de mejora continua en la organización a manera de fomentar la multifuncionalidad y polivalencia de los empleados (Climent 2003).

Teniendo identificado el concepto de flexibilidad laboral y sus diferentes modalidades, el documento presenta una revisión de lectura empírica de las diferentes posturas acerca de los efectos de la flexibilidad laboral.

¹ El modelo de producción del toyotismo se basa en un modelo de producción flexible ya que incorpora técnicas de ingeniería industrial basadas en métodos kan-ban, justo a tiempo con multifuncionalidad por empleado a manera de suprimir el taylorismo (división del trabajo basadas en un encadenamiento de procesos industriales con tareas específicas para cada trabajador. Así, el modelo plantea procesos productivos continuos, calidad total, reducción de merma y optimización de inventarios.

² Se refiere a las condiciones del trabajador en el mercado laboral que atañen a la inseguridad, incertidumbre y la falta de derechos laborales que permita condiciones socioeconómicas suficientes para el adecuado nivel de vida que afecte a los trabajadores, su familia y su entorno.

2.2 La postura a favor de la flexibilización laboral

Uno de los grandes obstáculos al crecimiento económico de México según la OCDE es su gran sector informal de baja productividad, (OCDE, 2012 b), ya que aunque México cuenta con una baja tasa de desempleo, posicionándose a febrero del 2013 en 4.9% como la cuarta más baja en la OCDE, solo por detrás de Corea, Japón y Austria. Aunque este bajo nivel de desempleo no se ha traducido en un crecimiento económico sobresaliente, ya que para el periodo 2000.Q1-2010.Q1 la tasa promedio de crecimiento fue de 1.8%.

En la economía mexicana, Perez (2005) estima que se deben de crear aproximadamente 1,000,000 de nuevos empleos anuales ante el crecimiento de la PEA para un periodo de 1993-2005, por lo que el sector estructurado o formal, solo es capaz de generar 300,000 nuevos empleos dejando un déficit de 700,000 empleos, por lo que este déficit se convierte en un remanente acumulativo que para 2005 era de 6.5 millones de empleos.

Ante estos hechos, la OCDE señala que “la economía mexicana está operando con una ley laboral obsoleta (de la década de 1960) y esto le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Sin una reforma de fondo, México no podrá mejorar su baja productividad laboral” (OCDE 2012a). Algunos de los autores que abogan a favor de esta tesis son Chiquiar y Ramos-Francia (2009: 14) que señalan “...el mercado laboral en México es un buen ejemplo de rigidices de mercado. Varias de las restricciones que actualmente existen, tales como las dificultades para crear contratos de trabajo flexibles y los altos costos de despido, pudieran limitar la flexibilidad con la que los recursos en este mercado son asignados hacia sus usos más productivos y pudieran estar reduciendo los incentivos de invertir en capital humano, afectando así la productividad agregada y el crecimiento potencial”¹.

Respecto a la flexibilidad laboral en los trabajos de investigación a nivel internacional, el estudio de Botero et al (2004) se plantea la hipótesis de la eficiencia en la regulación del trabajo en el desempeño del mercado laboral, para lo que plantea tres teorías a contrastar; la teoría legal de La Porta et al (1998,1999)², la teoría del poder político³ y la teoría institucionalista⁴. Para probar sus hipótesis utiliza los datos del PIB per cápita de 1997 para una muestra de 85 países, un indicador de la teoría del poder político⁵, y un indicador de flexibilización laboral⁶.

A las conclusiones más relevantes que llegan Botero et al (2004) es que de acuerdo a la teoría del poder político los primeros mandatarios de centro-izquierda tienden a ser mas proteccionistas en el mercado laboral fortaleciendo a los sindicatos, Sin embargo, los resultados en base al origen de la teoría legal presentan resultados más significativos que los arraigados en la teoría del poder político. Los aportes más importantes en este sentido son que la tradición legal francesa basada

¹ Chiquiar y Ramos Francia (2009) crean un grupo de países determinado por un coeficiente de Spearman alto y significativo de acuerdo a sus ventajas comparativas, y definen una canasta de los competidores directos de México (21 países), en la cual México ocupa los primeros lugares en rigidez para la creación de contratos y en la rigidez de despido, utilizando el indicador de flexibilidad laboral de Botero et al (2004)

² Las leyes como herramienta institucional impactan en el desempeño de los mercados, donde la legislación de un país está fuertemente influenciada sobre dos tradiciones legislativas seminales surgidas de Europa Occidental, que son la tradición inglesa y la tradición francesa, ya que a partir de estas dos tradiciones legales, de Europa proliferan al mundo, como influencia de manera exógena e involuntaria a los países conquistados, colonizados o aliados estratégicos

³ Las instituciones están diseñadas para que aquellos dentro del poder se beneficien de aquellos fuera de él.

⁴ La eficiencia de las instituciones se ajustan a servir a las necesidades de la sociedad

⁵ Indicador de la orientación del partido político (derecha, centro, izquierda) del jefe de Estado que ha estado en el poder en el periodo de 1928-1995, determinando como 1 si el partido en el poder es de orientación de centro o izquierda y 0 si es de derecha, variaciones entre los dos valores se refieren a intermitencia del poder.

⁶ Utilizan una metodología de 107 variables para la construcción del indicador de flexibilización laboral del mercado laboral de cada país, basándose cada variable conceptualmente en fuentes de la OIT sobre condiciones de trabajo y la Administración de Seguridad Social de EU. Estas variables miden el impacto de la legislación laboral y las relaciones industriales refiriéndose a tres factores institucionales: dificultad para contratar, rigidez en los costos laborales y dificultad para despedir, cuantificados en código binario (0,1) en donde 1 se determina como mayor protección al empleado, creando así este indicador estándar que permite cuantificar variables cualitativas de un mercado laboral.

en el derecho romano y el código napoleónico es más proteccionista que la tradición inglesa basada en el derecho consuetudinario, además que a una mayor protección laboral surgen distorsiones como el crecimiento del sector informal, menor tasa de participación de la fuerza de trabajo masculina en la seguridad social y alta tasa de desempleo juvenil.

Por lo tanto, algunos autores soportan la tesis en que las políticas de flexibilización laboral, basada en costos laborales competitivos y libre capacidad de contratación y despido, tienen como propósito permitir la transferencia de recursos humanos del sector informal y del desempleo al sector formal para con ello incrementar la productividad mediante una asignación de recursos eficiente, aumentando así la actividad emprendedora en la inversión doméstica y la atracción de flujo de IED.

2.3 El contra-argumento a la flexibilización laboral

Otras posturas que se mantienen escépticas en la flexibilización de los mercados de trabajo, muestran que la desregulación del trabajo puede llegar a ser incluso un modelo agotado como el caso español, en el cual se han implementado cuatro reformas laborales en los últimos 16 años que se han traducido en una alta volatilidad de un proceso intensivo en la creación y destrucción de empleos como ajuste a los ciclos económicos, mostrando así una alta volatilidad del mercado laboral en España generado por el tipo de contratación de flexibilidad laboral dual (temporal e indefinido), por lo que las políticas de flexibilización laboral pueden incluso hacer más profundas las crisis. (Conde-Ruiz et al, 2010).

De acuerdo a las conclusiones de Betcherman (2012), es que el impacto de las políticas de flexibilización laboral institucionales medidos por indicadores como el EPL, no brindan un gran impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo, ya que de existir una fuerte intervención estatal en la regulación del trabajo, será contrapuesta por una baja eficiencia del cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que en el mercado de trabajo los empleados y empleadores tratan de encontrar un convenio acorde a sus propios intereses dejando a

la legislación en determinados aspectos en un segundo plano. Aunque es importante resaltar que el papel de las instituciones laborales es importante en la determinación de los salarios mínimos, la reglamentación en la seguridad social y los sindicatos.

Otros autores como Freeman (2010), concluye que: “En suma, no existe un apoyo fuerte para la proposición de que las instituciones laborales afectan el crecimiento económico positiva o negativamente”. La observación de la experiencia internacional muestra que hay una multiplicidad de arreglos institucionales en el mercado de trabajo que son compatibles con el alcance de un nivel avanzado de desarrollo económico, de manera que está lejos de estar claro por qué una reforma en determinada dirección específica pueda ser indispensable para el alcance de altas tasas de crecimiento económico⁷.

En el caso de México, Ros (2013), utiliza como variables proxy de flexibilidad laboral al salario mínimo real, al salario medio real manufacturero, a la tasa de sindicalización y la protección del empleo. Una de las observaciones que se aborda en este trabajo, es que la brecha entre el salario mínimo real y el salario medio real de la industria manufacturera han tendido a ampliarse, por lo que se ha mostrado una mayor desigualdad de remuneraciones. Otra variable que toma en cuenta Ros (2013, p. 20) son los impuestos sobre la nómina salarial, por lo que determina que: “Los impuestos a la nómina salarial son del orden de 23% en México, muy por debajo de Argentina (36%), el valor más alto en una muestra de países grandes y medianos en América Latina”, además de enfatizar en el hecho de que la tasa de sindicalización de México es baja y ha venido cayendo en los últimos años.

Es por tanto que Ros (2013) muestra un panorama de la economía mexicana con aspectos laborales reales flexibles, es decir, que a pesar de que la legislación sea rígida, se contrasta con el hecho de que el mercado laboral en México se muestra flexible de facto, muy distante de las tesis de Chiquiar y Ramos-Francia (2009).

⁷ Extraída y traducida de Ros (2013)

2.4 Una categorización de los índices de flexibilidad laboral

En los trabajos empíricos presentados en los apartados anteriores, la variación de resultados puede ser atribuido a la utilización de diferentes indicadores de flexibilización laboral, ya que la elección de estos indicadores es fundamental en el desarrollo del trabajo de investigación y sus conclusiones. Por lo que estos indicadores se pueden categorizar en tres:

- *Índices de flexibilización laboral nominal:* Son aquellos indicadores que miden las condiciones de trabajo de acuerdo a la legislación laboral vigente, bajo el supuesto de que la legislación se cumple al pie de la letra en los mercados de trabajo, ejemplos de estos índices son: el EPL de la OCDE, Botero et al (2004) y Deakin (2007).

- *Índices de flexibilidad laboral opinión:* Son aquellos indicadores que además de utilizar la cuantificación de factores legislativos laborales incorporan el punto de vista de una red de informantes global expertos en la materia, tales como: abogados laborales, contadores, administradores, managers de recursos humanos y empresarios, a fin de que a través de cuestionarios dirigidos de opción múltiple obtener su opinión acerca de un mercado laboral en cuestión, ejemplos claros son los indicadores del Doing Business del Banco Mundial y el indicador del World Economic Forum.

- *Índices de flexibilidad laboral factuales:* Son aquellos indicadores que muestran la realidad económica del mercado de trabajo, tales como: salario medio real, salario mínimo real, tasa de sindicalización, prestaciones laborales, contratos temporales.

Bajo el esquema de la medición de la flexibilidad laboral bajo indicadores nominales y de observación que difunden algunos organismos internacionales, ciertos aspectos son cuestionables tales que:

El enfoque del mercado laboral cuantificado a través de un indicador de flexibilidad laboral nominal se centra de una manera general en un aspecto de abogacía y legislación, tal que en economías emergentes no podría ser un índice veraz de la realidad en el mercado de trabajo ya que en este tipo de mercados se puede mostrar una alta divergencia entre lo que dice la ley laboral y lo que sucede en el mercado de trabajo.

La construcción de los índices observacionales podrían ser considerados como arbitraria y/o sesgada, basándose en la subjetividad de la concepción de los mercados laborales tomando en cuenta el punto de vista de una muestra de expertos poco representativa. La gran mayoría de las investigaciones en torno al tema de flexibilidad laboral se basan en índices nominales y observacionales haciendo comparaciones entre los mercados de trabajo de distintos países a través

de sección cruzada o métodos de panel, es así que bajo estos modelos econométricos se considera un periodo de investigación muy corto que no permite capturar la dinámica del empleo de una economía en específico.

La poca cantidad de observaciones de los índices de flexibilidad nominal y de observación evita realizar un análisis pertinente de la dinámica de un mercado laboral en específico.

Aunque actualmente se ha generalizado la propuesta de la utilización de estos indicadores como una variable que permita dar una percepción de la realidad de un mercado de trabajo a manera de comparación y ranking internacional, estos no resultarían un indicador fidedigno para el caso del mercado laboral en México, ya que como establece Ros (2013) es preciso diferenciar entre

la regulación nominal (o la que está en papel) y los indicadores de flexibilidad laboral factuales.

Es por esto que los indicadores de flexibilidad laboral nominal y semi-nominal de observación no cumplirían como variable fidedigna del accionar real del mercado laboral mexicano, en el que incluso dentro del sector formal existen ciertas prácticas patronales evasivas de responsabilidades. Así, Besunsan (2006, p. 128) afirma que: “El caso de México muestra en cambio las consecuencias de conservar un sistema laboral marcadamente rígido (...) con un sistema de inspección débil, inestable y fragmentado, sin transparencia ni recursos proporcionales a la responsabilidad que se le asigna y un sistema de jurisdicción laboral afectado por la corrupción y la ineficiencia”. Por lo tanto, este trabajo de investigación propone que los indicadores de flexibilidad laboral nominal y de observación no logran captar la realidad del mercado de trabajo en México ante la imposibilidad del empate entre la regulación nominal y la regulación real en el mercado de trabajo, por lo que un indicador de flexibilidad laboral factual podría representar un indicador ad-hoc del mercado laboral mexicano

3 La flexibilidad laboral factual en México

3.1 Una justificación del índice de flexibilidad laboral

De acuerdo a la categorización de la flexibilización laboral en cuanto a flexibilidad de costos laborales, flexibilidad numérica y flexibilidad funcional, se presenta la justificación de las variables, los criterios y las complicaciones presentadas en la determinación del índice de flexibilidad laboral.

Flexibilidad en costos laborales:

Un indicador de flexibilidad laboral factual pertinente en este rubro es respecto al cálculo empírico de los costos laborales unitario del mercado de trabajo en México bajo su especificación macroeconómica¹. Sin embargo, existen severos problemas en cuestión de recolección de datos sobre todo a la variable del salario real medio², ya que las estadísticas al respecto presentan limitantes que no nos permiten hacer un análisis estadísticamente significativo para el mercado laboral en su conjunto, esto debido a la heterogeneidad del mercado laboral en México explicada por su amplio sector informal, del cual no se tiene información completa.

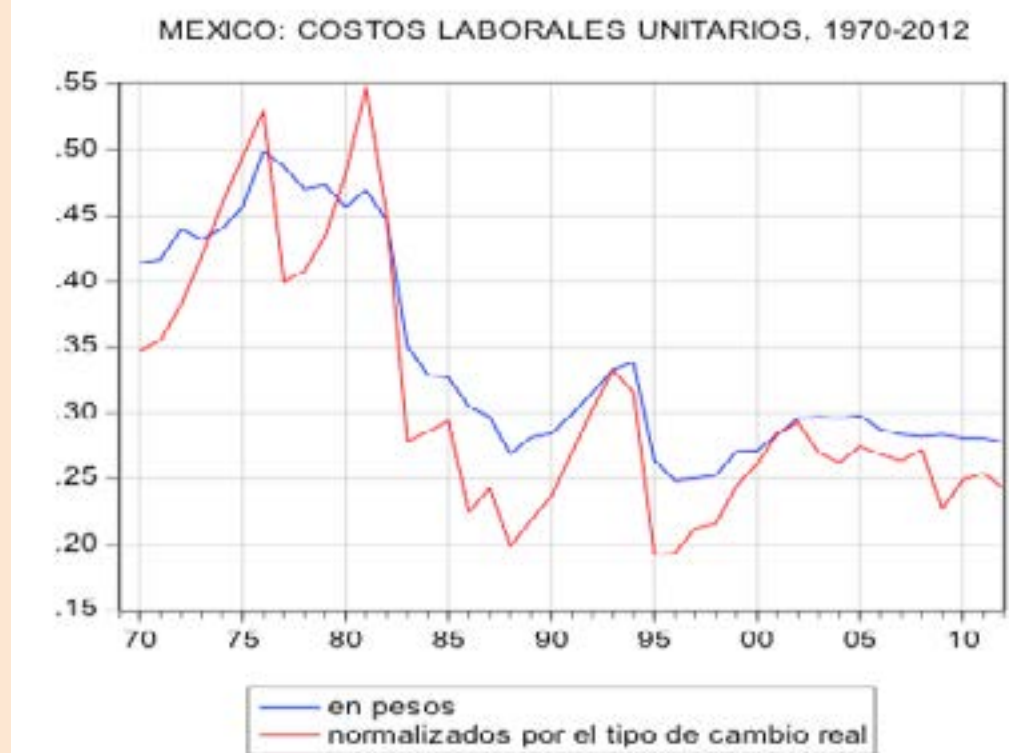
El indicador salarial de valor específico que cumple con mayores atributos de representatividad, cobertura, periodicidad y número de observaciones, es el Salario Base Promedio de Cotización que reporta el IMSS de sus cotizantes³. Aunque para el cálculo de costo laboral unitario no existen estadísticas asociadas a un PIB del sector formal, incurriendo así en fallas de cálculos por especificación de grupos, por lo que esto impide obtener el indicador de flexibilidad factual a los costos laborales en el sector formal. A pesar de que no incorporamos esta variable en el modelo de flexibilidad laboral por razones dadas, damos una perspectiva estadística de una estimación de los costos laborales para dar una noción acerca de su evolución histórica.

$$\text{Costo laboral} = \frac{WZ}{E}; Z = \frac{GDP}{E}$$

Donde: Z : PIB por trabajador; Z : PIB por trabajador; GDP : PIB real; E : Personas ocupadas

¹ Para una explicación de los principales indicadores salariales en la economía mexicana, véase Banco de México (2005)
² También conocido como Salario Diario Integrado, es aquel con el cual se da registro al trabajador en el IMSS y sirve para calcular las cuotas que el patrón debe pagar al IMSS con la finalidad de obtener los beneficios de seguridad social que dicha institución proporciona. Además del salario diario, otras percepciones integran al concepto del SBPC, tales como gratificaciones, bonos, premios, comisiones o pagos en especie (ayuda para alimentación y habitación, fondos de ahorro)

Grafica 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Sistema de Cuentas Nacionales.

De esta gráfica de costos laborales, tanto en pesos como ajustados por el tipo de cambio real, se desprende que desde 1981 han caído tendencialmente. Por otro lado, llama la atención que las crisis económicas recaen centralmente hacia abajo en su valor, sobre todo al evaluarlos en términos de dólares. Esto es así porque las crisis económicas generalmente se acompañan de aumentos importantes del tipo de cambio nominal y real y de desempleo.

- Flexibilidad numérica

La variable proxy de la flexibilidad numérica que representa la facilidad a la contratación y el despido, y que se manifiesta en la relación del empleo eventual formal respecto al empleo formal total. Este índice se calcula a partir de las series que reporta el IMSS a través de la STPS con la siguiente transformación algebraica.

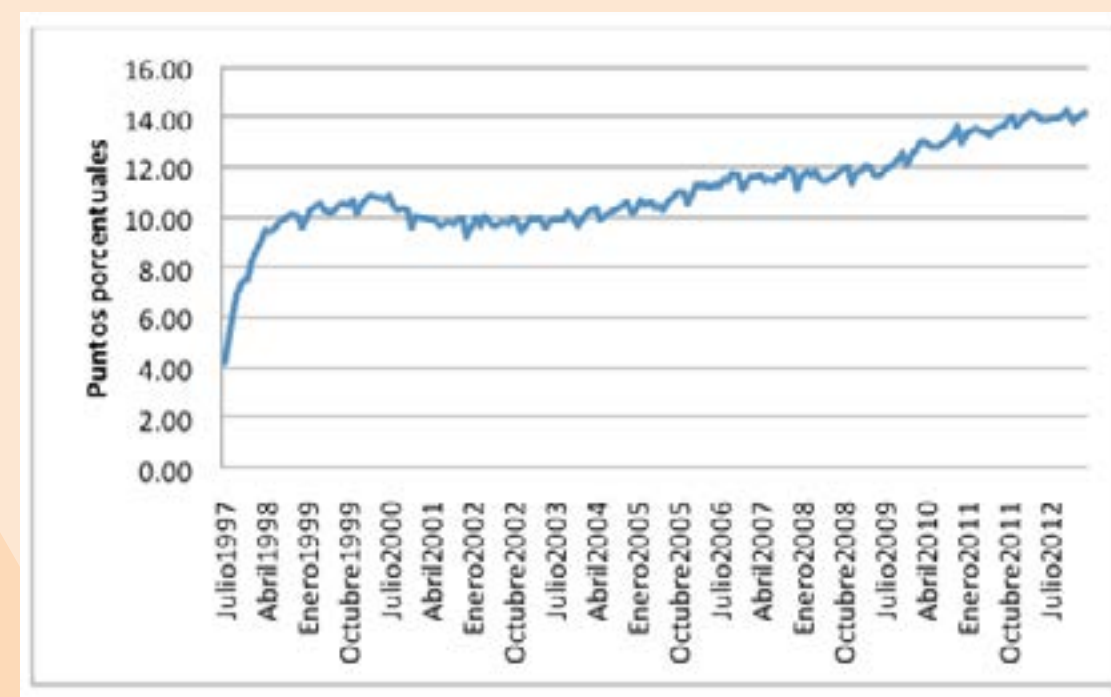
$$\frac{\text{Empleo eventual}}{\text{Empleo formal}} = \text{Índice de flexibilidad laboral}$$



Es así que esta variable es central en la incorporación en el modelo de flexibilidad laboral, ya que esta variable viene a representar gran parte de la realidad que ha estado viviendo el empleo formal en los últimos años. Por parte de los empresarios, este tipo de mecanismo permite un ajuste de la fuerza laboral ante los cambios del entorno económico a manera de proteger capital, y por parte de los trabajadores, este tipo de medidas de flexibilidad han sido medidas que se han aceptado como condiciones en el mercado de trabajo aunque ello signifique aceptar la incertidumbre del empleo y la evaluación continua por parte del empleador como forma de recontractación periódica.

De esta manera, con este esquema de flexibilidad laboral se han desarrollado nuevas modalidades de contratación flexible no siempre reconocidas por la legislación tal que proliferan los contratos a media jornada, contratos a prueba o por tiempo definido, con el objetivo de buscar atraer trabajadores en paro o desempleados, así como mujeres y jóvenes (Cervantes 2012: 37) Así, se presenta en la grafica 2 la evolución histórica de la variable como índice de flexibilidad laboral y en el apartado posterior se abordara con mayor detenimiento.

Grafica 2
Tasa de participación de los contratos eventuales en el IMSS, (1997.M7-2013.M3)



Fuente: Elaborado con datos de la STPS (Secretaría del trabajo y Previsión Social)

- Flexibilidad funcional

No se propone variable proxy para la flexibilidad funcional ya que se considera que la reorganización del trabajo de acuerdo a las necesidades empresariales es independiente en cada organización.

Por tanto, siguiendo el esquema conceptual y la justificación en la incorporación del índice a la flexibilidad laboral, el presente trabajo de investigación demuestra la hipótesis a partir del segundo concepto de flexibilidad.

3.2. El objetivo de la flexibilidad laboral numérica

En el caso de la flexibilidad numérica, la práctica empresarial de este mecanismo en el mercado de trabajo mexicano ha sido una tendencia a la alza, ya que promueven los contratos temporales y eventuales basados en la facilidad de contratación y despido incentivando procesos productivos eficientes y adaptables, además que en estas modalidades contractuales el empleador evita una responsabilidad en costos de despido.

La facilidad de contratación y despido se basa en el hecho de que las organizaciones tengan una alta disponibilidad del capital humano a fin de maximizar ganancias cuando existe un choque de demanda a la alza y de minimizar costos a fin de proteger activos y capital social cuando exista una demanda a la baja. Asimismo, este tipo de contratación promueve la rápida adaptación del empleado a la organización mediante el aprendizaje, dominio y eficiencia en las asignaciones de tareas del puesto, ya que de no ser así, la facilidad de despido surtirá efecto.

3.3. La flexibilidad laboral factual numérica del mercado de trabajo en México

La variable proxy que puede ser adecuada para que nos permita captar los efectos de la flexibilidad numérica es el reciente uso de los contratos temporales registrados en el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) esta variable ha mostrado una intensificación y una tendencia a la alza en los recientes años. Así, se obtiene bases de datos de periodicidad mensual del periodo (1997.M7-2013.M3) extraídas de la STPS¹.

La evolución histórica de la participación de los empleados eventuales respecto a los cotizantes en el IMSS, es un caso relevante, ya que como se muestra en la gráfica, ha tenido un aumento de participación notoria. Para julio de 1997 su tasa era de 4.18% y para marzo del 2013 su tasa fue de 14.15 %, registrando un aumento en la tasa de participación de 9.97% en 16 años. Sin embargo, el periodo en que esta variable presentó mayor crecimiento fue de Julio de 1997 a Julio del 2000 pasando de 4.18% a 10.85%, evidenciando así esta práctica recurrente en el mercado laboral. Además de esto, la serie presenta estacionalidad, ya que el mes de diciembre, es el mes en el cual hay más pérdidas de empleos eventuales, posiblemente por recontractación, renovación de contrato y/o negociaciones salariales.

Como se presenta en la grafica 2, esta variable da un indicio del periodo cuando empieza a funcionar los mecanismos factuales de la flexibilidad laboral numérica en México, por lo que los argumentos pueden estar vinculados a dos aspectos. Un primer argumento podría estar relacionado a la crisis del 95, ya que para que los empleadores evitaran posibles problemas financieros posteriores, deciden protegerse mediante mecanismos que permitan liberarse de costos fijos.

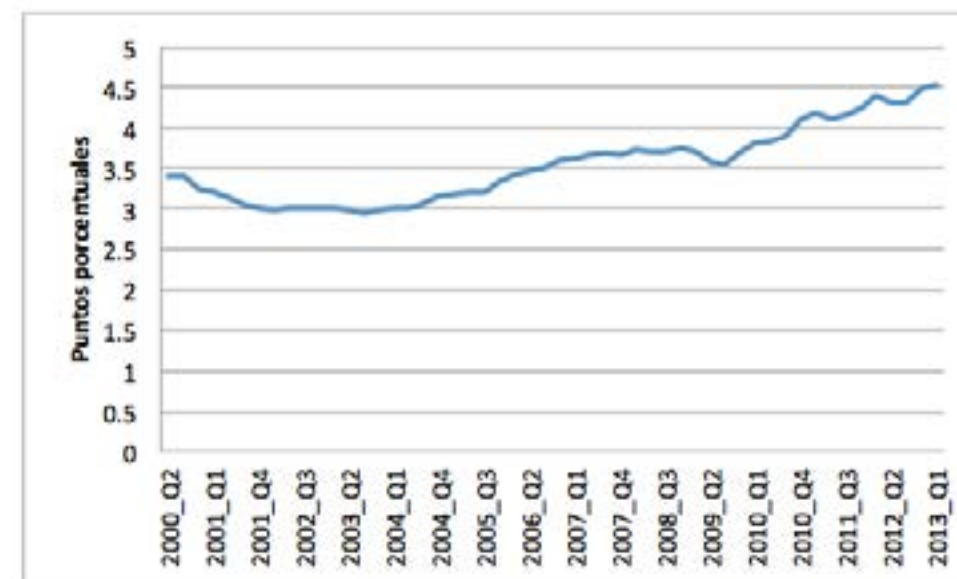
¹ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html

Otra razón que se expone puede estar relacionada con la apertura comercial, es decir, que las empresas estadounidenses pueden haber sido las iniciadoras de este tipo de prácticas laborales, tratando de ajustar su esquema de negocio al contexto nacional, y con esto, empresas nacionales empezaron a imitar este tipo de prácticas. En los hechos estilizados, habría que ver que justo después de la recesión 2001-2003 nuevamente crece y vuelve a hacerlo con mayor claridad después del 2009.

Si ahora determinamos la tasa de empleados eventuales respecto a la PEA2, encontramos la siguiente evolución en la grafica 3 con periodo (2000.Q2-2013.Q1)

Grafica 3

Tasa de los empleados eventuales en la PEA, (2000.Q2-2013.Q1)



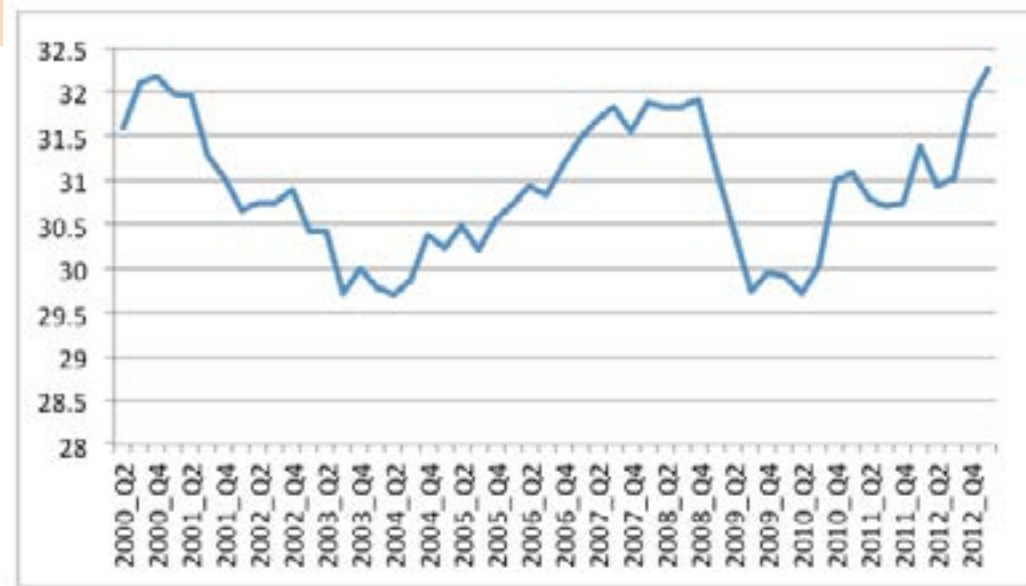
Fuente: Elaborado con datos de la STPS (Secretaria del trabajo y Previsión Social)

El crecimiento de esta serie en la grafica 4 ha sido menor, ya que no todas las personas en edad para trabajar han logrado tener al menos un contrato eventual, y esto es congruente con el hecho que el sector formal no ha crecido en los últimos años¹, ya que en el periodo (2000.Q2-2013.Q1) el sector formal solo creció 2.08 %, incapacitando así la entrada a nueva fuerza de trabajo en el sector formal.

¹ Se toma al total de trabajadores registrados ante el IMSS y los registrados ante el ISSSTE como sector formal. Ya que no se cuenta con base de datos del ISSSTE se considera a toda aquella persona ocupada en el gobierno

² Se cambia la periodicidad a trimestral, para lograr empatar series de tiempo

Grafica 4 Tasa de formalidad, (2000.Q2-2013.Q1)



Fuente: Elaborado con datos de la STPS (Secretaría del trabajo y Previsión Social)

Por lo tanto en un análisis estadístico descriptivo, se puede intuir que a falta de generación de empleo en el sector formal ocasionado por un bajo nivel de crecimiento económico la flexibilidad laboral en este sector ha funcionado como un amortiguador en la baja creación de fuentes de empleo, que de no presentarse estas medidas de flexibilidad las fuentes de empleos habrían sido menores y por lo tanto la tasa de desempleo habría sido mayor.

3.4 El papel de los outsourcing en la flexibilidad laboral de México

Un factor que ha influido en la condición de usanza en contratos temporales en México es el fenómeno de la subcontratación. La subcontratación es una modalidad de empleo gestionada por razones sociales conocidas como "outsourcing"¹. Es por tanto que la subcontratación es un proceso de tercerización de contrato, en la cual una empresa en cuestión delega el manejo y gestión de una proporción de la fuerza de trabajo a una agencia externa (outsourcing).

Sin embargo las empresas son muy cuidadosas al subcontratar a ciertos empleados, ya que dentro de los procesos productivos se opta por esta opción cuando los puestos de trabajo así lo ameriten, es por esto que las empresas pueden decidir subcontratar cuando el puesto no involucra una gran responsabilidad, experiencia o bagaje académico para desempeñar sus labores. Es decir que la gran mayoría de los puestos subcontratados son aquellos necesarios más no importante en los procesos productivos empresariales, en los cuales sea fácil y rápido capacitar al personal. Este argumento viene a ser consistente con el modelo de Atkinson (1984) de la empresa flexible vinculada a la innovación.

El modelo plantea que la empresa tiene dos partes, un núcleo que consiste en aquellos empleados vitales para la empresa y la periferia que resulta de los empleados menos importantes, así los empleados importantes para la empresa son aquellos que involucran a los responsables de la investigación y desarrollo del producto, a los cuales se les debe de fomentar el compromiso organizacional y brindarles seguridad en la permanencia de su empleo, y aquellos que se encuentran

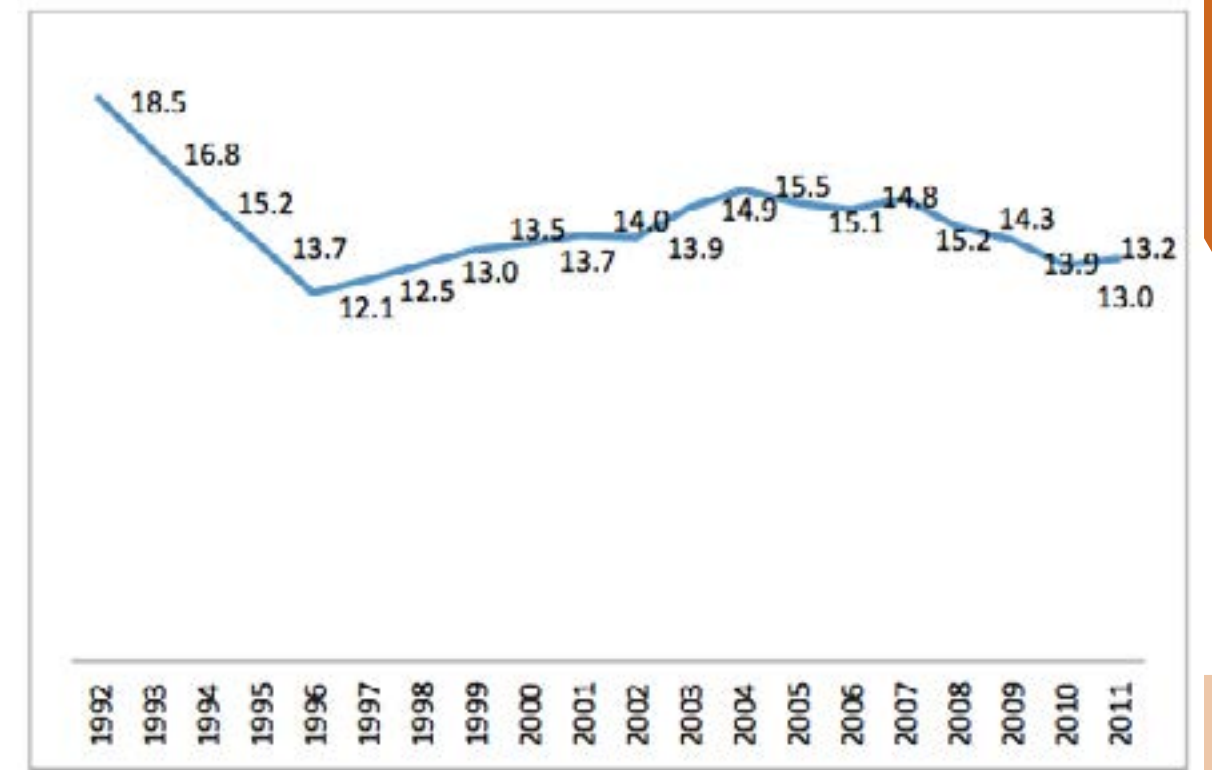
¹ La subcontratación consiste en elebrar contrato entre empleado (trabajador) y el outsourcing como empleador (patrón) aunque los servicios prestados por el empleado serán a la empresa solicitante (cliente del outsourcing).

en la periferia sin necesidad de crear una relación estrecha a largo plazo, se puede prescindir de estos puestos bajo esquemas de eventualidad o subcontratos. Además que la utilización de las outsourcing facilita la gestión de los recursos humanos, en este esquema de contratación las empresas se ahorran posibles problemas legales en cuestión laboral, es por esto que las outsourcing también toman un papel de "sparring" jurídico laboral², en el sentido de que en caso de existir algún conflicto laboral de un empleado subcontratado, el outsourcing debe atender tal inconformidad y la empresa a la cual se presta el servicio se deslinda de cualquier responsabilidad.

Otra característica a considerar es que las outosurcing pueden estar actuando como organizaciones disociadoras en la formación de gremios de trabajadores, en tanto que inhibe la formación de sindicatos debido a la facilidad de despido que le proporciona la contratación temporal.

De acuerdo a Visser (2011), que realiza la base de datos "ICTWSS database", el autor analiza las características en el crecimiento y fortalecimiento de las instituciones sindicales en 24 países miembros de la OCDE, calcula el numero de sindicalizados en México basándose en fuentes de la OCDE y la ENGH (Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares) y así determina la tasa de sindicalización anual de (1982-2011), donde es claro que ha habido una tendencia a la baja en la tasa de sindicalización y con esto el poder sindical de negociación en el mercado de trabajo ha disminuido.

Grafica 5 Tasa de sindicalización en México, 1992-2011

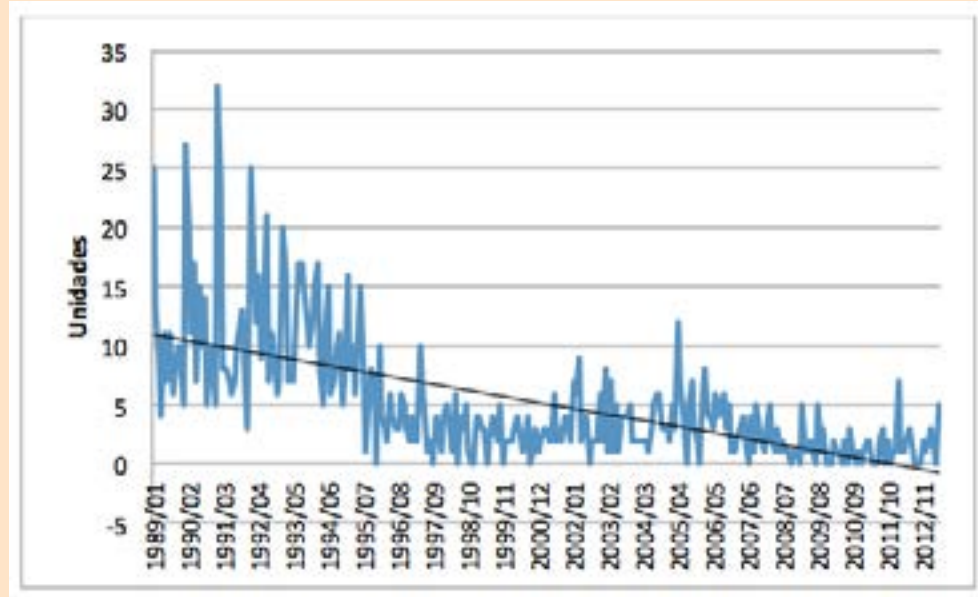


Fuente: Elaborado con datos de la ICTWSS de Visseri (2011)

² Sparring: (Común) Persona con la que se entrena una boxeador para preparar su combate. (Utilizado en sentido figurado) Persona que es utilizada por otra como objeto de sus acciones

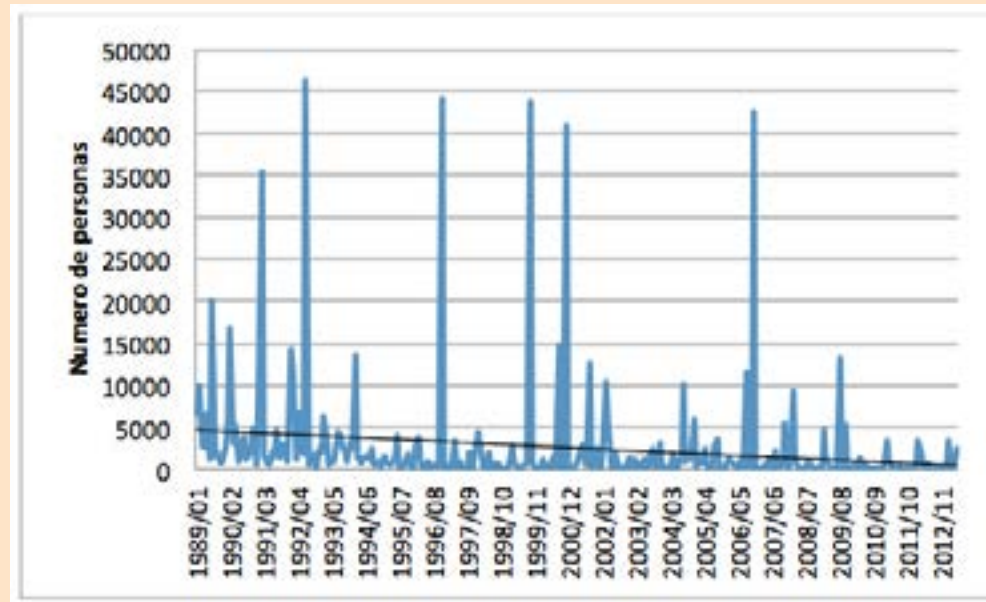
Otra estadística vinculada a este hecho puede ser a la baja en el número de huelgas, así como los trabajadores involucrados en ellas. Para ello se obtienen los datos con periodicidad mensual de la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), los cuales muestran también una tendencia a la baja.

Grafica 6
Total de huelgas registradas (1989.M1-2013.M4)



Fuente: Elaborado con datos de la STPS (Secretaría del trabajo y Previsión Social)

Grafica 7
Trabajadores involucrados en huelgas, (1989.M1-2013.M4)



Fuente: Elaborado con datos de la STPS (Secretaría del trabajo y Previsión Social)

Es así, que bajo un análisis estadístico monográfico la evidencia muestra que la flexibilidad laboral puede ser un factor que ha influido en la redistribución del poder de negociación a favor del empleador y la empresa, disminuyendo el poder sindical, sus agremiados y las posibles prácticas que esto conlleve.

4 Metodología

4.1 Hipótesis a probar

En el presente apartado y en lo que resta del documento, el objetivo es probar la ley de Okun incorporando el índice de flexibilidad laboral pese a que se elegirá la relación de los empleados totales formales respecto a los empleados eventuales, tal que abordado desde un enfoque de análisis econométrico la aplicación de la ley de Okun a la flexibilidad laboral logre dar una explicación acerca de los efectos macroeconómicos de la flexibilidad laboral y el producto como variables explicativas al desempleo, bajo la hipótesis que al aumentar la flexibilidad laboral, tal que aumente el número de empleados eventuales en el sector formal, es un mecanismo del mercado laboral en México que ayuda a disminuir la tasa de desempleo.

4.2 Variables del modelo

Para la elaboración del modelo econométrico se plantean las siguientes variables:

1. *PIB real base 2003.*

Se obtiene la serie del Producto Interno Bruto con periodicidad trimestral del INEGI a precios de mercado con precio base de 2003 presentada en unidades de miles de pesos, con una longitud de la serie de 1993.1-2013.1

2. *Tasa de desempleo.*

Se obtiene la tasa del desempleo con periodicidad mensual de acuerdo a información obtenida del INEGI presentada en unidades porcentuales con una longitud de la serie de 2000.4-2013.4.

3. *Índice de flexibilidad laboral numérica.*

El índice de flexibilidad laboral numérica representa la facilidad de contratación y despido en el sector formal como la relación de de los empleos eventuales respecto al empleo total formal, tal que nos permita conocer cómo ha cambiado la tasa de empleos eventuales en el sector formal.

$$\frac{\text{Empleo eventual}}{\text{Empleo formal}} = \text{Índice de flexibilidad laboral}$$

El empleo eventual se considera como todos aquellos cotizantes del IMSS que trabajan bajo esquemas de contratación definida o temporal y el empleo formal como el total de los cotizantes en el IMSS, las series se obtienen a partir de la base de datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) con datos proporcionados por el IMSS, las series se obtienen con una periodicidad de 1997.1-2013.3, así el índice de flexibilidad laboral se obtiene en puntos porcentuales con la misma periodicidad de 1997.1-2013.3.

4.3 El modelo de la flexibilidad laboral

Con una muestra trimestral 2000.Q2-2013.Q1 se busca marginalizar el proceso generador de información de la tasa de desempleo a partir de la búsqueda de su relación con el producto en línea con el espíritu de la Ley de Okun, y un componente de flexibilidad laboral dentro del mercado formal. Esta variable se capturo a partir de una proxy de participación en el empleo formal, particularmente se creó a partir de la razón de los empleos permanentes entre los empleos eventuales multiplicados por 100. Apuntamos que el rápido crecimiento del empleo eventual crea una rápida reducción de la variable, de manera a priori se formuló la hipótesis de que la flexibilidad laboral en términos de este índice tendera a ser una factor relevante del relativamente “bajo” nivel de la tasa de desempleo ante el magro crecimiento económico.

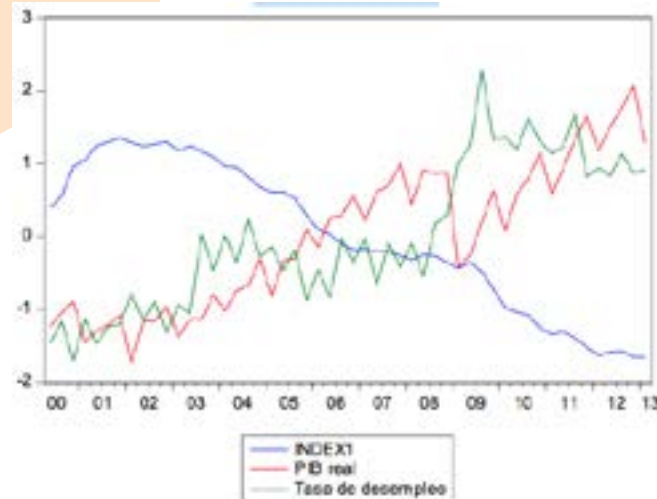
Otro hecho relevante de las series es la presencia de un componente de tendencia, sin determinar si esta es determinística o estocástica, lo que nos permite proponer, sujeto a las pruebas de raíz unitaria, que el orden de integración es diferente a 0, muy probablemente 1.

Debido a que todas las series son I(1) se modelo a partir del procedimiento de Johansen (1988 y 1992) utilizando los criterios clásicos de Aikake y de Schwartz, se determino un orden de cuatro rezagos para una función doble logarítmica. Se encontró un solo vector de cointegración con el modelo de intercepto sin tendencia¹. El modelo cubre con todas las pruebas de correcta especificación². Es importante remarcar que en la grafica 8 se presenta el inverso de la relación de empleados eventuales a empleados formales totales.

$$\text{Indice de flexibilidad laboral econometrico} = \left[\frac{\text{Empeados eventuales}}{\text{Empleados totales formales}} \right]^{-1}$$

Así, esta variable se utiliza como índice de flexibilidad laboral definitivo que se incorpora en el modelo econométrico, ya que se prueba en esta estimación correctamente el bagaje de teoría económica y estudios empíricos que hay detrás de la flexibilidad laboral.

Grafica 8
Producto interno bruto, tasa de desempleo e índice de flexibilidad (2000.Q2-2013.Q1)



Fuente: Elaboración propia.

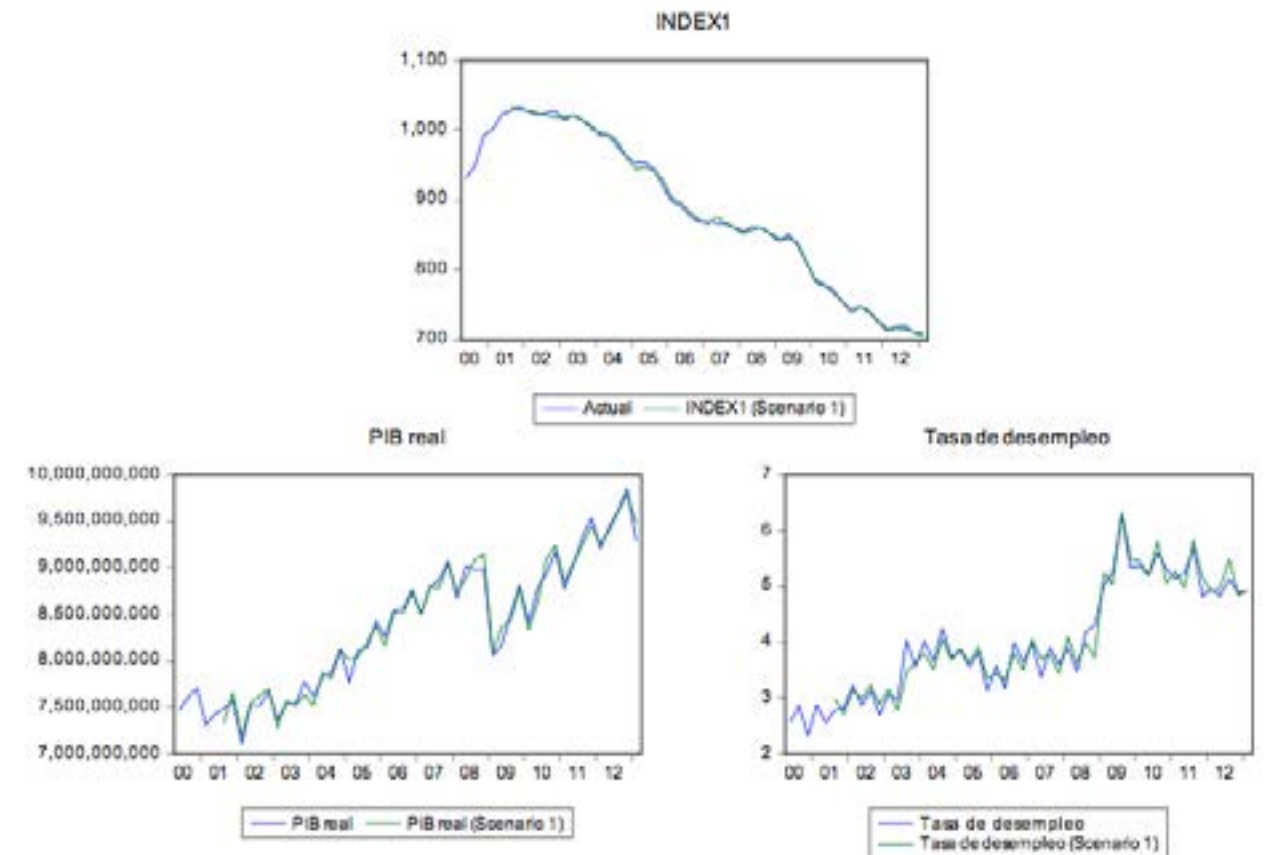
La ecuación de largo plazo estimada y normalizada sobre la tasa de desempleo

$$u_t = 41.41 - 2.22 * index_t - 1.10 * pib_t + e_t$$

Corrección de error: -0.04
t (-5.46)

Los parámetros verifican su significancia conjunta a partir de una prueba $\chi^2 = 0.71(0.699)$ y el modelo ofrece una respetable simulación histórica como se aprecia en la grafica 4.2.

Grafica 9
Simulaciones históricas



Fuente: Elaboración propia

¹ vector de cointegración Traza=12.900(0.37); Max Eigen=10.92(0.25)

² tendencias comunes y valor máximo de polinomio de 0.96; Urzua=32.010(0.15); LM(12)=9.33(0.40), White N.C.=141.90(0.92)

5 Análisis de resultados y conclusiones

Los resultado que arroja la ecuación de largo plazo en el modelo de flexibilidad es que a un cambio nulo de la tasa de desempleo y del PIB, el resultado será una tasa de desempleo asociada al 9.64%. En tanto que si aumenta en 1% el índice de flexibilidad laboral, ceteris paribus, la tasa de desempleo se contrae en 2.22%. Y en un último caso en que el PIB aumente en 1%, ceteris paribus, la tasa de desempleo se reduce en 1.1%.

Por lo tanto, el modelo de flexibilidad laboral con evidencia robusta y con una adecuada especificación econométrica, probamos que la variable pib a tasa de desempleo obtiene un signo negativo como era de esperarse a partir de la regularidad de la Ley de Okun. Además, en la ecuación de largo plazo se determina que el índice de flexibilidad laboral tiene un efecto negativo sobre la tasa de desempleo, por lo que se prueba la hipótesis que la flexibilidad laboral bajo esquemas de facilidad de contratación y despido ha funcionado como un mecanismo corrector en el mercado laboral tal que ha contribuido a detener el aumento del desempleo en México.

De esta manera, a falta de crecimiento económico en los últimos años que genero un desajuste en la generación de empleo, el mercado laboral ha respondido ante estos “huecos” ocupando la flexibilidad laboral como una oportunidad de no incurrir en el desempleo, tal que los agentes se priven de condiciones de proteccionismo laboral a manera de no caer en la desocupación.

Las medidas de flexibilidad laboral, bajo esquemas de contratación, ha mostrado aumentos después de la recesión (2001-2003) y la crisis (2009), es así que estos descensos y estancamientos económicos han causado cambios estructurales en la flexibilidad laboral de contratos en México, esto con el objetivo de que los empleadores cambian la plantilla laboral vigente en modalidad de eventuales como lección administrativa a manera de proteger capital en futuras bajas económicas. Asimismo, esto puede ser causado por incorporar a nuevos personal temporal ante los shocks de demanda al alza que surgen después de los periodos de recesión y crisis.

Es así, a decir que el mercado laboral en México es flexible de facto y ha venido a ser una condición de empleo capaz de amortiguar algunas deficiencias económicas. De esta manera, el proceso de flexibilización en el mercado laboral ya se había venido dando de años atrás en los esquemas de contratación eventual, en tanto que algunas políticas enfocadas a la flexibilidad del trabajo como la reforma laboral, catalogada como “estructural”, solo ha venido a formalizar en la ley lo que ya venía sucediendo factualmente en el mercado de trabajo en México (De Jesus et al 2013). En tanto, algunos trabajos aplicados a México que han determinado al mercado laboral mexicano como un mercado rígido causado por una ley obsoleta que prevaleció hasta 2012 sin modificar. Este tipo de estudios no toman en cuenta los mecanismos de flexibilidad factuales, ya que una conclusión en este aspecto es que la ley es rígida porque sus instituciones no son flexibles. Es así que las instituciones en México en algunos rubros han sido incapaces de adaptarse a su entorno bajo un proceso legislativo que reacciona de una manera lenta en relación a la dinámica de los mercados. De esta manera, se genera un desempate de la regulación de los mercados y la realidad económica en México, tal que la ley ha sido incapaz de funcionar como un espejo a las necesidades de la sociedad.

Es así que bajo recomendaciones de la OCDE, México ha cumplido con reformar la Ley Federal del Trabajo, así la reforma laboral aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012 será capaz de dar una mejor imagen del mercado laboral en México en índices nominales y de observación en los rankings internacionales, aunque como se menciono, estos índices en los casos de economías emergentes que existen irregularidades en el cumplimiento de la disposición legal, podrían no capturar ampliamente la realidad del mercado laboral en México. La flexibilidad laboral es una condición que ha redistribuido el poder de negociación a favor de los empleadores y no solamente a los empresarios, sino que la flexibilidad laboral también es una

oportunidad de desarrollo para todos aquellos profesionistas que prueban por auto-emplearse y adentrarse en el emprendedurismo. Así también, la flexibilidad factual ha sido promovida por algunas organizaciones tales como las “outsourcing”, que han sido la herramienta preferida del manejo de los recursos humanos en los últimos años.

Así también, la utilización de los contratos eventuales podría promover el aumento de la productividad por empleado, ya que la flexibilización laboral está fuertemente vinculada a la evaluación constante del desempeño productivo, dado que un empleado ante un panorama con poca o nula protección sindical y por parte del Estado se ve ante un escenario que bajo su propio desempeño productivo será el atributo que permita la protección de su puesto de trabajo, incluso el motivo para un ascenso. Por tanto, la flexibilización del mercado laboral promueve un ambiente de competitividad entre individuos y entre agentes económicos que permitan el aumento de la productividad y eficiencia en el sector formal, tal que bajo esquemas de flexibilidad han actuado en la capacitación para formar empleados multifuncionales a las actividades de diversos puestos.

Sin embargo, la flexibilidad laboral ha dejado promesas por cumplir en cuanto a empleados con capacidad innovadora, ya que un punto importante a recalcar respecto a la flexibilidad es que en la realidad del mercado laboral en México la flexibilidad ha sido sinónimo de empleos precarios y tal pareciera que la situación prospectiva es en aumento, ya que al no existir un mayor crecimiento económico se tendrá que sustituir seguridad laboral por una fuente de ingresos, a fin de no recaer en la desocupación.

Algunos aspectos podrían ser considerables en el presente trabajo de investigación, y es que el modelo aplicado es de alcances macroeconómicos que solo presenta una arista de la flexibilidad laboral bajo esquemas de contratación, esto ya que se cuenta con limitantes estadísticas. Sin embargo, quedara en la agenda de investigación partir de lo general a lo específico, es decir, profundizar en el tema en sectores económicos específicos, tal que muestren la dinámica particular de la flexibilidad laboral aplicada a la organización en el trabajo de un sector económico en particular..

Bibliografía

- Abril, J. C., Ferullo, H. D., & Gaínza, A. (1996). *Estimación de la relación de Okun: Argentina 1980-1996*. Universidad Nacional de Tucumán, Argentina.
- Atkinson J. (1984) *The flexible firm and the shape of jobs to come (Labour market issues num. 5)* Oxford: Ruskin College Oxford.
- Banco de México, (2005). *Principales indicadores salariales en México*. Banco de México, México.
- Balakrishnan, R., Das, M., & Kannan, P. (2010). *Unemployment Dynamics during Recessions and Recoveries: Okun's Law and Beyond*. IMF World Economic Outlook.
- Bensusán, G. (2006). *La distancia entre normas y hechos: instituciones laborales en América Latina*. *Revista de Trabajo*, 115-132.
- Betcherman, G. (2012). *Labor Market Institutions: A Review of the Literature*. World Bank Policy Research Working Paper, (6276).
- Botero, J. C., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). *The regulation of labor*. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382.
- Briceño, J. D. L., & Alanez, E. L. (2004). *La Ley de Okun en la Economía Mexicana*. *Denarius*, Vol 8, No. 1, pp.15-39

Cazes, S., Verick, S., & Al-Hussami, F. (2012). Diverging trends in unemployment in the United States and Europe: Evidence from Okun's law and the global financial crisis (No. 2012-106). International Labour Office.

Cervantes, A. H. (2012). Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México. *Economía*, 375.

Chiquiar, D., & Ramos-Francia, M. (2009). Competitividad y crecimiento de la economía mexicana. Banco de Mexico: Documentos de Investigación No, 11.

Climént Beltrán, Juan B. (2003). "La OIT y la contratación laboral", en Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, Patricia Kurczyn y Carlos Alberto Puig González (coords.), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Papeles de economía española*, 124, 128-147.

Deakin, S., Lele, P., & Siems, M. (2007). The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 146(3-4), 133-162.

De Jesus –Almonte Leobardo de Jesús, Vergara González Reyna y Carbajal Suárez Yolanda (2013) Reforma laboral y empleo en México. Un análisis de simulación del impacto de la manufactura en la evolución del empleo total y sectorial, 1970-2011

Freeman, R. B. (2010). It's financialization!. *International Labour Review*, 149(2), 163-183.

Galindo González, Douglas Napoleón, (2002) "Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral." Banco de Guatemala.

Gonzalez J.A. (2002) "Labor market flexibility in thirteen Latin American countries and the United States: Revisiting and expanding Okun's coefficients", Center for Research on Economic Development and Policy Reform, Stanford University

Henderson, D. R. (2007). *The concise encyclopedia of economics*. Liberty Fund Inc.. Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of economic dynamics and control*, 12(2), 231-254.

Knotek, E. S. (2007). How useful is Okun's law?. *Economic Review*, (Q IV), 73-103.

La Porta, R., López de Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. (1998). Law and finance. *Journal of Political Economy*, 106, 1113-1155..

La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. (1999). The quality of government. *Journal of Law, Economics, and organization*, 15(1), 222-279.

Lagos, R. A. (1994). ¿ Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. *Revista de la CEPAL*, 54, 81-95.

Lee, J. (2000). The robustness of Okun's law: evidence from OECD countries. *Journal of Macroeconomics*, 22(2), 331-356.

Loría, E., & Ramos, M. G. (2007). La ley de Okun: una relectura para México, 1970-2004. *Estudios Económicos*, 19-55.

Moosa, I. A. (1997). A cross-country comparison of Okun's coefficient. *Journal of Comparative Economics*, 24(3), 335-356.

Ochel, W. (2009). Employment Protection: Concepts and Measurement. *CESifo DICE Report*, 7(2), 30-38.

Okun Arthur (1962), *Potential GNP: its measurement and significance*. Economics for policymaking MIT Press, Cambridge.(reimpresion 1983)

Paldam M. (1987) How Much does one percent of growth change the unemployment rate? A Study of 17 OECD Countries, 1948 – 1985, *European economic review* Num 31.

Pérez, J. F. M. (2005). El sector informal en México. *El Cotidiano*, 130, 31.

Rodríguez, R. C. (2001). El costo del desempleo medido en producto: una revisión empírica de la ley de Okun para México. *El Trimestre Económico*, 209-231.

Ros Jaime, Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México, UNAM-Colegio de Mexico, Mexico.

Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., Pérez, M. P., & de Luis Carnicer, P. (2007). Flexibilidad e innovación: el efecto moderador de la cooperación. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), 69-88.

Sargan, J. D. (1964). Wages and prices in the United Kingdom: a study in econometric methodology. *Econometric analysis for national economic planning*, 16, 25-54.

Schnabel, G. (2002). Output trends and Okun's law (No. 111). Bank for International Settlements.

Smith, G. (1975). Okun's law revisited. *Quarterly Review of Economics and Business*, 15(4), 37-54.

Van Eyck, K. (2003). Flexibilizing Employment: An Overview. International Labour Office.

Visser, J. (2011). Data base on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960-2010 (ICTWSS). Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam, Version, 3.

Visser, Jelle (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review* 129 (January): 38-49.

World Economic Forum (2007), *Global Competitiveness Report*

Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of management review*, 23(4), 756-772.

Zhang, Q., Vonderembse, M. A., & Lim, J. S. (2002). Value chain flexibility: a dichotomy of competence and capability. *International Journal of Production Research*, 40(3), 561-583.

Mediación de la cultura organizacional en la formación de liderazgo transformacional en directivos de instituciones de educación superior en proceso de cambio educativo

Antares Guadalupe Vázquez Alatorre¹

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la forma en que la cultura organizacional actúa como mediadora en la formación de operaciones del liderazgo transformacional en directivos de instituciones de educación superior que se encuentran en proceso de cambio educativo. Para ello se realizó un estudio de casos múltiples a partir de 5 estudios de caso de directivos de una institución de educación superior pública que se encontraba en proceso de cambio, que incluía sus procesos educativos, su estructura organizacional y sus sistemas de trabajo. En cada caso, se consideró la inclusión de un directivo académico y su área de influencia en la institución. Se utilizaron dos pruebas estandarizadas: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) y el Marco de Valores Competitivos (CVF); se aplicaron a los directivos y a algunos de los profesores de sus áreas. Además, se analizó el proceso de cambio educativo de cada una de las unidades de análisis a través de sus evidencias. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a los directivos, observación directa de algunas reuniones y de la dinámica cotidiana de las áreas de influencia y grupos de enfoque con los profesores. Con esto se construyó cada caso y posteriormente se hizo un análisis comparativo de ellos. A partir de esto, se obtuvieron las conclusiones. Es necesario que las Universidades que se encuentran en cambio, cuenten con un liderazgo que pueda gestionarlo y una cultura organizacional receptiva para hacerlo.

En la literatura son escasos los estudios que vinculan estos elementos. Esta investigación pretende aportar conocimiento respecto a la forma en que la cultura organizacional interviene en la formación de las operaciones del liderazgo transformacional en el contexto del cambio educativo. Se hizo un estudio de casos múltiples con 5 directivos de una Institución de Educación Superior pública y sus áreas de influencia. Los resultados muestran que la cultura organizacional sí tiene un papel importante en la formación del liderazgo y que algunos de sus elementos favorecen las operaciones transformacionales. Dos directivos exhiben operaciones transformacionales y tienen en común la cercanía afectiva con los profesores, su ideal de beneficiar a los alumnos, su autoridad moral ante ellos y su compromiso con el cambio. Son críticos del estatus quo y proponen cambiarlo. Ambos parecen exhibir las operaciones transformacionales como una reacción a una cultura jerárquica. Tienen orientación a las personas y su desarrollo; ambos tienen avances considerables en materia del cambio educativo. Por otra parte, los directivos no transformacionales, tienen pocos avances en el cambio educativo, carecen de autoridad moral ante sus profesores y procuran mantener el estatus quo, aún cuando simulan participar en el cambio. Se puede concluir que la cultura organizacional es un elemento mediador en el desarrollo del liderazgo transformacional, porque favorece que los directivos que son proclives, reaccionen ante los rasgos culturales que obstaculizan el cambio educativo o que impiden el desarrollo de las personas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, cambio educativo.

¹ Doctora en Innovación Educativa. Universidad De La Salle Bajío. Profesora Investigadora. Línea de Investigación: Liderazgo transformacional y cultura organizacional ante el cambio educativo.. seratna64@hotmail.com

La historia de la humanidad está llena de líderes de diversos orígenes y estilos que han incidido de formas positivas o negativas en los grupos humanos. La sociedad siempre ha buscado líderes, en ocasiones para orientar, en otras para dominar y en algunas más para transformar. En la actualidad, el estudio del liderazgo sigue despertando un amplio interés en la sociedad. En el ámbito educativo, los nuevos líderes deben ser capaces de gestionar oportuna y adecuadamente el cambio que las instituciones requieren, no sólo para adaptarse a las nuevas condiciones sociales, sino que además puedan participar activamente en la promoción de una sociedad más justa (Burns, 1978; 2003).

Definición del problema

La cultura organizacional es desarrollada en buena medida por su liderazgo, pero esto ocurre en una relación bidireccional, en la que la cultura también incide sobre el desarrollo del líder. Desde la perspectiva de Bass y Avolio (1993), el líder transformacional tiende a cambiar la cultura de su institución; para esto, primero se toma el tiempo de comprenderla y después propone su realineación con una nueva visión, que conduce a la revisión de las creencias compartidas, los valores y las normas.

Los líderes transformacionales se caracterizan por cuatro operaciones distintas y separadas: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Se les encuentra frecuentemente dentro de una cultura organizacional altamente innovadora y motivadora, porque sustentan su acción en la creencia de que las personas son confiables y necesarias, que cada quien tiene algo que aportar y que los problemas complejos deben resolverse en el nivel más básico de la organización (Avolio, Waldman y Yammarino, 1991). En este sentido, las características y cualidades de la cultura, son modeladas por su liderazgo y eventualmente adoptadas por los seguidores.

Sin embargo, la cultura también afecta al liderazgo. Una cultura fuerte, en la que se tienen valores compartidos y líneas de acción muy arraigadas, es capaz de evitar que el liderazgo de alto nivel pueda ejercer su poder personal en los niveles medios de la organización. De esta forma, la cultura puede incidir determinantemente en la toma de decisiones en áreas clave y prevenir la instauración de un cambio importante (Bass y Avolio, 1993). El desempeño organizacional ha sido vinculado teórica y empíricamente con la cultura organizacional y el liderazgo transformacional como elementos aislados (Xenikou y Simosi, 2006). A pesar de que diversos investigadores han considerado que existe una relación entre el liderazgo y la cultura organizacional (Bass y Avolio, 1993; Schein, 2004; Waldman, Bass y Yammarino, 1990), son escasos los estudios empíricos que examinan esta relación.

De acuerdo con Bass y Riggio (2006), los líderes transformacionales pueden trabajar con la cultura existente, pero casi siempre se ocupan en cambiarla; esto es porque el líder transformacional promueve un ambiente de trabajo caracterizado por el logro de altas metas, la auto-actualización y el desarrollo del personal. Este tipo de líderes promueve en sus organizaciones la adquisición de cualidades transformacionales, como el deseo de logro, la estimulación intelectual y la consideración

individual, lo cual sugiere que tienen un efecto directo sobre la cultura (Bass y Avolio, 1993).

Por otro lado, hay evidencias de que los liderazgos carismáticos, entre ellos el transformacional, se asocian con la presencia de valores colectivos en los grupos de trabajo y un elevado sentido de comunidad (Pillai y Williams, 2004). Más aún, se ha propuesto que existe una relación causal bidireccional entre el liderazgo carismático y las culturas organizacionales adaptativas (Waldman, Bass y Yammarino, 1990). En el mismo sentido, Ogbonna y Harris (2000) encontraron que los líderes participativos y sustentadores se relacionan indirecta y positivamente con el desempeño a través de culturas innovadoras y competitivas, mientras que los liderazgos instrumentales, que son los que se sustentan por un nombramiento formal en un puesto determinado, tienen un efecto indirecto negativo sobre él.

Cuando el liderazgo es visto como un proceso social que involucra a los líderes, los seguidores y las situaciones sociales, se ha encontrado que la cultura organizacional actúa como un filtro mediante el cual el líder transformacional influencia el desempeño (Xenikou y Simosi, 2006). En un estudio empírico, Masood, Dani, Burns y Backhouse (2006) concluyeron que los líderes transformacionales prefieren trabajar en culturas tipo adhocracia o tipo clan, mientras que los líderes no transformacionales prefieren las culturas jerárquicas y de mercado (Cameron and Quinn, 2006).

En relación con la conexión entre el liderazgo y la cultura, Block (2003) sintetiza las conclusiones que diversos autores han sugerido a través de su investigación: a) el impacto del liderazgo en el desempeño de una institución es mediado por la cultura organizacional, b) el liderazgo crea un ambiente en el que los cambios organizacionales fundamentales se facilitan o se obstruyen, c) algunas conductas específicas del liderazgo se asocian con diferentes tipos de cultura, d) la cultura organizacional como factor contextual, tiene impacto en la emergencia de estilos específicos de liderazgo, e) los líderes usan su conocimiento de la cultura organizacional para influir en el cambio y, f) las conductas de los líderes influyen en la percepción que los seguidores tienen sobre la cultura organizacional.

Las instituciones de educación superior, en muchos de los casos, se han construido sobre una fuerte tradición que ha permanecido incólume ante las presiones y las influencias externas. Sin embargo, los cambios que han ocurrido ya en varios frentes de la sociedad, han ido forzándolas a determinar su posicionamiento para tener éxito en el futuro. La economía global, los cambios en la pirámide poblacional en el mundo, la reconfiguración de la familia y la necesidad de generar oportunidades de educación de manera equitativa, son algunos de los factores que presionan a las instituciones para transformarse. En este escenario, las Universidades deben adaptarse mediante un cambio estratégico y sistemático, en el que se requiere de la participación de la organización completa. Para ello, resulta imperativo que cuenten con un liderazgo creativo en todos los niveles (Craig, 2004).

Si bien el cambio educativo ha sido una constante en las últimas décadas, la falta de sistematización y de consideración de su carácter multidimensional, han favorecido que no sea sencilla su consolidación. Desde la perspectiva de Fullan (2001), el cambio educativo implica un cambio en la práctica, que puede ser en la política educativa, en las formas de trabajo, en las estructuras organizacionales, en los programas o en todos estos aspectos simultáneamente. Desde la perspectiva del autor, el cambio educativo tiene al menos tres dimensiones que deben considerarse para obtener éxito: las creencias, las prácticas educativas y los materiales necesarios.

Hasta ahora, las universidades han hecho cambios incrementales o innovaciones aisladas, que en muchos de los casos han sido poco exitosas. Hesselbein, Goldsmith y Somerville (citados en Craig, 2004), establecen que los eventos de innovación ocurren cuando las nuevas ideas se intentan por primera vez, mientras que la cultura de innovación sucede cuando las nuevas ideas se incorporan en la forma de trabajo habitual. Para lograr esta última, se requiere que las instituciones lleven a cabo una reforma sistemática.

De acuerdo con Freed, Klugman y Fife (1997), la cultura organizacional debe cambiar para sustentar los principios que promueven el cambio. Para que esto pueda ocurrir, los miembros de la institución deben cambiar su mentalidad acerca de cómo debe hacerse el trabajo. Cuando cambia el paradigma de pensamiento, las personas involucradas empiezan a plantearse la posibilidad de responder diferente ante los mismos problemas de antes. Gradualmente, se considera al cambio como algo positivo para la cultura y la organización se empieza a sentir cómoda con las mejoras.

Desde la perspectiva de Simsek y Seashore (1994), el proceso de planeación del cambio debe buscar balancear las fuerzas internas con las externas. Para esto, es necesario considerar la resistencia al cambio como un elemento ineludible. En este sentido, Schein (2004) sostiene que los líderes deben conocer la dinámica de la cultura de la institución, porque son ellos quienes enfrentan el reto cuando debe ser cambiada. Desde su perspectiva, el cambio transformacional tiene mayores posibilidades de éxito cuando los diferentes interesados exploran los supuestos básicos, las creencias y los valores, además de involucrarse en un diálogo que favorezca la integración de las premisas y prácticas recientemente generadas por la institución.

En este sentido, la fortaleza de una cultura organizacional depende de la habilidad de sus miembros para adaptarse a las necesidades externas y de su capacidad para hacer una integración interna. De esta forma, las normas culturales que enfatizan la competencia interna, tienden a generar conductas disfuncionales (Gayle, Bhoendradatt y White, 2003). Las organizaciones flexibles que alientan la movilidad y la toma de riesgos, y que además desarrollan alianzas exitosas internas y externas, son las más innovadoras y adaptadas. El liderazgo en ellas es una responsabilidad compartida (Hesselbein, Goldsmith y Somerville, citados en Craig, 2004).

Ante la situación actual de la educación superior, es necesario conocer mejor los procesos de liderazgo que puedan favorecer el cambio educativo que se requiere. La formación tácita de los directivos de educación superior, es un fenómeno poco estudiado que reviste una gran importancia, sobre todo por la diversidad de actividades que deben desarrollar y la carencia de programas formales de formación de líderes educativos.

Una problemática actual de las instituciones de educación superior tiene que ver con la formación de sus directivos. Es común que sean seleccionados de entre su claustro académico y que sean considerados por sus antecedentes como profesores. Sin embargo, el trabajo que debe llevar a cabo el directivo es sustancialmente distinto del que desarrolla el profesor. La escasez de programas formales de capacitación de directivos y la falta de tiempo y recursos para cursarlos, hacen que se privilegie la formación tácita o experiencial "in situ". De esta forma, la cultura organizacional como elemento contextual, cobra una gran importancia en la formación de directivos.

En una investigación previa, la autora encontró que existen interacciones entre la cultura organizacional y las operaciones del liderazgo transformacional que favorecen o estorban el cambio educativo (Vázquez Alatorre, 2009). Se evidenció también que los líderes transformacionales se encuentran en culturas locales orientadas a las personas, aún cuando la cultura de la institución educativa sea jerárquica. Sin embargo, es importante conocer profundamente la manera en que la cultura influye sobre la formación del líder, más allá de su capacitación formal.

Por lo anterior, surge la siguiente interrogante:

¿De qué manera media la cultura organizacional en la formación de operaciones del liderazgo transformacional en los directivos de instituciones de educación superior que se encuentran en proceso de cambio educativo?

Objetivo General

Analizar la forma en que la cultura organizacional actúa como mediadora en la formación de operaciones del liderazgo transformacional en directivos de instituciones de educación superior que se encuentran en proceso de cambio educativo.

Método

Se realizó un estudio de casos múltiples a partir del análisis de 5 estudios de caso de directivos de una Universidad Tecnológica que se encontraba viviendo un proceso de cambio. En el tiempo de la investigación en esta institución, se estaba llevando a cabo una reforma importante, que incluía sus procesos educativos, su estructura organizacional y sus sistemas de trabajo.

Se eligió este método porque en el estudio de caso se permite conocer, no sólo la presencia o ausencia de un evento o una relación de causalidad, sino que abre el camino para hacer una investigación 'in situ', en la que se pueden establecer la naturaleza del fenómeno, sus orígenes, sus relaciones con el contexto y con otros fenómenos y las operaciones que se derivan del mismo (Lincoln y Guba, 1985). Una vez que se tuvieron los estudios de caso individuales, se hizo el análisis conjunto de todos y se emitieron conclusiones.

Para cada uno de los casos, se considera la inclusión de un directivo académico y su área de influencia en una institución de educación superior. Todos los directivos están a cargo de profesores y alumnos. Los profesores de cada una de las áreas participaron como proveedores

de información, pero también como parte de la unidad de análisis cuando se consideró la cultura organizacional y el cambio educativo.

Los directivos que se incluyeron en el estudio fueron los directores académicos de las áreas de Desarrollo Integral, Económico Administrativa, Electromecánica Industrial y Tecnologías de la Información, así como la Subdirectora de una Unidad Académica foránea de una Universidad Tecnológica. A pesar de las diferencias jerárquicas de los puestos, los 5 directivos tienen responsabilidades equiparables.

Se utilizaron dos pruebas estandarizadas: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ por sus siglas en inglés) (Bass y Avolio, 2004) y el Marco de Valores Competitivos (CVF) (Cameron y Quinn, 2006). Ambas pruebas se montaron en la plataforma Survey Monkey; se aplicaron a los directivos y a algunos de los profesores de sus áreas. Los resultados de estas pruebas se analizaron conforme a las instrucciones de las mismas y sirvieron de insumo para análisis de cada caso.

Por otro lado, se analizó el proceso de cambio educativo que cada una de las unidades de análisis estaban viviendo; se revisaron las evidencias de avance en cuanto al mismo y se registraron en formatos diseñados para tal propósito.

Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los directivos, observación directa de algunas reuniones y de la dinámica cotidiana de las áreas de influencia y grupos de enfoque con los profesores. La observación de reuniones y áreas de trabajo, se registró en un diario de campo, al igual que la información emergente que sirvió para triangular la información durante el análisis.

Se elaboró un caso por cada directivo incluido en el estudio, en el que se consideró la descripción del contexto, la descripción del tipo de cultura organizacional que se vive en el área, el tipo de liderazgo que exhibe el directivo y se buscaron los elementos de la cultura que pudieron haber mediado la formación del directivo, específicamente en las operaciones de liderazgo transformacional que exhibe. El análisis se hizo a partir de la triangulación de la información y posteriormente se hizo un peer debriefing para cotejar.

Cuando se terminaron de construir los casos, se hizo un análisis comparativo de ellos, y se elaboraron conclusiones.

Resultados

Hasta 2005, el área académica de la Universidad estaba conformada por tres divisiones. Cada una de ellas tenía un director del que dependían directamente todos los profesores, ya sea de tiempo completo o de asignatura. Cada división se encargaba de la contratación de los profesores que necesitara, independientemente de su especialidad; entonces, cada director contrataba a los profesores que impartían las materias transversales, como matemáticas, expresión oral y escrita, formación sociocultural o inglés. Por lo anterior, los profesores que impartían estas materias en las diferentes divisiones, no se conocían, ni interactuaban.

En agosto de 2005, entró en operación la Unidad Académica Foránea, con un Director, que asumió solamente actividades administrativas y de gestión con las autoridades municipales del área de influencia; una Subdirectora Académica, quien se encargó de la gestión de todas las actividades de profesores y alumnos; 5 profesores de tiempo completo. Además, se contrató a 15 profesores de asignatura para cubrir la totalidad de las clases.

Durante el cuatrimestre septiembre-diciembre de 2005, se trabajó con los profesores para comunicar y afinar la conformación de una nueva estructura organizacional, además de algunos cambios en el programa institucional de tutorío, la construcción del Modelo Educativo de la Universidad y los cambios que éste

implicaba. Eran muy comunes las expresiones de rechazo para cualquier asunto que modificara el estatus quo, pero al mismo tiempo los profesores pedían urgentemente cambios en la actitud y las actividades de los directivos

Entre diciembre de 2005 y enero de 2006, se inició con la nueva estructura organizacional, que requirió de cambios de área física para muchos profesores. Ellos debían estar junto con otros profesores de su área de conocimiento; muchos cambiaron de edificio y de jefe. Este fue un proceso doloroso para ellos y motivó una especie de boicot para el funcionamiento de la propuesta.

Se contempló la creación de 15 academias, cada una de las cuales tendría su coordinador. Así mismo, se constituyeron las coordinaciones de carrera, que en ese tiempo eran 9. Las academias fueron planteadas como comunidades de práctica de profesores, en las que el coordinador debía actuar como promotor de la colaboración y dar seguimiento a los acuerdos. Sin embargo, tardaron en funcionar; se comenzó a hacer evidente una diferencia de desempeño por áreas; comúnmente, las propuestas y el desarrollo de sistemas de trabajo, provenían del área de Desarrollo Integral y de la Unidad Foránea y en las otras áreas, prácticamente no había resultados. Llamaba la atención que aún en marzo de 2008, la mayoría de los coordinadores, en particular los de academias, seguía insistiendo en que no conocían sus funciones y por ello, sus academias tenían nulo avance. En este sentido, se presentaba una gran incongruencia: aunque no tenían resultados y decían que no conocían sus funciones, solicitaban que se les asignara más tiempo para la coordinación. Por otra parte, los directores de las áreas académicas vivieron el proceso de manera peculiar en cada caso.

La Subdirectora Foránea asumió con mucho interés la estructura y la impulsó de una manera muy sistemática; generó sistemas de trabajo propios y dio seguimiento personal a sus coordinadores.

El Director de Desarrollo Integral, se involucró más en la formación de equipos expertos y promovió que ellos generaran los sistemas de trabajo; participaba desde el inicio en las

reuniones con los profesores y recibía y consideraba las propuestas que ellos hacían.

El Director de Tecnologías de la Información y Comunicación se mostró renuente a que los profesores de administración, matemáticas y otras materias transversales que se encontraban en su área, se cambiaran. Su “hombre de confianza” era un profesor de administración y llegó al grado de asignarle la coordinación de la academia de informática, aún cuando no tenía el perfil profesional para liderarla. Si bien nombró coordinadores de academia y carrera, no hubo un cambio real en la operación de su área, sino que él seguía concentrando todo el poder de decisión y los profesores sólo hacían el trabajo administrativo.

El Director de Electromecánica estaba preocupado porque perdería el control de su área. Él recibió a los profesores de matemáticas de toda la Universidad y debía proveer de esas clases a todas las áreas; sin embargo, concentró a los profesores de tiempo completo en Electromecánica y a las otras áreas envió profesores de asignatura. Se quejaba constantemente de los profesores de otras áreas que iban a dar clases a la suya, argumentando que no sabían trabajar como él necesitaba. Las academias sólo existían de nombre porque él concentraba toda la información, la planeación y los indicadores. Él decidía cuáles eran los sistemas de trabajo que debían operar y los tiempos para hacerlo.

En el área Económico Administrativa, el Director siempre decía estar de acuerdo con los cambios, pero nunca se enfocó en que operaran. No sabía qué hacían sus profesores y coordinadores; cuando se le preguntaba el nivel de avance en sus academias, siempre debía “salir corriendo” a indagar cuestiones parciales y falsas. En esta área, los profesores se caracterizaban por la tendencia constante hacia la queja por cualquier cosa. Criticaban abiertamente a su Director, pero el parecía no enterarse de eso.

La situación que se describe, prevaleció durante todo el año 2006. Poco a poco, se fue percibiendo un sentimiento de “resignación”. Sin embargo, no siempre esto se acompañaba de resultados positivos. Algunos coordinado-

res de academia comenzaron a actuar como “otros jefes” de los profesores, asumiendo esquemas de trabajo tradicionales, verticales y burocráticos. De esta forma, los profesores comenzaron a tener a “alguien más a quien temer”. La estructura se fue adoptando, aunque con significados diferentes a los previstos originalmente.

Análisis e integración de resultados.

Casos.

Desarrollo Integral.

Este Director ha tenido experiencia directiva fuera de la Institución Educativa. Él es Biólogo y laboró previamente en una dependencia de gobierno que trabaja en asuntos de medio ambiente y fue ascendiendo puestos hasta llegar a estar a cargo de un área. De acuerdo con su narración, fue “aprendiendo a dirigir sobre la marcha”. Desde su perspectiva, “hay muchas cosas que no funcionan en la dependencia, por la rigidez de las formas de administrar y por la falta de conocimiento de quienes trabajan allí”. En la Institución inicialmente fue profesor y unos años después fue nombrado Director de Carrera; dos años después fue Director de Área. Refiere que le interesa mucho el desarrollo de sus alumnos, porque “esta Universidad es su única oportunidad de movilidad social”.

Cree que lo que hace es trascendente para ellos. Sostiene que los profesores son determinantes en la formación de sus alumnos y que ellos tienen la posibilidad de aportar muchas cosas desde su experiencia y formación personal. Insiste en que el trabajo educativo debe considerar los aspectos sistémicos, porque “todo es interdependiente. Si hacemos las cosas como siempre no podemos esperar resultados distintos”. Respecto a la cultura organizacional, dice que la Universidad “tiene formas rígidas de gobierno y a mí me toca encandilar almas para hacer que las cosas cambien, pero me confronta que las autoridades no entiendan de qué se trata aquí la chamba”. Frecuentemente “pelea” para obtener mejores condiciones para el trabajo de sus profesores y para el aprendizaje de sus alumnos, así

como para que se acepten nuevas formas de ver la educación. Asume que tiene que acatar las reglas, pero las cuestiona y a partir de ellas elabora propuestas en consenso con sus profesores. Busca alianzas con otros directivos, pero “no es fácil que estos cuates se suban al barco”.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), tiene un predominio de las operaciones transformacionales del espectro propuesto por Bass y Riggio (2006), en virtud de que tanto él mismo como los profesores de su área, consideran que manifiesta influencia idealizada y motivación inspiracional. Sin embargo, tiene altos puntajes también en otras operaciones, como la administración por excepción y el liderazgo *laissez faire*.

Los datos cualitativos permiten confirmar la tendencia hacia el liderazgo transformacional como se presume en la prueba estandarizada. Los profesores del área consideran que su director es un verdadero líder, que es capaz de motivar a los seguidores y que promueve la reflexión en su quehacer, con el propósito de que surjan propuestas alternas a las suyas para mejorar los procesos que se siguen en el área. Tiene autoridad moral, porque se involucra en el proceso de cambio y es un experto en su área. El director percibe que su rol tiene que ver con el hecho de convencer a otros de hacer los cambios necesarios, pero también está dispuesto a dejarse convencer por ellos. Los profesores han asumido esto como un estímulo para hacer propuestas y para tomar el liderazgo de diversos proyectos de su especialidad en la Universidad.

En el análisis cualitativo, no se encuentran evidencias de una tendencia *laissez faire*; es constante la opinión de que el director está involucrado en el trabajo cotidiano y de que constituye un pilar para la ejecución del cambio. Sí se encuentran evidencias respecto a la administración por excepción, porque el propio director y los maestros a su cargo, consideran que él hace cumplir las reglas impuestas por la Universidad y que es muy tajante en ello.

Se encuentra evidencia de que el director ha promovido en los profesores del área la innovación y el planteamiento de ideas que pueden llevarse a la práctica en toda la Universidad. Esto se considera como una clara tendencia hacia la estimulación intelectual.

Si bien el director es reconocido por su carácter explosivo, los profesores admiten que es considerado con ellos y que se preocupa por sus problemas. Se quejan sin embargo, de que muchas veces no los escucha para hacer cambios a las asignaciones de trabajo, en virtud de que ellos fueron consultados antes de formalizarlas.

Por otro lado, de acuerdo con el Marco de Valores Competitivos (CVF) de Cameron y Quinn (2006), esta área tiene una cultura organizacional tipo clan. El análisis cualitativo es concordante, porque el director y los profesores consideran que viven como en una “familia”, en la que encuentran apoyo y compañerismo; el interés fundamental de ellos está en las personas, sean los alumnos o sus compañeros de trabajo.

Además, se encuentra que todos los miembros del área buscan constantemente la innovación y presentan propuestas que pueden tener un impacto institucional. Los profesores sienten la libertad de hacer análisis críticos so-

bre lo que ocurre en su trabajo y de expresar sus opiniones ante el director y sus compañeros. Hay una cultura de colaboración entre los miembros al interior de cada academia, pero también con los profesores de otras.

En materia del cambio educativo, esta área ha adoptado como propio el proceso; varios de sus profesores de tiempo completo se han constituido como líderes de algunos de los procesos del cambio, por ejemplo, en la definición del trabajo de las academias, en la elaboración de proyectos especializados, en la consolidación de las coordinaciones de carrera, en el impacto educativo ante los alumnos; se caracteriza por ser un área que busca “pilotear” los proyectos que se proponen para toda la institución. En la capacitación de profesores, hay un avance numérico importante, pero suelen ser quienes más promueven la reflexión sobre lo que se propone en los cursos; además, varios de ellos han participado ya como instructores por el grado de apropiación que tienen de los contenidos. En el rediseño de la práctica docente, los cursos elaborados por los profesores de esta área, suelen ser los de mayor calidad; han trabajado permanentemente en el enriquecimiento de los mismos.

De acuerdo con los hallazgos cuantitativos y cualitativos y después de haber llevado a cabo el ejercicio de *peer debriefing* y de *member checking*, se puede concluir que el liderazgo del área es transformacional, con algunas operaciones transaccionales y que la cultura es tipo clan, con una clara tendencia a la innovación y la presentación de propuestas. Esta área tiene un alto nivel de avance en cuanto al cambio educativo que se propone en la Universidad. Los resultados se concentran en la tabla 1.

Conforme a los resultados de diversas fuentes de información, los elementos que han incidido más en la formación como líder de este Director han sido, su experiencia de vida, su formación profesional, su sentido de propósito y el ideal de servir a los alumnos, la cercanía con los profesores y la confrontación con una cultura jerárquica (Tabla 2).

La influencia idealizada, la motivación inspiracional y la consideración individual que este directivo exhibe, parecen estar vinculadas con todos los elementos que se asumen como influyentes en su formación como líder. De ellos, sólo algunos están relacionados con la cultura organizacional, a saber: la cercanía con los profesores en una cultura tipo clan en su área y la confrontación con la cultura jerárquica que priva en la Institución. Entonces en este caso, las operaciones de liderazgo transformacional que este líder exhibe, sí tienen una relación con la cultura organizacional, que parece mediar en la formación de estas operaciones, más como un asunto reactivo ante una cultura jerárquica. Además, la cultura de la institución parece ser muy importante en la consolidación de dichas operaciones y en su ejecución cotidiana. Es evidente también la influencia que el líder ejerce en la cultura local de su área, que parece extraerla de alguna forma de la cultura jerárquica que priva en la Institución en general.

Unidad Foránea

La Subdirectora se ha formado como directiva en esta Institución. Ella es Ingeniera Química con una Maestría en Ciencias. Antes del puesto que ostenta era profesora, de modo que ésta ha sido su primera experiencia en puestos de liderazgo. Comenta que “ha sido difícil el aprendizaje a base de golpes,

pero así uno aprende”. Los elementos que ella ha utilizado para establecer sus formas de trabajo y sus mecanismos de control, han sido su experiencia como profesora y subordinada, la búsqueda de consejo con directivos de mayor experiencia: “y no me quedo con una sola opinión, sino que les pregunto a todos y luego voy haciendo mi propia conclusión”; también ha usado el conocimiento que tiene sobre sus profesores y alumnos, así como de la propia Universidad “porque ya sé cómo deben ser aquí las cosas”. Dice que la Universidad “es muy dura en sus formas, pero el control es necesario, para poder dar resultados”. Por otro lado, busca mejorar las condiciones de trabajo de sus profesores porque sostiene que “los directivos de arriba no se dan cuenta de la realidad de los profesores, entonces, pues yo si tengo que exigirles, pero también debo ser sensible a lo que necesitan o a cosas por las que a veces no pueden cumplir”. Tiene controles muy completos de los asuntos que están bajo su responsabilidad. Desde su perspectiva, su carrera de Ingeniería Química le ha ayudado a ser ordenada, pero el trato con los alumnos y profesores, le han hecho entender que “a veces hay que ser flexible”.

La subdirectora tiene un liderazgo de tipo transaccional de acuerdo con los resultados del MLQ, en los que se muestra que es ella misma quien se atribuye mayores puntajes en recompensa contingencial, administración por excepción y *laissez faire*. Los profesores coinciden con su opinión, aunque le asignan puntajes menores. Sin embargo, destaca que en general los miembros de su área académica, consideran que ejerce influencia idealizada, que corresponde al liderazgo transformacional (Bass y Riggio, 2006).

Desde la perspectiva cualitativa, el liderazgo de la subdirectora es reconocido por los profesores porque tiene una fuerte presencia en el área; es muy exigente en el cumplimiento de las metas propuestas y da un seguimiento puntual a los sistemas de trabajo; lleva a cabo evaluación sistemática de resultados y desempeños; la consideran como “proactiva”. Se reconoce que ella siempre está involucrada en el trabajo y eso le otorga autoridad moral, además de que inspira a otros a colaborar. Si bien los profesores se quejan de que es “demasiado exigente”, reconocen que ella trabaja

en la misma proporción que les pide; además, se preocupan por el exceso de trabajo que ella tiene. Los profesores sienten la confianza de proponer proyectos, porque asumen que serán escuchados y que sus propuestas podrán ser puestas en marcha. Lo anterior se interpreta como estimulación intelectual.

En el análisis cualitativo, no se encuentran evidencias que sustenten un liderazgo *laissez faire*. En materia de cultura organizacional, el CVF arrojó resultados que concuerdan con una cultura jerárquica; hay acuerdo entre los profesores y la subdirectora con respecto a los resultados, aunque ella considera que en algunos aspectos como capital humano y organización, hay una cultura tipo clan.

En el análisis cualitativo, hay congruencia con los resultados del CVF, porque se evidencia una orientación a la obtención de resultados de las metas internas y hacia el desarrollo de sistemas de trabajo. Hay una alta exigencia y control intenso en estos aspectos. Además, se observan ciertos elementos de una cultura tipo clan, porque les preocupa el desarrollo de sus alumnos y las interacciones que se dan con ellos; se precian de actuar en solidaridad y colaboración entre todos los miembros. Sin embargo, hay tendencias “al chisme” y a revanchas, que son vistas como deslealtad. Los profesores suelen ejecutar muy bien lo que la subdirectora les indica y eventualmente participan en la generación o mejora de sus sistemas de trabajo. Hay una constante evaluación de resultados y de desempeño de todos, incluida la subdirectora.

En materia del cambio educativo, los profesores han elaborado varios rediseños de cursos de las distintas áreas del conocimiento y han retroalimentado los cursos desarrollados por profesores de otras áreas. En materia de capacitación, han avanzado de manera muy homogénea y han desarrollado estrategias innovadoras para dar seguimiento a lo que se implementa. Es un área que se caracteriza por sistematizar asuntos que en el campus principal no pueden ejecutarse por la resistencia al cambio. Tal es el caso del programa de Responsabilidad Social Universitaria, la implementación de cursos rediseñados y el trabajo en academias, además de que han documentado el seguimiento en aula del cambio en el

modelo educativo.

Derivado de los resultados mencionados y después de hacer un ejercicio de *peer debriefing* y de *member checking*, el tipo de liderazgo que la subdirectora exhibe es primordialmente transaccional, pero tiene varios elementos transformacionales; la cultura organizacional del área es jerárquica, con una búsqueda constante del logro de metas y el grado de avance en cuanto al cambio educativo se considera de alto nivel. Estos datos se concentran en la tabla 1.

Conforme a las diferentes fuentes de información, los elementos que han sido determinantes en la formación de la subdirectora como directiva son su experiencia como subordinada en una cultura jerárquica, su formación profesional, su idea de servir a sus alumnos y la cercanía afectiva con los profesores (Tabla 2).

Esta directiva exhibe Influencia Idealizada y Estimulación Intelectual como operaciones de liderazgo transformacional y parecen estar vinculados con su experiencia como directiva. De los elementos que han sido determinantes en su formación de liderazgo, los que se vinculan con la cultura organizacional son su experiencia como subordinada de una cultura jerárquica y su cercanía afectiva con los profesores. La subdirectora parece sentir empatía con los profesores y su carga de trabajo en una cultura predominantemente jerárquica, después de haber vivido el mismo rol, lo que parece indicar que las operaciones transformacionales que exhibe parecen surgir como reacción ante la cultura.

Si bien la cultura local que ella promueve es claramente jerárquica, tiene también una tendencia hacia la cultura tipo clan. Dado que la subdirectora está en una etapa de consolidación de su liderazgo, se puede concluir que la cultura organizacional actúa como mediadora de ello a través del análisis crítico que ella hace de la institución y la tendencia que tiene a solidarizarse con los profesores y los alumnos.

Electromecánica Industrial.

Este Director tiene una formación como Ingeniero Electromecánico. Antes de ser profesor, tuvo experiencia en la industria y estuvo a cargo de personas que trabajaban en Mantenimiento Industrial. Luego fue profesor de tiempo completo; unos años después fue Director de Carrera y finalmente de área. Sostiene que “si todos saben lo que tienen que hacer y lo hacen, pues todo está bien. Mi trabajo es hacer que lo hagan; no es a ver si quieren, sino que lo hacen porque para eso los contrataron”. Desde su perspectiva, están bien los controles que la Universidad ejerce y las personas deben respetar las jerarquías. Según su opinión, “el problema es que en otras áreas les andan preguntando a los profesores si quieren hacer cosas. Aquí no hay democracia, porque se vuelve un caos”. Los elementos que le han ayudado a ser directivo son “pues dar resultados, porque para eso nos pagan. Entonces no hay que andar perdiendo el tiempo en tonterías”.

Los resultados que se obtuvieron con el MLQ establecen que es un líder transaccional intenso, en los resultados hay un acuerdo entre los profesores y el director en relación con la asignación de altos puntajes para las operaciones transaccionales, como administración por excepción y recompensa contingencial; también hay altos valores para liderazgo *laissez faire*. Sin embargo, hay desacuerdo en los valores otorgados a las operaciones transformacionales: el director considera que él evidencia influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, pero los profesores le otorgan puntajes muy bajos en estos rubros.

Desde la perspectiva cualitativa, el liderazgo del director es catalogado como autocrático y tipo “capataz”. No se establecen consensos, sino que el director impone sus criterios de éxito, indicadores, metas y formas de alcanzarlos. Delega tareas, pero no suele pedir opinión respecto a la forma de hacerlas. No se encuentran elementos de *laissez faire*, sino de un control intenso.

En el CVF, el diagnóstico que se desprende de los resultados globales es el de una cultura de tipo jerárquica; el director asigna puntajes

muy altos a este tipo, sin embargo, la percepción dominante de los profesores es más hacia una cultura de mercado.

El análisis cualitativo revela una clara tendencia hacia una cultura jerárquica, en virtud de que los elementos fundamentales son el control, la sistematización, la estandarización y la eficiencia. No hay evidencias de una tendencia hacia la competitividad, como se vería en una cultura de mercado.

El cambio educativo propuesto por la Universidad ha tenido poco avance en esta área. Los profesores en general ven como una carga la asistencia a la capacitación, a pesar de que se cuenta con un tiempo exclusivo para ello; los que asisten, comúnmente se quejan vehementemente de “la pérdida de tiempo”; sostienen que los cambios propuestos ellos ya los ejecutaban desde hace tiempo. Hay un rezago importante en el rediseño de cursos y la mayoría de los que han sido generados, tienen sólo los elementos mínimos indispensables para hacerlos operativos. Las clases siguen siendo tradicionales y los miembros del área se oponen sistemáticamente a cualquier innovación propuesta por otras áreas. El director es el único de los directores de área que no inició su proceso de capacitación en el modelo educativo después de 3 años de estar operando. Aunque algunos profesores se han involucrado en la gestión de proyectos especializados, siempre son los mismos y tienen el rechazo del resto de los profesores y del director.

Una vez hecho un ejercicio de peer debriefing y de member checking, se concluye que esta área tiene un liderazgo transaccional puro, una cultura de tipo jerárquica con una tendencia marcada al control y que el nivel de avance en el cambio educativo es muy bajo. Los resultados se concentran en la tabla 1.

Con base en las diversas fuentes de información, los elementos determinantes para la formación del liderazgo de este Director han sido su educación profesional, su experiencia laboral y su interés en cumplir metas (Tabla 2).

Este Director no exhibe operaciones transformacionales, pero de los elementos que han incidido en su formación como líder, todos es-

tán vinculados con la cultura organizacional. Resulta interesante analizar las causas que le han impedido a este directivo formar operaciones transformacionales. Él se encuentra muy cómodo en una cultura jerárquica que de ninguna manera parece molestarle. Está convencido de que todo debe seguir funcionando igual y por ello, no hay una reacción contra la cultura que prevalece. Puede concluirse que en este caso, la falta de operaciones transformacionales tiene una relación con un acuerdo total con el status quo.

Tecnologías de la Información y Comunicación.

El Director siempre ha trabajado en instituciones de educación superior. Es Ingeniero en Sistemas Computacionales. Durante muchos años fue profesor y a decir del Secretario Académico “era el típico profe grillo. Siempre andaba moviendo el agua desde abajo”. Fue nombrado director de carrera y luego de área. Para él, “uno aprende a ser director viendo a otros y los errores que cometen”. Le gusta rodearse de personas de buen perfil y experiencia profesional, porque entonces “sabes que las cosas se van a hacer”. Sostiene que lo que más le ha ayudado a ser director es “conocer muy bien la Universidad y con quién te tienes que dirigir”. Su preocupación es “que todos se den cuenta de que somos innovadores”. No le preocupan los controles formales, porque dice que “la gente sabe que tiene que trabajar y dar resultados”. Él insiste en que hay formas de “enterarme de lo que pasa en mi área, y no tengo que andar detrás de la gente, pero de todos modos sé cosas y ellos saben que las sé”. En esta área llama la atención la disociación que existe entre los resultados obtenidos por los instrumentos estandarizados y lo que arroja el análisis cualitativo.

En materia de liderazgo, los resultados del MLQ en el área presentan a un líder claramente transformacional. Tanto los profesores como el propio director coinciden en otorgar puntajes altos en influencia idealizada y motivación inspiracional. Sin embargo, también hay puntajes altos en el rubro de administración por excepción y de liderazgo laissez faire, éste último sólo en la apreciación de los profesores.

En el análisis cualitativo, al hacer una triangulación entre las opiniones individuales de los profesores, las percepciones del secretario académico y la revisión documental, se encuentra una diferencia importante respecto a lo que el director opina sobre su liderazgo, que se mantiene en congruencia con los resultados del MLQ; se esfuerza por mantener su imagen de líder auténtico ante la investigadora; sin embargo, en algunos comentarios que hace, exhibe un predominio de liderazgo laissez faire, con elementos claros de administración por excepción y recompensa contingencial. Esto último se hace evidente también en el grupo de enfoque con los profesores, en conversaciones individuales con ellos, en comentarios del secretario académico, en las respuestas que algún profesor vertió en una de las pruebas estandarizadas y en elementos documentales. Varios profesores señalan que no es confiable y que no es competente en su área de especialidad, lo cual le resta autoridad moral.

En el rubro de cultura organizacional, también se encuentran diferencias entre los resultados de las pruebas estandarizadas y lo que arroja el análisis cualitativo. El CVF muestra una cultura de tipo adhocracia, con algunos elementos tendientes a una cultura tipo clan. Lo anterior ocurre por los puntajes tan altos y polarizados del director, porque los profesores opinan que predomina una cultura de mercado. En el análisis cualitativo, se evidencia que hay una cultura jerárquica con algunos tintes de mercado. Hay rigidez en las formas de trabajo, porque se busca siempre tener autoridad formal y que los demás obedezcan, como en el caso de los coordinadores de academia y carrera. Sin embargo, hay poco control en los avances, la supervisión es escasa y no se busca el cumplimiento de indicadores, lo cual es discordante con la cultura jerárquica. Los profesores suelen trabajar en solitario porque la colaboración es difícil, en virtud de que no tienen confianza unos a otros. Frecuentemente lo que sucede en el área es distinto de lo que se declara.

En relación con el cambio educativo, los avances han sido bajos; los cursos rediseñados que han realizado los profesores del área son pocos; de los que han sido generados, la mayoría

cuenta sólo con los elementos mínimos indispensables para operar. La mayoría de las clases siguen siendo tradicionales, a pesar de que los profesores y el director se han capacitado de acuerdo con las expectativas; así mismo, hay desconocimiento de los cambios que el nuevo modelo educativo propone. La mayoría de los proyectos especializados en los que algunos profesores se involucran, han sido promovidos por otras áreas; los que el área promueve, casi siempre quedan inconclusos. El trabajo colegiado de profesores no ha sido implementado, salvo en una academia; algunos profesores hacen propuestas innovadoras de impacto para la institución, pero frecuentemente, los demás profesores las desconocen.

Derivado de lo anterior y después de hacer un ejercicio de peer debriefing y de member checking, se concluye que el tipo de liderazgo de esta área es laissez faire, con algunos elementos transaccionales; que se vive una cultura jerárquica atípica, porque no tiene todos los componentes para serlo y tiene una tendencia marcada hacia la simulación; el nivel de avance en el cambio educativo es bajo. Los resultados se concentran en la tabla 1.

Los elementos determinantes para la formación de liderazgo en este Director, de acuerdo con las diversas fuentes de información son la cultura organizacional de la Institución y su experiencia como profesor (Tabla 2).

En el caso de este Director, no se encuentran evidencias claras de operaciones transformacionales. Él parece adaptarse muy bien a la cultura jerárquica de la institución, que él tiende a reproducir en su área. Su formación como líder sin duda está marcada por la cultura, no sólo como mediadora, sino como causa. Llama la atención la tendencia a la simulación, que lo lleva a emular un liderazgo transformacional y una cultura muy innovadora. Sería interesante analizar los factores personales que determinan la adaptación que él hace de su perfil directivo y de la cultura.

Económico Administrativa.

El Director es licenciado en Turismo e ingresó a la Universidad como profesor. Unos años después fue nombrado director de carrera y

luego de área. Su experiencia directiva sólo ha sido en la Universidad. Desde su perspectiva le ha ayudado mucho “llevarme bien con todos y pues dejarlos hacer cosas”. Dice que ha aprendido de las formas de dirección de la Universidad, porque “si tú haces lo que te dicen, nunca vas a tener broncas”. Sostiene que él sabe lo que a las autoridades de la Universidad les interesa y pues “simplemente a eso me dedico. Los profesores ya saben también lo que les toca hacer y por eso no tengo que andar detrás de ellos”. Su énfasis es cumplir las metas que la Universidad le pide, pues dice “nosotros tenemos el área más grande de la Uni y eso es lo importante, porque cumplimos así las metas de matrícula y andamos allí batallando con las de eficiencia terminal”. Dice que sus formas de control consisten “en dejar a la gente que haga su chamba y sólo ver si no cumplen... si eso pasa, pues ya les cae”.

En este caso, la percepción del director es diferente de la que tienen los profesores respecto a las operaciones del liderazgo transformacional en los resultados del MLQ; él asume que tiene un buen nivel de influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual, pero los profesores lo evalúan muy bajo en estos rubros. Existe coincidencia, con un puntaje muy alto, en liderazgo *laissez faire* y en administración por excepción.

En la evaluación cualitativa, se le reconoce como un líder autocrático, que no consensa, sino que ordena. Además, también se encuentran elementos de un liderazgo *laissez faire* intenso, en virtud de la dilación en la toma de decisiones, del desconocimiento de las actividades y de la información de su área y de la falta de atención de los conflictos. No se encuentran muchas evidencias de operaciones transformacionales.

La cultura organizacional, de acuerdo con los resultados del CVF, es jerárquica, aunque también hay resultados altos en el tipo de mercado. En general, hay acuerdo entre los profesores y el director en este aspecto. En la revisión de los elementos cualitativos, se encuentran evidencias de una cultura muy tendiente al conflicto, que promueve la generación de líderes emergentes que ejercen el poder de manera informal y con mucha rigidez en los procesos que se siguen. Los profesores se someten a las órdenes del director, pero responden con hostilidad y procuran boicotear lo que él solicita. Se encuentran muchos grupos informales que tienen diversos niveles de avances, lo cual no ha permitido establecer una sinergia como área.

El cambio educativo funciona parcialmente; algunos profesores lo han asumido de manera personal, pero otros no han logrado un nivel de adopción adecuado. El trabajo en las academias ha sido conforme al planteamiento institucional sólo en una de las cinco con las que el área cuenta; las coordinaciones de carrera, tampoco han asumido el modelo como se planteó. Hay un buen avance en rediseño y se cuenta con algunos cursos de buen nivel; sin embargo, sigue habiendo algunos otros que, si bien han sido aprobados ya, cuentan con los elementos mínimos indispensables para operar. En relación con la capacitación, en general el área ha tenido un buen avance, pero no todos los profesores han sido capaces de explicar en qué consiste el modelo educativo; tres profesores han participado ya en la capacitación de otros, por su nivel de involucramiento. Hay algunos profesores que participan en proyectos especializados, pero la mayoría se mantienen al margen.

Después de realizar un ejercicio de *peer debriefing* y de *member checking*, se puede concluir que el liderazgo de esta área es *laissez faire* con algunos elementos de transaccional; que la cultura organizacional es jerárquica, en la que se busca constantemente el empoderamiento; el nivel de adopción del cambio educativo es medio. Los resultados se concentran en la tabla 1.

De acuerdo con las fuentes de información, los elementos que más han incidido en la formación de éste Director, han sido su experiencia como profesor en la Universidad, sus formas personales de relación y la cultura que ha aprendido en la Institución (Tabla 2).

Este Director no exhibe operaciones transformacionales. De los elementos que han influido en su formación directiva, la cultura organizacional ha sido determinante. Aunque él tiende a reproducir la cultura jerárquica en su área, éste parece ser un fenómeno de acomodación con el status quo. No hay un claro liderazgo y probablemente por ello, él tiende a adaptarse al estado de cosas. Su personalidad parece influir mucho su estilo directivo, pero no le da fuerza; la percepción personal de su liderazgo es muy discordante con la percepción que genera en sus profesores, lo cual resulta en una marcada debilidad directiva.

Tabla 1. Diagnóstico integrado de liderazgo, cultura y cambio por directivo.

Directivo	Tipo de liderazgo	Tipo de cultura	Nivel de adopción del cambio educativo
<i>Desarrollo Integral</i>	Transformacional con elementos transaccionales (Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual)	Clan Innovación Enfoque claro	Muy alto
<i>Unidad Foránea</i>	Transaccional con elementos transformacionales (influencia idealizada y estimulación intelectual)	Jerárquica Logros Enfoque claro	Alto
<i>Electromecánica Industrial</i>	Transaccional puro	Jerárquica Control Enfoque claro	Muy bajo
<i>Tecnologías de la Información y Comunicación</i>	<i>Laissez faire</i> con elementos transaccionales	Jerárquica Simulación Enfoque poco claro	Bajo
<i>Económico Administrativa</i>	<i>Laissez faire</i> con elementos transaccionales	Jerárquica Empoderamiento Enfoque poco claro	Medio

Tabla 2. Tipo de liderazgo y elementos que lo han propiciado por Directivo.

Directivo	Tipo de liderazgo	Elementos determinantes de la formación del líder
Desarrollo Integral	Transformacional con elementos transaccionales (Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual)	· Experiencia de vida Formación profesional
		· Sentido de propósito · Ideal de servir a los alumnos · Cercanía con los profesores · Confrontación con una cultura jerárquica.
Acámbaro	Transaccional con elementos transformacionales (influencia idealizada y estimulación intelectual)	· Experiencia como subordinada en una cultura jerárquica
		· Formación profesional · Idea de servir a sus alumnos · Cercanía afectiva con los profesores · Formación profesional
Electromecánica Industrial	Transaccional puro	· Experiencia laboral · Interés en cumplir metas
Tecnologías de la Información y Comunicación	Laissez faire con elementos transaccionales	· Cultura organizacional de la Institución · Experiencia como profesor.
Económico Administrativa	Laissez faire con elementos transaccionales	· Experiencia como profesor en la Universidad, · Formas personales de relación · Cultura organizacional de la Institución.

Análisis de Casos Múltiples

En los cinco directivos analizados se encuentran algunos elementos comunes:

1. La cultura organizacional de la institución en la que laboran es de tipo jerárquico y ésta logra per-mear en mayor o menor grado a cada una de las áreas.
2. En todos los casos, la cultura organizacional de la institución y de las anteriores experiencias laborales de los directivos, ha influido en su formación como líderes.
3. Tres de los directivos parecen adoptar y favorecer la cultura jerárquica en cada una de sus áreas de influencia.
4. En los directivos que ejercen un liderazgo transaccional o laissez faire, la experiencia como profesores en la misma institución parece incidir en la forma en que ellos reproducen las prácticas de liderazgo que se ejercían en el tiempo en que ellos fueron subordinados a ellas.
5. En el caso de los líderes que exhiben operaciones transformacionales, la forma en que ellos desarrollaron su estilo de liderazgo parece ser más compleja que la de los otros directivos. Ellos reconocen algunos aspectos que los otros directivos no.

Si bien los cinco directivos que se estudiaron tienen una larga trayectoria en la institución y todos han sido profesores antes de ser directivos, no todos parecen haber sido influidos por la cultura organizacional de la misma manera. Los dos directivos que exhiben operaciones transformacionales tienen en común la cercanía afectiva con los profesores, su ideal de beneficiar a los alumnos, su autoridad moral ante ellos y su compromiso con el cambio. Son críticos del estatus quo y proponen cambiarlo. Frecuentemente son blanco de críticas en la institución por desafiar las reglas no escritas. Aunque con algunas diferencias, los dos directivos parecen exhibir las operaciones transformacionales como una reacción a una cultura jerárquica institucional; actúan en defensa de sus profesores y alumnos y son capaces de sembrar en ellos una visión y un gran sentido de propósito.

Los referentes teóricos (Burns, 1978; Weber 1947, citado en Antonakis y House, 2002) han sustentado que el liderazgo transformacional es revolucionario y que transforma a los seguidores en líderes; así mismo, reta al estatus quo. Tanto Weber como Lunenburg (2003) sostienen que los liderazgos carismáticos surgen en tiempos de crisis y que son efímeros. Por su parte Leithwood (1994) considera que estos líderes sólo emergen en el contexto del cambio.

En el caso de los líderes estudiados, los dos que exhiben operaciones transformacionales tienen tendencia a la rebeldía contra las formas autoritarias; si bien ambos siguen las reglas institucionales, retan a la cultura de la institución y tienden a transformar la de sus áreas de influencia. Los dos son orientados a las personas y su desarrollo; ambos tienen avances considerables en materia del cambio educativo y gozan de autoridad moral en sus áreas.

Por otra parte, los directivos que no exhiben operaciones transformacionales, tienen pocos avances en el cambio educativo, carecen de autoridad moral ante sus profesores, quienes tienen bajos niveles de satisfacción en el trabajo. Procuran mantener el estatus quo, aún cuando simulan participar en el cambio.

A partir de los hallazgos de esta investigación, se puede concluir que la cultura organizacional es un elemento mediador en el desarrollo del liderazgo transformacional, porque favorece que los directivos que son proclives, reaccionen ante los rasgos culturales que obstaculizan el cambio educativo o que impiden el desarrollo de las personas.

El desarrollo del liderazgo transformacional es un fenómeno complejo y multifactorial. Si bien la cultura no es el único elemento involucrado en su desarrollo, sí parece intervenir como uno de los factores contextuales determinantes de la emergencia del líder, sobre todo en instituciones educativas en proceso de cambio.

Sin duda, existen factores personales, de la historia de vida, que inciden en la formación de un líder transformacional; es conveniente llevar a cabo investigaciones que permitan dilucidar cómo se origina un líder de estas características y de qué manera las organizaciones participan en su aparición.

Bibliografía

Antonakis, J. y House, R. (2002). "The full-range leadership theory: the way forward". En Avolio, B. y Yammarino, F. (Eds.), *Transformational and Charismatic Leadership* (p. 3-33). Elsevier Science, Oxford.

Avolio, B., Waldman, D. y Yammarino, F. (1991). "Leading in the 1990: the four I's of transformational leadership". *Journal of European Industrial Training*, 15, p. 9-16.

Bass, B.M. y Avolio, B. (1993). "Transformational leadership and organizational culture". *Public Administration Quarterly*, 17, p. 112-121.

Bass, B.M. y Avolio, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and sampler set*. Mind Garden Inc., Nebraska.

Bass, B.M. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.

Block, L. (2003). "The leadership-culture connection: an exploratory investigation". *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 318-334.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row, New York.

Burns, J.M. (2003). *Transforming leadership*. Grove Press, New York.

Cameron, K., Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. Jossey-Bass, San Francisco.

Craig, C. (2004). "Higher education culture and organizational change in the 21st century". *The Community College Enterprise*, 10, p. 79-89.

Freed, J., Klugman, M. y Fife, J. (1997). "A culture for academic excellence: Implementing the quality principles in higher education". *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 25.

Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass, San Francisco.

Gayle, D., Bhoendradatt, T y White, A. (2003). "Governance in the twenty first century university". *ASHE-ERIC Higher Education Report*, 30.

Leithwood, K. (1994). "Leadership for school restructuring". *Educational Administration Quarterly*, 30, p. 498-518.

Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage publications, Newbury Park.

Lunenburg, F. (2003). "Emerging perspectives: the usefulness of the construct of transformational leadership in educational organizations". Trabajo presentado en *The Annual Meeting of the National Council of professors of Educational Administration*, Sedona, Arizona.

Masood, S., Dani, S., Burns, N. y Backhouse, C. (2006). "Transformational leadership and organizational culture: the situational strength perspective". *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers*, 220, 941-949.

Ogbonna, E. y Harris, L. (2000). "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies". *International Journal of Human Resource Management*, 11, 766-788.

Pillai, R., Williams, E. (2004). "Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance". *Journal of Organizational Change Management*, 17, p.144-159

Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass, San Francisco.

Simsek, H. y Seashore, L. (1994). "Organizational change as paradigm shift". *Journal of Higher Education*, 65, 670-695.

Vázquez Alatorre, A. (2009). *Interacciones entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional ante el cambio educativo*. Disertación doctoral. Tecnológico de Monterrey.

Waldman, D., Bass, B. y Yammarino, F. (1990). "Adding to contingent-reward behavior. The augmenting effect of charismatic leadership". *Group & Organization Studies*, 15, p. 381-394.

Xenikou, A., Simosi, M. (2006). "Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance". *Journal of Managerial Psychology*, 21, p. 566-579.

Aprender para desarrollarse. El valor del conocimiento en las micro y pequeñas empresas

 Suhey Ayala Ramírez¹

 Víctor Manuel Castillo Girón²

Resumen

Las micro y pequeñas empresas constituyen parte fundamental en la economía nacional, no obstante éstas, se enfrentan a diversas dificultades que les imposibilitan a permanecer y desarrollarse. Problemas tales como; escasa solvencia económica, poco personal, personal poco capacitado, acciones basadas en la improvisación y no en la planificación, entre otras. En ese sentido, el objetivo de este documento es analizar cómo las micro y pequeñas empresas generan conocimiento tácito en la cotidianidad de sus actividades, con la finalidad de proponer algunos lineamientos que les permitan capitalizar dicho conocimiento a través de estrategias factibles –según sus condiciones particulares– para hacer frente a los retos que propician su desaparición. De esta manera nos preguntamos qué tan posible es que las micro y pequeñas empresas capitalicen el conocimiento tácito, cómo lo pueden hacer, qué se requiere y cómo se beneficiarían al hacerlo. Para tales fines, tomamos la técnica de recolección de datos empíricos el estudio de caso, considerando el caso de una pequeña empresa tequilera ubicada en el municipio de El Arenal, Jalisco, México.

Palabras claves: micro y pequeña empresa, conocimiento tácito, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

*Porque nunca se deja de aprender algo.
Don Chava*

¹ Maestra, Universidad de Guadalajara, Profesor de Tiempo Completo, línea de investigación: Gestión del conocimiento y mercados laborales

² Doctor, Universidad de Guadalajara, Secretario académico del CUValles y Profesor de Tiempo Completo, línea de investigación: Economía y desarrollo sustentable de la empresa, victorm@valles.udg.mx

Introducción

Las micros y pequeñas empresas enfrentan dificultades que les imposibilitan a competir con empresas de gran tamaño, problemas tales como; escasa solvencia económica, poco personal, personal poco capacitado, acciones basadas en la improvisación y no en la planificación, entre otras.

Bajo este contexto, el objetivo de este documento es analizar cómo las micro y pequeñas empresas generan conocimiento tácito en la cotidianidad de sus actividades, con la finalidad de proponer algunos lineamientos que les permitan capitalizar dicho conocimiento a través de estrategias factibles –según sus condiciones particulares– para hacer frente a los retos que propician su desaparición. De esta manera nos preguntamos qué tan posible es que las micro y pequeñas empresas capitalicen el conocimiento tácito, cómo lo pueden hacer, qué se requiere y cómo se beneficiarían al hacerlo.

De manera particular nos interesa estudiar la situación de este tipo de empresas en la industria tequilera, dado que los pequeños productores de la bebida tienen que subsistir al margen de grandes empresas transnacionales.

Para responder a las preguntas que nos planteamos se buscó interpretar la experiencia a través de los procesos de comprensión y explicación. Por la naturaleza de nuestro objeto de estudio el interés se centra en los procesos mismos y no sólo en momentos estáticos de la realidad; en este sentido, la perspectiva de tiempo es dinámica (Bericat, 1998).

Utilizamos como instrumento el estudio de caso. Esto nos permitió recolectar información detallada durante un período continuo de tiempo, así como encontrar el detalle de la interacción de nuestros sujetos de estudio con sus respectivos contextos (Stake, 2007). El caso que elegimos tiene cualidades conceptuales que nos permitieron contrastarlos con nuestros referentes teórico-conceptuales.

El documento se estructura además de una introducción en cuatro apartados, en el primero se hace una breve descripción contextual sobre las micro y pequeñas empresas en México, destacando la importancia que éstas tienen tanto para la economía del país como para la sociedad. Así también se hace un análisis de las dificultades a las que se tienen que enfrentar y que propician su desaparición.

En el segundo apartado se hace un análisis de los conceptos claves, tales como, la generación y gestión de conocimiento, conocimiento tácito y aprendizaje organizacional. Con la finalidad de explicar los posibles mecanismos que deben seguir las micro y pequeñas empresas para capitalizar el talento humano.

En el tercer apartado se analiza un estudio de caso que nos permite contrastar los referentes teóricos conceptuales con la información empírica. Finalmente presentamos algunas consideraciones que tratan de dar respuesta a la factibilidad de que las micro y pequeñas empresas

implementen acciones que las lleven a capitalizar el conocimiento tácito que se genera en la cotidianidad de sus actividades, de manera tal que esto les permita enfrentarse a los retos más apremiantes.

Las micro y pequeñas empresas en México

Una empresa es sin importar su tamaño, ni su lugar de origen, igual en cualquier parte del mundo, ya que dentro de su definición, siempre gozará de los mismos componentes necesarios para que pueda decirse que es una empresa. Ésta se define según Andersen (1999) como “Una unidad económica de producción y decisión que, mediante la organización y coordinación de una serie de factores (capital y trabajo), persigue obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado”.

Aún cuando todas las empresas guardan esta similitud, son clasificadas considerando (dependiendo del país o incluso de la organización) diferentes aspectos. En el caso de México, la clasificación que hace el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) considera el número de trabajadores y el rango de monto de ventas anuales (RMVA), en este sentido hablamos de que la microempresa es aquella que tiene entre 0 y 10 trabajadores y su RMVA puede llegar hasta los \$4 millones de pesos, en cuanto a una pequeña empresa, ésta va entre los 11 y 50 trabajadores y de los \$4.01 hasta los 100 millones de pesos (véase el cuadro 1).

Ahora bien, según el observatorio de Pequeñas y Medianas Empresas (PyME) podemos hablar de dos formas de PyMEs según la manera de su surgimiento. Aquellas que se crean como empresas propiamente dichas; tienen una organización y una estructura, se rigen por una gestión empresarial, el trabajo remunerado y generalmente se desarrollaron dentro del sector formal de la economía. Por otro lado encontramos aquellas donde su génesis es meramente familiar; se caracterizan por centrarse en su supervivencia sin prestar demasiada atención a temas tales como el costo de oportunidad del capital, o la inversión que permite el crecimiento.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) constituyen la columna vertebral de la economía nacional por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional. Los analistas económicos remarcan la importancia de éstas en la economía, ya que se consideran básicas para el mantenimiento de un mercado competitivo (Amorós, 2006).

Las cifras sobre el número de micro y pequeñas empresas son dispares según los estudios y las fuentes, sin embargo considerando el sondeo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹, nuestro país cuenta con 5.144.056 empresas, que emplean a 27.727.406 personas. Del total de empresas el 95,2% (4,8 millones) son microempresas, el 4,3% (221.194) pequeñas empresas, el 0,3% (15.432) medianas y el 0,2% (10.288) grandes firmas.

¹ Dicho estudio se basó en los Censos Económicos 2009

En lo que respecta al número de trabajadores por tipo de empresa encontramos que las microempresas emplean al 45,6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23,8%, las medianas al 9,1% y las grandes al 21,5%, esto se debe a que, a pesar de que son pocas las compañías de gran tamaño, ocupan más de 10,000 empleados (<http://www.laeconomia.com.mx/numero-de-empresas-en-mexico/>).

Los estados mexicanos con mayor número de empresas son el Estado de México (585.000), el Distrito Federal (414.000), Veracruz (364.000), Jalisco (331.000) y Puebla (309.000).

Por su parte según datos de la Comisión Intersecretarial de Política Industrial (CIP1), el 65% de las pymes son de carácter familiar, el 31% de los empleados que laboran en una pequeña y mediana empresa cuentan con la secundaria terminada, 26% con el bachillerato o carrera técnica y 3% con primaria, el 90% de estos negocios se dedican a un oficio, el porcentaje restante pertenece a profesionales dedicados a trabajos independientes.

Estos datos nos dan un idea de la influencia que tienen las micro y pequeñas empresas en nuestro país, tanto por el papel que juega en la economía, como por su impacto social. Ahora bien, las micro y pequeñas empresas tienen características propias, que aún cuando no son exclusivas de éstas, generan que sus condiciones de operación sean distintas a las mediana o grandes empresas y que en ocasiones propician su vulnerabilidad. En ese sentido, según Méndez (1996) las características generales con las que cuentan las Pymes son:

- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad.
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica.
- Su número de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas.
- Utilizan más maquinaria y equipo, aunque se sigan basando más en el trabajo que en el capital.
- Dominan y abastecen un mercado más amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional.

- Está en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y está aspira a ser grande.

- Obtienen algunas ventajas fiscales por parte del Estado que algunas veces las considera causantes menores dependiendo de sus ventas y utilidades.

- Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

Por su parte Zorrilla (2004) plantea que las ventajas de las pequeñas empresas se caracterizan por su facilidad administrativa. Sin embargo, sus desventajas, se debe a razones de tipo económico, como son la inflación y devaluaciones; viven al día de sus ingresos, le temen al fisco, escases de recursos financieros, por lo tanto se les dificulta crecer, y estas mismas razones ponen en peligro su existencia. Todo esto según lo argumenta Zorrilla es el resultado de una administración empírica por parte del dueño, que afecta el rendimiento general de la empresa.

Por su parte, para Lozano (2010) las principales dificultades a las que se enfrentan las Pymes son la penetración en mercados locales e internacionales y la innovación y producción de nuevos productos.

Con base a lo anterior podemos decir que existe gran influencia de las micro y pequeñas empresas en la economía y la sociedad mexicana. Que por su naturaleza, se enfrentan principalmente a dos tipos de retos; uno que tiene que ver con la administración empírica o improvisada y otro que se vincula con cuestiones económicas, principalmente con escases o falta de acceso a recursos financieros.

Cuadro 1.

Estratificación de empresas publicada en el Diario Oficial de la Federación 30 de junio de 2009

Sector	Estratificación								
	Micro			Pequeña			Mediana		
	Personal	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*	Personal	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*	Personal	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Industria	De 0 a 10	Hasta \$4	4.6	De 11 a 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95	De 51 a 250	Desde \$100.1 hasta \$250	250
Comercio	De 0 a 10	Hasta \$4	4.6	De 11 a 30	Desde \$4.01 hasta \$100	63	De 31 a 100	Desde \$100.1 hasta \$250	235
Servicios	De 0 a 10	Hasta \$4	4.6	De 11 a 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95	De 51 a 100	Desde \$100.1 hasta \$250	235

Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) x 10% + (Ventas Anuales) x 90.
mdp= Millones de pesos.

Fuente: INEGI (2009). Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Estratificación de los establecimientos. México

Generación y gestión del conocimiento

En este apartado analizaremos algunos referentes teóricos conceptuales que nos permitan analizar como la gestión del conocimiento es una estrategia para que las micro y pequeñas empresas se apropien de la experiencia laboral, para hacer frente algunas de las dificultades a las que se enfrentan.

Bajo este contexto, las personas como producto de las actividades que desarrollan continuamente obtienen experiencia que van enriqueciendo su quehacer, estas experiencias personales van generando conocimientos tácitos, Este tipo de conocimiento se vincula directamente según lo plantea Polanyi (1967) a la experiencia, y está relacionado al "saber hacer". Se caracteriza por ser difícil de manifestarlo en enunciados o en fórmulas. Está ligado al contexto y abarca creencias, imágenes, mitos, intuiciones, modelos mentales y habilidades técnicas.

En oposición se encuentra el conocimiento llamado codificado o explícito, integrado sistemáticamente y conformado por una serie de reglas y fórmulas expresadas en libros o manuales de operación por lo que es más fácilmente transmitido (Nonaka y Takeuchi, 1995)

Como lo plantean Nonaka y Takeuchi (1995) el conocimiento tácito es una acción solitaria en donde el individuo no sólo ha demostrado su capacidad para interpretar información sino que además, tienen la capacidad para seleccionar aquella que le es útil para la solución de problemas recurrentes y elegir la mejor opción para utilizarla en el futuro, es decir, una vez que un individuo resuelve un problema concreto, utiliza la información que posee y que forma parte de su memoria. De manera tal que eso permite la generación de ideas para mejorar un proceso a través de la observación y experimentación que es llamado "aprender haciendo" (Castillo y Arroyo, 2012).

El conocimiento es susceptible de ser transferido a otros, pero, solo para aquellos que tenga significado de uso. De tal manera que el conocimiento deja de ser solitario para convertirse en conocimiento participativo aunque continúa siendo tácito, ya que el modo en que se transfiere es cara a cara a través del discurso, el diálogo o a través de historias o ejemplos. Esta transferencia se da de manera informal y hasta un tanto vivencial

En este sentido para Nonaka y Takeuchi (1995) la transferencia del conocimiento es un proceso mediante el cual un individuo comparte algo de su experiencia adquirida a lo largo de un proceso, lo que significa que la transferencia está condicionada a la aceptación de otro u otros. La aceptación está en función de los niveles de conocimiento que están presentes debido a que la condición humana rechaza todo aquello que pueda representar una amenaza a sus intereses personales ó que no encuentre significado, aplicación ó uso de la información que es generada.

El conocimiento es visto como un conjunto de datos ó códigos que muestran las diferentes formas de solucionar los problemas recurrentes y cuya información muestra cual es la mejor manera de resolverlos no sólo en el presente sino en situaciones futuras (Castillo y Arroyo, 2012). En ese sentido y según Probst citado por Aceves y Castillo (2013), el conocimiento es todo el cúmulo de aprendizajes y habilidades que los individuos utilizan para solucionar problemas

Así entonces, un factor determinante en la generación de conocimientos en el ámbito laboral es la experiencia como formadora del individuo para la acción. En este sentido, autores como Spinosa (2006) y Delfini, Drolas y Otero (2009), ponen en tela de juicio la idea de que la experiencia es sólo una repetición de acciones, es decir la monotonía de actos donde no existe reflexión por parte del sujeto. Para Spinosa (2009) la acción es el principio de la reflexión. El problema es que muchas veces esta reflexión no llega a formularse en términos explícitos, sin embargo en el acto de trabajo existe la reflexión, en la medida que se resuelven problemas, como un análisis de la actividad o un diagnóstico que orienta la acción posterior.

Sin embargo no se aprende sólo por experiencia propia, sino que se pueden copiar las acciones exitosas de otros así como las experiencias negativas y utilizarse en el proceso de planeación (Aceves y Castillo, 20013)

En ese sentido, en una organización se deben determinar qué tipos de conocimientos son los que proporcionan mayor sinergia y ventaja competitiva, y si éstos, se está aplicando en

las áreas de negocios que tienen mayor potencial, o se está concentrando en áreas donde los competidores son más fuertes o, incluso, más débiles.

Para Zorrilla (2004) el conocimiento tiende a convertirse en fuente de poder interno de las empresas, para lo cual sugiere que dentro del proceso de gestión del conocimiento, se debe poner la información al alcance de todos, con el fin de evitar que se convierta en una fuente de poder para quien la tenga. Al exterior, sin embargo, sí deberá ser una fuente de poder y de ventaja competitiva para las empresas.

Así el proceso de la gestión del conocimiento, el cual es definido por Aceves y Castillo (2013) como el proceso de generación continua, identificación y explotación de los recursos y necesidades de conocimiento dentro de la organización, para desarrollar las habilidades, capacidades, potencialidades y ventajas competitivas, y hacer un proceso eficiente de generación, manejo, utilización, distribución, almacenamiento y aprovechamiento del conocimiento para el aprendizaje organizacional. Desde esta perspectiva, gestionar el conocimiento implica, entonces, desde detectar, organizar y difundir el conocimiento existente en la organización, hasta facilitar su utilización en todos los niveles, por medio del planteamiento de soluciones que involucren al personal, la tecnología y los procesos.

El individuo es la parte fundamental, toda vez que es quien genera y usa el conocimiento, la tecnología facilita el acceso a fuentes de conocimientos explícitos, permitiendo desarrollar la síntesis, utilización y crecimiento de ese conocimiento. Estos elementos se encuentran vinculados por los procesos específicos de incorporación, transferencia, consolidación, evolución y divulgación del conocimiento (Aceves y Castillo, 2013).

Para que en una organización se genere conocimiento se debe identificar aquellas lagunas en el conocimiento existente, es decir, aquello que obstaculiza la resolución de problemas. Lo más común es que esto se inicie a partir de los individuos que desarrollan cierto conocimiento sobre cómo realizar mejor su tarea, el cual puede ser compartido a través de la socialización.

En este sentido la capitalización del conocimiento dentro de una organización se dará si todos los que forman parte del sistema se enteran de lo que sucede, de las dificultades, de los aciertos y de los errores al intentar resolver los problemas. De esta manera, todos aprenderán de los errores de todos, la organización mejorará y, en consecuencia, sus miembros mejorarán también (Aceves y Castillo, 20013).

La capitalización de conocimiento implica tomar en cuenta los conocimientos que logran acumular los empleados, de no ser así se empuja a los empleados a no hacer sugerencias ni a compartir ideas. Esto provoca un estado mental "verticalista" en la organización, que considera correcto solucionar los problemas a través de los líderes formales o de expertos externos, en vez de buscar que los trabajadores compartan su información y conocimiento para resolverlos, ya que, según refiere Choo, la forma más importante de almacenamiento del conocimiento operacional de una organización está en sus miembros, en su memoria y en forma de rutinas, esto es, en el conocimiento tácito.

De esta manera podemos decir que el individuo es quien crea la información y el conocimiento, y su utilización eficiente depende del talento del personal. La tecnología facilita el acceso a las fuentes del conocimiento, permitiendo la transferencia, almacenamiento y el análisis, además de los procesos específicos de documentación, divulgación y entrenamiento. Como lo aseguran Delfini, Drolas y Otero (2009), los individuos como producto de su experiencia y práctica concreta de trabajo generan conocimientos tácitos y el papel de la organización es establecer estrategias para absorber dichos conocimientos y explicitarlos generando nuevos procesos y normas, reintegrándose posteriormente al acervo de los conocimientos tácitos.

Con la finalidad de explicar los posibles mecanismos que deben seguir las micro y pequeñas empresas para capitalizar el talento humano. Analizaremos por medio del estudio de caso, una micro empresa tequilera, con la intención de obtener datos empíricos que nos permita contrastar los referentes teóricos antes expuestos.

Generación de conocimiento tácito en una microempresa familiar; estudio de caso.

El Arenal, Jalisco es uno de los 125 municipios del estado de Jalisco, México, se encuentra en la región Valles y dentro de la microrregión tequilera. Junto con los municipios de Amatitán, Tequila y Magdalena forma parte de lo que se conoce como el corredor tequilero. En esta localidad de aproximadamente 14,523 habitantes, es cotidiana la convivencia día a día con las actividades propias de la cadena agave-tequila. En dicha comunidad convergen destilerías con proceso de producción de tequila industrializado y pequeñas tabernas con proceso rústico. Consideramos que El Arenal es un lugar donde podemos encontrar referentes empíricos que nos permiten acercarnos a los procesos de generación de conocimientos tácito en la cotidianidad de las micro y pequeñas empresas tequileras.

En este sentido hemos elegido como estudio de caso, una pequeña destilería familiar¹ donde actualmente es dirigida por Don Chava, el hijo del fundador, quien ya falleció. En su fábrica, el proceso de producción es tradicional; pocos de sus procedimientos se han mecanizado y el uso de tecnología de producción es escaso. Con este caso nos interesa ilustrar cómo se genera el conocimiento en una microempresa; que tipos de conocimiento se generan y que mecanismos se movilizan.

El padre del Señor Chava decidió instalar una pequeña destilería, con algún dinero que tenía ahorrado y con el apoyo de la familia. Durante algún tiempo trabajo en una tequilera de El Arenal, aunque sus actividades estaban más relacionadas con cuestiones administrativas, poco a poco se fue familiarizando con la elaboración del tequila.

Por ello El Sr. Chava, desde pequeño se ha visto involucrado con esta actividad, incluso podemos decir que ha sido parte de su vida, de manera más directa desde hace aproximadamente 30 años ha sido responsable de la tequilera familiar.

¹ Por cuestiones de confidencialidad hemos ocultado el nombre real de la empresa y del tequilero, por ello nos referiremos a éste como Sr. Chava o Don Chava.

mejorar y los miembros que la conforman mejorarán también. Ahora bien el no tomar en cuenta los conocimientos que logran acumular el Sr. Chava, su familia y sus colaboradores, los empuja a no hacer sugerencias ni a compartir ideas y a no sentirse parte de o identificados con la fábrica.

Con ello la fábrica de Don Chava se verían beneficiadas porque sin el conocimiento adecuado no podemos hacer las cosas de la manera más beneficiosa y el conocimiento se adquiere aprendiendo. Por eso aprender es una estrategia que debe poner en marcha si se quiere mejorar su empresa. Dicha información la puede encontrar fuera de la empresa, pero para saber que está funcionando y como se puede mejorar dentro de la fábrica lo mejor es averiguarlos de quien día a día se enfrenta a las dificultades, de quienes han aprendido a solucionar problemas en la práctica.

Las micro y pequeñas empresas tienen una fuente importante de información dentro de sus mismas empresas, con ello no decimos que sea la única pero sí que es una buena fuente de información.

Bibliografía

Castillo Víctor y Aceves Víctor (2013) "La gestión del conocimiento como factor para hacer más inteligente a las empresas". En 8° Foro Nacional y 3° Foro Internacional de la Academia ANFECA. San Luis Potosí. Pp. 1 – 24. ISBN: 978-607-7856-89-4.

Amorós, J. E., Planellas, M. y Batista-Foguet, J. M. (2006). *Influencia de la utilización de Internet en el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas: un estudio empírico en una economía en desarrollo*. Universidad & Empresa, vol. 5, núm. 10, junio, 2006, pp. 89-113. Universidad del Rosario: Bogotá, Colombia.

Andersen, A. (1999). *Diccionario de Economía y Negocios*. Editorial ESPASA, España.

Castillo, V. y Arroyo, S. (2012). *Conocimiento y procesos de aprendizaje en la industria jalisciense del plástico*. En XVII Congreso internacional de Contaduría, Administración e Informática. ANFECA.

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación social. Significado y medida*. Barcelona: Ariel.

Delfini, M., Drolas A., Picchetti V. y Otero S. (2010). *La apropiación del saber en los espacios de trabajo: de las prácticas coercitivas a la concreción hegemónica*. Estudios Sociales Vol. 18, P. 245-273.

Lozano, M. A. (2010) *Modelos de asociatividad: estrategias efectivas para el desarrollo de las Pymes*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 68, enero-junio, 2010, pp. 175- 178 Universidad EAN Bogotá, Colombia.

MÉNDEZ, J. S. (1996). *Economía y la Empresa*. Editorial McGraw-Hill, México.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento*. México: OXFORD.

Observatorio de la PyMES (2012). Consultado el día 23 de enero de 2013. URL: <http://www.observatoriopyme.org/>.

La economía (2013). Consultado el día 15 de febrero de 2013, URL: <http://www.laeconomia.com.mx/numero-de-empresas-en-mexico/>

Polanyi, M. (1967). *The tacit dimension*. New York: Doubleday.

Piore, M. J. (1983). *La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo un punto de vista disidente*. En L. Toharia, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (págs. 39-63). Madrid: Alianza Editorial.

Stake, R. (2007). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.

Spinosa, M. (2006). *Los saberes y el trabajo*. Tercer siglo, pp.164-173.

Zorrilla, H. (2004). *Gerencia del Conocimiento: Por Dónde Empezar*. [Artículo]. URL: www.gestiondelconocimiento.com.

Microempresas y turismo en Querétaro; expresiones laborales y redes sociales

Manuel Basaldúa Hernández.¹
Renata Patiño Omaña².

Resumen

Las microempresas en México están planteando nuevas estrategias de sobrevivencia. Una de ellas es articularse con el Estado, a través de sus dependencias para crear mercados potenciales y formas de consumo. El objetivo del presente trabajo es mostrar la organización de algunas microempresas que ahora buscan su nicho de mercado en el turismo y como se han desarrollado. “El Mercadito Queretano”, aparece al cobijo de la Secretaría de Turismo. Esta dependencia gubernamental que sirve como sede y agencia articuladora de productores y la microempresa. Es una instancia donde el trabajo de la microempresa cobra una dimensión particular en la entidad. El estudio de estas organizaciones que referimos aquí se hará mediante técnicas tradicionales de la sociología, aunque nos apoyaremos en la antropología social. No es un trabajo eminentemente etnográfico, sino que usamos esas técnicas para acercarnos a los actores sociales principales, y mostrar los elementos clave en el desarrollo de las redes sociales. Nos interesa mostrar como se organizan los productores, y que significado tienen las redes sociales en este entramado productivo. El turismo en el Estado de Querétaro está provocando que cierta parte del territorio tenga una transfiguración en su planta productiva, principalmente con el surgimiento de microempresas, sus organizaciones y sus redes sociales destinadas al ramo. Aquí mostramos los resultados parciales de un estudio realizado sobre este aspecto.

Palabras clave: microempresa, turismo, centro histórico, redes sociales.

¹ FCPyS, UAQ

² Estudiante de Lic. Socioterritoriales. FCPyS, UAQ

Introducción

Estela Suárez y Miguel Ángel Rivera, han referido que “en los países en desarrollo ha existido un tipo de producción en pequeña escala organizada con las técnicas primitivas propias del régimen de producción precapitalista. En el proceso de rápida penetración del capitalismo, no todas estas empresas desaparecen inmediatamente, sino al contrario, muchas de ellas subsisten compitiendo contra el llamado sector moderno de la economía”. (Suárez y Aguilar, 1994;p.25)

En este sentido, Agencias Gubernamentales están interviniendo con proyectos de inserción de productores locales, o prestadores de servicios para incrementar e intensificar el uso del espacio público, en especial el de los Centros Históricos. ¿Qué está pasando en Querétaro con su Centro Histórico y la intensificación del turismo? ¿Cómo se está logrando el control del comercio dentro de este territorio? ¿Hay políticas públicas que traten de resolver los problemas en el Centro histórico? ¿Qué impactos tiene las políticas públicas sobre los actores, o viceversa?

Aquí se discurre un acercamiento a los procesos de intervención del Estado, que mediante proyectos de articulación con productores pretende el mayor aprovechamiento del uso del espacio. Encontramos una experiencia, que viene a sumarse con los proyectos tradicionales y la intervención de agentes oriundos que buscan sustento en el Centro Histórico, que parece que nos da luz respecto a los microproductores.

Pero esto sucede en el entorno de una ciudad que tiene un centro histórico activo, con intensidad en su interior, por ello debemos de plantearnos las transformaciones del turismo y sus propias consecuencias. Es decir, de los efectos directos e indirectos a los que somete a un lugar, una comunidad, o los espacios donde se recupera “el caso del turismo en particular, ya que existen numerosas formas de imaginarios, (por lo que) hemos constatado que, por lo menos en el mundo occidental donde ha surgido con fuerza la práctica del turismo, entre los idearios centrales a la puesta en operación de los imaginarios turísticos, encontramos la búsqueda de la felicidad, el deseo de evasión, el descubrimiento del otro y el regreso a la naturaleza” (Hiernaux; 2002).

Un acercamiento metodológico

La microempresa sigue siendo un motor importante de la economía dentro de las clases medias y alternativas en México. Se ha satanizado su existencia, incluyéndolas dentro del sector informal, pero también se le ha rescatado mediante la idea de una entidad artesanal. Los gobiernos de distintos niveles en ocasiones la reivindica, haciendo oficial su presencia, aunque no la incluya dentro del régimen fiscal, sino como una cuestión política, que tiene solamente impacto regional o localmente, pero que no representa un peligro para la afectación del sistema tributario general.

Sobre la microempresa, dice Pérez Sánchez que “no hay una definición única de empresa, ni tampoco existe un concepto universalmente aceptado de empresa social. La unidad económica de producción encargada de combinar los factores o recursos productivos, trabajo, capital y recursos naturales, para producir bienes y servicios, que después se venden en el mercado para obtener un lucro o una ganancia, es el concepto más frecuentemente utilizado para referirse a empresa.” (Pérez Sánchez, 2009)

Pero continua refiriendo el autor que dos autores visionarios de la materia como son Samuelson y Nordhaus (1996) "afirman que la organización de la producción es la razón más importante por la cual surgen las empresas, debido a que la eficiencia normalmente obliga a producir en gran escala, a agrupar una gran cantidad de recursos externos y a gestionar y supervisar las actividades diarias," (ibid) idea con la cual se construye el imaginario de algunas autoridades de poder contribuir a la regulación de su microempresa. Tratando de organizar la producción a nivel regional, cuando en realidad tiene solamente la organización de productores a menor escala.

Siguiendo el planteamiento de Samuelson y Nordhaus dice Pérez Sánchez, "se genera una amplia gama de empresas de diversos tamaños y diferentes tipos de propiedad, las cuales producen la mayoría de los bienes y servicios en las economías modernas. Sobre los tipos de propiedad, se identifican tres; empresas de propiedad individual, sociedades colectivas y sociedades anónimas. Cada tipo de empresa tiene ventajas y desventajas, aunque las empresas de propiedad individual normalmente son pequeñas, flexibles, no pueden acumular grandes montos de capital, a diferencia de las sociedades anónimas." (Pérez Sánchez, 2009; p. 19)

La pulverización de este último tipo de empresas, la micro, constituida mediante una acción individual, múltiple, replicada en cada intención de actividad económica de subsistencia entre el gran número de desempleo, sobempleo o actividad informal, en México destaca esta que es la individual, considerada como un imaginario de microempresa, que requiere ser descrita, estudiada y explicada dentro de un marco de dificultades constantes y frecuentes para quienes la pretenden instaurar como alternativa de subsistencia. En tanto que el Gobierno local, se quiere congratular con sus productores locales, pretendiendo paliar el extenso mercado que demanda productos por un lado generado por el turismo, y la presión de una mano de obra que exige ocuparse económicamente en cualquiera de los espacios existentes.

En este sentido la aproximación a nuestro objeto de estudio ha sido mediante la etnografía. Pero como no es un trabajo eminentemente antropológico, sino que usamos la información recabada para acercarnos a la etnología. Por otro lado, el campo sociológico nos sirvió para dar una mirada general a lo que sucede con los proyectos, a los actores políticos y a las instancias administrativas, pero sobre todo a la complejidad del manejo, control y uso de un territorio bien delimitado y construido como la idea de un Centro Histórico que además goza de la categoría de patrimonio.

La complejidad del estudio nos indica que diversos métodos son susceptibles de reajustarse, debido a elementos no considerados dentro del ámbito empírico. Por ejemplo, en el acercamiento que tuvimos a los integrantes de EMQ, un segmento de los integrantes ha cambiado, en tanto que algunos que se han mantenido, han tenido un progreso relativo que les ha permitido contratar a empleados, quienes a su vez desconocen las operaciones, las redes, la producción, las políticas públicas, entre otras, y solo se limitan al apoyo de la microempresa o a su puesto

de venta. En síntesis, el método multidisciplinario que usamos, lo podemos señalar como enfoque socioterritorial que refiere el punto de partida del uso del espacio y su articulación con los procesos sociales.

Contexto del Mercadito Queretano y las artesanías.

Querétaro aparece como un Estado moderno que sigue transformando gran parte de sus esferas económicas, sociales y territoriales. La gran industria metalmeccánica dedicada a las auto partes, que sustituyó a la industria agroalimentaria que le dio por muchos años sustento, ahora le ha tocado su tiempo y ha cedido su protagonismo a la presencia de la manufactura aeronáutica y recientemente del software. La extensión territorial de su ciudad ha sido desbordada en sus límites municipales y ahora está experimentando una metropolización con sus municipios vecinos. La ciudad de San Juan del Río, cabecera del segundo municipio en importancia en términos de población y actividades económicas, no ha servido para presentar un balance de este fenómeno. Para Querétaro, la concentración de población con que cuenta, proveniente de Estados vecinos, y principalmente de la ciudad de México ha engrosado los números de habitantes junto con los residentes locales. Incluso tiene un aire de ciudad cosmopolita al obtener reconocimientos internacionales entre los cuales se encuentra el ser patrimonio de la Humanidad, premio a la "escoba de plata", por mantener el centro histórico sin basura, se encuentra en la lista de los diez lugares más visitados donde están incluidos los lugares con playa que son muy atractivos, pero del interior solo se encuentra esta ciudad en la mayoría de las estadísticas.

Otra de las particularidades de Querétaro es su ubicación geográfica y su conectividad en las vías de comunicación. Se encuentra a 200 kilómetros aproximadamente de la ciudad de México, y es paso obligado con la carretera 57, de la llamada del TLC que lleva a sus distintos ramales con las dos fronteras al norte del país. En forma secundaria se distribuyen los caminos hacia San Luis Potosí, Michoacán, Jalisco, Guanajuato e Hidalgo. En lo que respecta a vías del ferrocarril también se cruzan las rutas que van hacia la frontera. Está a una distancia cercana relativamente a los puertos de exportación activa como son Veracruz y Mazatlán. En estos últimos años cuenta con un aeropuerto que se presenta como alternativa al Aeropuerto internacional de la ciudad de México, y se apuntala como una seria competencia a los del Bajío en términos de transporte de mercancías.

Estas características han permitido que la presencia de la gran industria y la mediana tengan una actividad constante, y se ofrezca de manera permanente una enorme oferta de empleo. La especialización de la mano de obra se ha visto desbordada y como desde hace décadas, constantemente se ha importado mano de obra de otros lugares de la República Mexicana. El mercado de trabajo es dinámico y en continua expansión. Ocasionalmente además que el sector terciario sea también activo, y que genere también un buen número de empleos.

Sin embargo, Querétaro cuenta con otros procesos que son de carácter histórico, y dados sus elementos de composición, también tienen un carácter estructural. El Estado concentra importantes actividades económicas y sociales en la zona urbana. Las razones son varias, una de ellas es la cuestión del territorio. La zona de los valles, presenta las ventajas que hemos señalado anteriormente, pero a muy poca distancia de la ciudad, empieza un terreno accidentado que da lugar a la zona llamada del semidesierto y un poco más adelante a la Sierra Gorda. Estas regiones no cuentan con vías de comunicación, tan amplias y funcionales como requieren, ocasionando que la inversión para procesos productivos significativos no aparezca.

A una distancia aproximada de 80 kilómetros de la ciudad capital empieza la entrada de lo que se denomina “la Sierra Gorda”, por una región del semidesierto queretano los caminos son sinuosos, angostos y de relativa peligrosidad. Adentrarse a estos lugares tiene su atractivo para el turista, pero hacerlo como una práctica constante es un riesgo que hay que saber sortear. Este tipo de condiciones son los que no permiten una comunicación fluida y constante tanto para introducir como para extraer mercancías que hagan rentable un negocio.

Agregado a ello, esta zona que contiene una belleza particular con bosques que contienen flora y fauna endémica, sitios arqueológicos, así como construcciones históricas, han hecho que grupos ecologistas, si bien pertenecientes al Estado, pero si extraños a este territorio han promovido y logrado que esta zona se declare patrimonio de la humanidad, y también reserva ecológica. Con ello esos grupos han obtenido un reconocimiento internacional y que les destinen fuertes sumas de recursos económicos. Ahora bajo estas condiciones los campesinos y los habitantes de este mundo rural no pueden cortar los árboles, juntar leña, explotar esa zona como lo hacía antes. Como una zona de contrastes, en los municipios vecinos, sus pobladores habían explotado una zona de arbustos endémicos en donde crecía el orégano silvestre. Pero algunas instituciones y organizaciones advirtieron que se estaba depredando de manera incontrolada, y se declaró zona de veda, y la planta en peligro de extinción.

Lo que provocó que se organizara su producción, el cultivo y la comercialización. Esto originó que muchos quedaran fuera de la obtención de las pírricas ganancias de esa cosecha. Se ofrecieron cursos para desarrollar actividades alternativas aunque sin mucho éxito. En suma, el ámbito económico muestra una importante gama de niveles de pobreza que tiene que ser paliado por los habi-

tantes de su zona rural. Las noticias sobre este proceso de pauperización y generación de desempleo al proteger algunas se siguen repitiendo, incluso recientemente otra nota periodística refiere otra nota más. (Diario de Querétaro, jueves 17 de Julio, 2008)

Las condiciones del territorio de esa zona serrana son desfavorables no solo en la cuestión topográfica para esos habitantes, sino que también la calidad de la tierra está compuesta por un delgado humus, y en algunas grandes extensiones son arcillosas o con demasiado salitre. Para los habitantes de la Sierra, algunas zonas boscosas no permiten cultivos agrícolas de intensidad. Las estrategias para la sobre vivencia se diversifican para algunos, la elaboración de artesanías principalmente cestería elaborada a base de ramitas de sauce, y son enviados a los mercados de San Juan del Río y Tequisquiapan. Como esta, hay más actividades que se han erigido como alternativas para paliar las necesidades de las unidades domésticas de las familias queretanas.

Enrique Nieto Piña, académico e investigador de la UAQ, ha referido que en esta primera década del Siglo XXI, aproximadamente unos 620 mil habitantes del Querétaro (36 % de la población, casi una tercera parte de toda la población de ese estado) en el año de 2010, están en condiciones de pobreza, tasa muy alta y preocupante para el estado. Agrega que factores como el debilitamiento de las industrias, tales como las ramas automotriz, mecánica y agropecuaria. En este sentido, la contracción del consumo y la baja en la producción e inversión en el estado, dispararon la pobreza en la parte urbana de Querétaro, y repercute en gran medida en la parte rural del estado. Además percibe que se ha ampliado la brecha entre las zonas ricas

y pobres. Por ejemplo, dice este economista, “existe una fuerte polarización y desigualdad entre los municipios más industrializados como Querétaro, El Marques y Corregidora, y los menos desarrollados, como San Joaquín y Pinal de amoles –municipio aledaño a Peñamiller-. Los datos de Enrique Nieto hacen ver que el rezago seguirá acentuándose en los sectores más vulnerables, porque estarán sumidos en la pobreza y el desempleo (Nieto; 2010, p.5). –como se venía contemplando en estas décadas de finales del siglo veinte y principios del veintiuno. El Gobierno de Querétaro quiere aprovechar estas condiciones, rescatando a las personas, a la microempresa y convirtiéndola en una producción para el turismo.

México ha mantenido un potencial turístico con cantidades superiores a los veintitrés millones de visitantes extranjeros al año durante esta década del 2010, de acuerdo a los datos de la Confederación Nacional Turística. De algunos años a la fecha, el interés del Gobierno Federal ha sido promover el turismo en lugares que no tienen playa. Por lo que, junto con los respectivos Gobiernos Estatales se ha dado una promoción importante a estos lugares. Las ciudades más visitadas son la capital de México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, León, Mérida, Oaxaca, Morelia y San Luis Potosí, y entre ellas destaca la ciudad de Querétaro.

En esta ciudad se ha planteado un proyecto novedoso en la región, que busca aprovechar los espacios públicos, articulado a la importancia que tiene el Centro Histórico. Una de las grandes dificultades que se ha encontrado en esta entidad es la continua e intensa competencia por el uso de estos espacios públicos. Tanto en el comercio formal como con el comercio informal. Así, vemos que los microempresarios locales tienen ahora una oportunidad que les brinda la Secretaria de Turismo, dentro de estos proyectos. Los funcionarios de turismo pretenden ofrecer una imagen dinámica, novedosa y atractiva de este lugar. De tal manera que el visitante tenga una alternativa de consumo, y los productores una ventana de oportunidad para ofrecer sus productos.

A partir de las dos últimas décadas del siglo XX el sistema agroalimentario de carácter orgánico ha pasado de ser una red local de productores y consumidores, a un sistema de comercio globalizado, formalmente regulado, que une social y espacialmente sitios distantes de producción y consumo. Aunque los productos orgánicos son una parte menor en el mercado mundial de alimentos, la proliferación de productos certificados y el aumento en su disponibilidad en los supermercados ha originado un crecimiento rápido de los orgánicos en el segmento de la industria alimentaria, lo que significa un ámbito de oportu-

tidades para productores rurales que visualicen nichos potenciales de mercado. Un aspecto importante en esta dinámica de cambio socioeconómico y cultural de la producción rural y los mercados es el proceso de certificación por el que se debe pasar. Aun cuando la certificación ocupa un lugar relevante en este proceso (como una práctica tecnológica es maleable ya que puede reforzar las ventajas sociales y económicas de grandes productores, más que apoyar la equidad entre los productores), el panorama parece ser amplio y heterogéneo cuando se enfoca desde la perspectiva local y regional, por lo que, para el caso de Querétaro efectuamos un estudio que nos de cuenta acerca de las microempresas que le están apostando a espacios de mercado alternos: quiénes son, en dónde están, cómo acceden a recursos tales como conocimientos, capital social, redes, etcétera.

“El Mercadito Queretano” está compuesto por un grupo de productores y comerciantes. Y de acuerdo a la información que nos brinda el área de Proyectos de promoción de la Secretaria de Turismo, el contenido del proyecto refiere que su objetivo general es “dar a conocer y rescatar los productos gastronómicos naturales que se producen en el Estado de Querétaro. Promover la actividad económica de las familias queretanas que se dedican a los productos orgánicos.” Los objetivos particulares señalan; “ofrecer un espacio recreativo y dinámico que da vida al lugar donde se establece, brindar la oportunidad de crecimiento a los productores artesanales, involucrar a distintas dependencias, entre ellas, la Secretaria de Desarrollo Sustentable, Secretaria de Desarrollo Agropecuario, Municipio de Querétaro, y generar un corredor turístico que provoque mayor tráfico en zonas específicas de la ciudad”.

El Mercadito funciona ubicando a distintos proveedores del Estado, y estableciéndose los primeros sábados de cada mes. Tenían pensado, “Dependiendo de la demanda se establecerán dos sábados al mes. Se les facilita un stand sin costo y persigue crear un público aficionado”, pero hasta el momento solo es un solo sábado que asisten.

Hasta la fecha, con “El Mercadito Queretano”, se ha logrado mantener a la largo de tres años, y tal parece está en vías de consolidación. Los proyectos de esta naturaleza brindan la oportunidad de estudiar las articulaciones productivas, el uso de espacios públicos y la forma de desatacar al Centro Histórico como el entramado en donde se desarrollan estos procesos sociales.

De acuerdo a los datos de la Secretaria de Turismo, los resultados de su primera fase, se ubicaron más de 60 productores, generando una venta directa por más de \$350,000. A menos de tres meses de su inicio, se convirtió en un negocio autosustentable. Además se creó un comité de productores para vigilar el cumplimiento del reglamento, la logística, y ahora cuenta con su página web. A la fecha, ya cumple tres años de vigencia, consolidándose en el Centro Histórico al haber creado un número de consumidores frecuentes. Asimismo el proyecto, de acuerdo a los funcionarios de Turismo, se replicará en algunas ciudades de México, por el éxito que ha tenido en el campo de la organización.

La idea de este tipo de mercado surge como una manera de ofrecer a los oriundos y visitantes productos de la localidad, importando un modelo que en Europa se encuentra. El diseño del stand es similar, dándole un toque particular, con algunos significados queretanos. La imagen para quienes han estado de visita en Europa, o turistas provenientes de esa región relacionan rápidamente de que se trata.

A diferencia de aquellas agrupaciones de mercado, este proyecto tiene la finalidad de detonar corredores turísticos, pero sobre todo, potencializar los espacios “muertos”, a decir de una de las creadoras. El Mercadito Queretano (EMQ) tiene su base en un andador aledaño a una de las plazas, y no es muy transitable por turistas. En ocasiones especiales, se ubican en la Plaza de Armas, aunque son solamente unos metros de distancia, cuando se establecen ahí es, para los productores una gran diferencia, llegando a duplicar sus ventas. Este proyecto es controlado con una logística interna del Gobierno, pero tiene que competir con otros comerciantes que le imprimen una presión a las autoridades, aunque los de EMQ no sientan que compiten con los otros. El éxito de EMQ radica por la presencia de extranjeros alocados y turistas que se llevan buena impresión del mercado, pero también por la generación de productos locales, con altos estándares de calidad. No obstante esta dinámica, el Centro Histórico, aparece como un escenario, y un escenario en disputa.

Discusión

El Centro Histórico, en primera instancia, fue concebido como la delimitación de un conjunto de construcciones que debían resguardarse, para mantener viva la historia de grupos sociales específicos. Además fue creado para lograr la conservación de unidades arquitectónicas importantes por el contenido de su trabajo y su relación con hechos sociales e históricos.

En el Diario Oficial de la Federación con fecha del 30 de Marzo del año de 1981, se publicó el “Decreto por el que se declara una Zona de Monumentos Históricos en la Ciudad de Querétaro de Arteaga, Qro.” Así, la protección estaba activada de 203 manzanas, que comprenden una extensión de unos cuatro kilómetros cuadrados, y en los que se encuentran un poco más de un millar de casas antiguas, señaladas como monumentos.

Fue hasta el año de 1996 cuando esta Zona de Monumentos fue declarada Patrimonio Mundial por la UNESCO. Esta declaración permitió ubicar ese perímetro de monumentos históricos en una nueva entidad en Querétaro. El crecimiento exponencial y expansivo de la mancha urbana venía dándose desde la época de la industrialización en este Estado a partir de la segunda mitad del siglo veinte, pero tuvo un pico de elevación después de experimentar la llegada de muchos pobladores de la Ciudad de México que buscaban seguridad después del aterrador sismo del 1985. Y en un segundo momento, cuando en 1994 se experimentó una fuerte crisis económica en todo el país, pero fue visible en una nueva oleada de inmigrantes de la ciudad de México a Querétaro.

La otrora ciudad de Querétaro, se convirtió en un marcado espacio con una nueva concepción de esa zona de monumentos: El centro histórico. Las periferias de esta ciudad incluyeron varios parques industriales que rodearon lo que antes era la ciudad fundadora, y la construcción de colonias y fraccionamientos hicieron más evidente la diferencia de construcción. El Arquitecto Arvizu señalaba respecto a Querétaro y su crecimiento, que “a medida de que la ciudad ha ido creciendo, los habitantes, particularmente los que son oriundos, se han visto forzados a modificar la escala que tienen de la ciudad. – y hace un énfasis respecto al espacio- (Podemos entender por escala urbana a la relación que existe entre el habitante y las dimensiones de la ciudad. Este concepto puede referirse, también a la percepción que el habitante tiene del tamaño de esta). (Arvizu, 2009; p. 11)

El Centro histórico, no sólo fue acuñado como concepto sino como unidad de intervención, que en cuestiones físicas, es un espacio predilecto para la práctica del comercio especializado dirigido al turismo. Categoría que se ha impuesto como forma de intervención en los últimos años del Siglo XX así como estos primeros años del Siglo XXI. Más allá de la armonía que representa el comercio en la estampa paisajista, el Centro Histórico se encuentra en una intensa contienda, tanto por las autoridades, los turistas, los habitantes y quienes realizan actividades comerciales. Esto ha permitido la puesta en marcha de proyectos de intervención que buscan seguir impulsando esa entidad, procurando aprovechar sus connotaciones culturales y sociales.

Al considerar el abordaje de estos elementos, luego entonces, la pretensión de este trabajo es mostrar como aparece un elemento más dentro del entramado del Centro histórico, bajo el ramo comercial, el intercambio de mercancías y la generación de empleos, sino también la construcción de una imagen del espacio el contexto de la discusión sobre lo global y lo local.

En este sentido, De Forn (2003) señala que para adaptarse al entorno y aumentar la competitividad la Unión Europea identifica cinco grandes factores a tener en cuenta; políticos, económicos, medioambientales, sociales y tecnológicos y de innovación. Factores que son tomados en cuenta por los

funcionarios estatales dedicados a los Centros Históricos para elevar la competitividad de estas áreas.

Pero al revisar la estructura del proyecto y sus objetivos, hemos detectado que la intención de quienes elaboran este tipo de proyectos desde la parte oficial busca el aprovechamiento de los espacios, como áreas de oportunidad para generar empleos, articular la producción local, incentivar el turismo y la creación de ampliaciones de aprovechamiento en todos los rubros. Pero contribuyen también a la saturación de los espacios, que junto con otros actores, crean una especie de “ruido espacial” al igual que el “ruido histórico”, si consideramos que el Centro Histórico queda distorsionado no solo por las modificaciones físicas que se hacen a la zona de monumentos, tanto como las forzadas historias, leyendas y descripciones que se hacen para satisfacer al turista o a los visitantes. El Centro histórico queda a merced de un tipo de comercio que transforma esa imagen, por la necesidad de responder a las expectativas de la competencia global con otras entidades locales e internacionales.

Para Ledrut:

“la ciudad es la proyección de la sociedad en el espacio, remite al hecho de que las concentraciones urbanas son un producto histórico en cuya cristalización ha intervenido la sociedad en su conjunto. Este carácter social de la ciudad contrasta con la apropiación privada de que es objeto, sobre todo por el capital financiero e inmobiliario. Por ello, el acceso a los componentes de la estructura urbana (suelo vivienda) servicios urbanos, etc.) se realiza en situaciones notoriamente desiguales por parte de las diferentes clases sociales.

No se debe basar el uso y administración del Centro histórico con una visión economicista, debe considerarse el enfoque funcional económico del paisaje, que pueden sustentarse en la diversidad y la heterogeneidad. (González Santana, 2009; p. 300)

A manera de conclusión.

La saturación de los Centros Históricos se ha convertido en un problema agudo debido a la gran demanda por el uso del espacio y al incremento del turismo, así como a la distorsión de su uso. En Querétaro aparece una segmentación del turismo; el ocasional y el empresarial que le imprime una presión más al CH. Si bien los proyectos buscan el aprovechamiento de espacios, en la contienda por buscar el equilibrio entre la globalidad y la localidad, se inclinan más bien por la globalización del espacio.

La microempresa se manifiesta como una unidad dinámica y con alto grado de flexibilización, pero de naturaleza diversa, heterogénea, en donde su sencillez muestra al mismo tiempo complejidad debido a su dificultad por tipificarla, en tanto que responde a la solicitud de distintos mercados que demandan su producción. Dos aspectos señalo en la composición de la microempresa. Al exterior, que muestra escasos puntos de relación articulada con sus pares, lo cual ocasiona una débil organización, sino es que es inexistente. Está sujeta a programas gubernamentales muchas veces coyunturales. Desdeñaba en muchas ocasiones debido a la poca cantidad que representa los ingresos que destina a las arcas burocráticas, frente a las corporaciones formales que aplican grandes inversiones. Al interior de estas, su composición comunitaria, algunas veces familiar, otras veces heterogéneo en sus elementos que la componen, se muestra como una alternativa que genera empleos, y propone expectativas de empleo.

El origen de la microempresa en ciudades medias como Querétaro nos muestra que es un recipiente amplio y versátil donde se fraguan oportunidades laborales y de negocios. Su génesis es la coyuntura y la demanda de mercados dinámicos, su desarrollo lo basa en la respuesta a la, pero también es una respuesta emergente a un mercado de trabajo limitado. Gracias a la flexibilización

con que se mueve, existe y se enlaza mediante redes sociales que permiten la complementación entre lo que ofrece y lo que le falta.

“El Mercadito Queretano” es un proyecto que puede ayudar a retomar el manejo adecuado del Centro Histórico. Aunque deben realizarse algunos ajustes, tanto para mejorar el mismo proyecto, no en el rubro de las capacitaciones otorgadas a los propietarios o empleados responsables de los “carritos”, ni en la calendarización de los días de venta.

Los integrantes de este proyecto, como otras asociaciones de vendedores semi-establecidos, los informales y los formales desconocen la existencia de las políticas públicas existentes para el manejo de la Zona de Monumentos. También desconocen la existencia de Comités de otras organizaciones. Igual no tienen conocimiento de las acciones, los acuerdos y resoluciones de otros comités.

La presencia de vendedores ambulantes, responde más a negociaciones de carácter política o de cuotas partidistas, de las redes que hacen posible constituir entre ellos, entre los comerciantes y los funcionarios. Pero la pulverización, y la alta flexibilización ocasiona que los acuerdos o las decisiones del ordenamiento no tengan los efectos esperados, y permite las comparaciones con las acciones de otras organizaciones y se dificulten los acuerdos.

La mayoría de los comerciantes, en su papel de microempresarios, no valoran el Centro Histórico como un lugar que les puede brindar un elemento más de aprovechamiento y de flexibilización. Sino más bien es percibido como la arena política por la que hay que pelear y sacar más provecho. No se tiene integrado un proyecto global sobre la regulación del uso del espacio, ni se ha integrado la idea del respeto, conservación y aprovechamiento de la categoría de Patrimonio de la Humanidad. La modificación estética y arquitectónica se realiza para responder a los requerimientos de los negocios establecidos, no obstante la regulación respectiva. La intervención de diversas dependencias y una aparente falta de coordinación al respecto, ubican al Centro Histórico como el personaje que es sobrevalorado y sobre administrado, pero no hay concreción respecto a su manejo.

Bibliografía

Aguilar, A.G. 2006. "Reestructuración económica y costo social en la Ciudad de México. Una metrópoli-periférica en la escala global", en *Estudios Urbanos contemporáneos*. Alejandro Méndez R. Coord. Coedición IIE UNAM, Miguel Ángel Porrúa. México.

Arvizu García, Carlos. 2009. "Santiago de Querétaro: una nueva escala, una nueva metrópoli, una nueva problemática urbana", en *Revista Cal y Canto*. Año 3. Núm. 15. Órgano informativo del Colegio de Arquitectos del Estado de Querétaro. México.

Diario de Querétaro, jueves 17 de Julio, 2008.

De Forn, Manuel. 2003. *Turismo y competitividad, una mirada a través de Europa*. En *Revista Entorno*. <http://www.boletinescnt.org.mx/upload/estudios/Turismoycompetitividad.pdf>,

González Santana, Octavio M. 2009. "Por una geografía de los actores sociales", en *Geografía humana y Ciencias sociales*, Martha Chávez Torres y Octavio M. González Santana, Editores. El colegio de Michoacán, 2009. 297-316. México. 2009.

Hiernaux, Daniel. (2002) *Imaginarios Sociales y Turismo sostenible*. En *cuadernos de Ciencias sociales* 123. Flacso, Costa Rica.

Ledrut, R. 1974. *El espacio social de la ciudad*". Amorrortu editores. Argentina.

Lefebvre, H. 1969. *El Derecho a la Ciudad*. Ediciones Península. Barcelona. P. 74

Moreno Pérez, E. 2010. *Bosquejo del comercio en el centro histórico de Querétaro*. Instituto Querétaro para la cultura y las artes. México.

Enrique Nieto Tribuna (2010) *Periódico Tribuna de Querétaro*. Año XIII No. 527 22 febrero. México.

Pérez Toledo, Sonia. 1996. *Los hijos del trabajo*. UAM-I, El Colegio de México.

Ramírez-Bamode, E.S., 2005. *Seedling survival*. *New Forest* 30: 97-99.

Rojas-López E., (1994) *La Baraja urbana*. Editorial La Roja. Vol.. III. Pp. 23-25

Suárez Aguilar, Estela y Miguel Ángel Rivera Rios (1994) *Pequeña empresa y modernización: análisis de dos dimensiones*. Ediciones del CRIM-UNAM, México.



Callejón del Centro Histórico que alberga al mercadito Queretano



Detalle de los puestos del mercadito Queretano



Ejemplo de un puesto, venta de Licor de Manzana, de uno de los municipios.

Los usos de la tecnología para procesos de capacitación para asesores de venta de una empresa automotriz en México: Un estudio de caso

◀ María Pilar Castro Rodríguez¹
◀ Martín M. Checa Artasu²

Resumen

El sector automotriz presenta un gran dinamismo en México que tiene que ver con su capacidad exportadora pero también por una creciente penetración y extensión en el mercado mexicano. Esa penetración se manifiesta en un aumento de las ventas de unidades en un contexto de competencia entre las diferentes marcas. Es en este contexto, donde el punto de venta de automóviles, el concesionario, deviene de vital importancia, misma que se traslada a los gestores y ejecutivos de venta. Es precisamente por ello, que la capacitación de los vendedores en los concesionarios se convierte en un elemento clave dentro de las estrategias de incremento de ventas y de captación de clientela. Así, no pocas empresas del sector han llevado a cabo numerosos esfuerzos de capacitación, pero aún no logran resultados que permitan verificar mejoras en las acciones de venta.

Así, el uso de las tecnologías de la información (TIC) asociadas a la formación se convierte en un paradigma que aspira a incidir en la capacitación de los vendedores en los concesionarios de automóviles, pero que se enfrenta a varios hándicaps como son la disponibilidad en el uso de la tecnología por parte de los vendedores, el conocimiento más o menos sofisticado de la misma por parte de ellos y también, la actitud respecto a la formación como elemento de innovación y mejora en la actividad de la ven-

ta en todas sus dimensiones (conocimiento del producto, de los sistemas de financiación y de las prestaciones postventa.) El trabajo que presentamos quiere indagar sobre esos considerandos, a través del análisis de los resultados de una encuesta de carácter nacional realizada a los gestores de ventas de una conocida empresa automotriz alemana asentada en el mercado mexicano. La misma, analiza el conocimiento, las habilidades, la disponibilidad de tecnología entre los gestores de venta de esa empresa con el ánimo de conocer las posibilidades reales de implementar una propuesta formativa innovadora soportada en la modalidad blended-learning. El análisis de las debilidades, fortalezas y áreas de oportunidad que cuentan los vendedores, a través de encuestas para posteriormente diseñar una propuesta formativa se resuelve así, un método indispensable para vincular la formación como una innovación en el proceso de ventas, esencial en un contexto de alta competencia como el del sector automotriz en México.

Palabras Clave: Formación en el trabajo, b-learning corporativo, diseño formativo, proceso de venta.

¹ Doctoranda en E-learning. Universitat Oberta de Catalunya. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Responsable de Procesos de Innovación Educativa en la Dirección General de Innovación Educativa del Sistema UPAEP. E-mail: pilar.castro@upaep.mx

² Doctor en Geografía Humana por la U. de Barcelona, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, profesor del Dep. Sociología. E-mail: martinchecaartasu@gmail.com

Introducción

En las últimas décadas se ha generado una creciente demanda por fortalecer el desarrollo de competencias de los trabajadores de las empresas, a través de la formación para mejorar su desempeño en sus puestos de trabajo y generar nuevos conocimientos que les permitan afrontar los retos del entorno cambiante, complejo y competitivo. Diversas organizaciones internacionales como la OCDE (2007), la OIT (2002), autores como Senge (2007), Soto y Sauquet (2006) e incluso, empresas de reclutamiento y selección del personal como Manpower (2011) y OCC Educación (2013) plantean nuevas habilidades, desempeños y valores que requieren los trabajadores para dar respuesta oportuna a las necesidades laborales. Además, los propios directivos del área de Recursos Humanos de empresas, tanto nacionales como Bachoco (proveedor de huevo y afines), Liverpool (tiendas departamentales), Banco Banorte, Grupo Herdez, Del Valle (jugos), Grupo Bafar, Vasconia, como de multinacionales como Office Depot, Costco, Delphi, Cinépolis, Avianca y de empresas de clase mundial como la Comisión Federal de Electricidad (CFE), entre muchas otras, llevan a cabo numerosos esfuerzos formativos encaminados al fortalecimiento de la productividad, la calidad, la ética corporativa, la competitividad y la innovación. La CFE, por ejemplo, dadas sus características tiene claridad en los requerimientos a nivel mundial sobre la capacitación de trabajadores y gestión del capital intelectual independientemente del giro que representa (Maciel, 2013). Esta empresa propone lograr una mayor alineación entre las actividades de capacitación y sus propios requisitos haciendo que estas sean más flexibles, retadoras y efectivas para los trabajadores.

La alineación de a los objetivos de la empresa se vertebra a través de su propio Modelo Educativo llamado (SICADH) cuyo centro son las competencias. Desde este se diseña la capacitación, la arquitectura del aprendizaje para garantizarlo, la operación y reconocimiento de competencias, la evaluación de impacto todo ello con sistemas tecnológicos soportados en diversidad de ambientes y recursos digitales. Además buscan proveer la formación estratégica de los líderes que necesita CFE hoy y mañana; contribuir de forma medible a los resultados de las áreas y procesos de la CFE; fortalecer la gobernabilidad y la eficiencia corporativa. La explicitación de este ejemplo sintetiza las bases sobre las cuales ya están operando el desarrollo de los trabajadores en algunas de las empresas, como todo ello deviene en áreas de oportunidad para otras empresas, inclusive multinacionales, en las cuales su visión, sus alcances, mecanismos y herramientas de mediación aún son limitadas por diversas situaciones como pueden ser la falta de conocimiento sobre las tendencias en capacitación, falta de visión, de recursos, de organización, de nuevas estrategias formativas, etc.

Características de la capacitación en las empresas

La capacitación y desarrollo de los trabajadores en las empresas está soportado en diversos modelos y metodologías que se operan mediante la integración de múltiples modalidades: presencial, mixto, en línea (autogestivo y con asesoría), coaching personalizado, materiales de autoestudio, entre otros.

- La manera de llevarlo a cabo va desde el diseño de mallas curriculares acorde a las necesidades de los puestos en los cuales se definen los cursos y sus contenidos.

- En la mayoría de los casos, los proyectos formativos y de capacitación buscan llegar a todas las personas y centros de trabajo independientemente, de donde se encuentren y el lugar en la jerarquía organizacional que tengan.

- Buscan formalizarlo y hacerlo bien desde su inicio a través de reconocimiento con validez oficial, certificaciones nacionales e internacionales, validación con programas de posgrado y la propia capacitación y reconocimiento en su propio contexto laboral.

- Integran métodos como: formación en aula, E-learning, B-learning. Social learning y aprendizaje colaborativo como se muestra en la figura 1.

Las empresas buscan desarrollar formativamente a sus colaboradores para retener su talento, generar movilidad del puesto, fortalecer las competencias internas y gestionar los posibles reemplazos. En su mayoría cuentan con la infraestructura, áreas de desarrollo, gestión y administración para llevarlo a cabo y utilizan la tecnología digital como apoyo a sus procesos de capacitación como LMS, Saba, o plataformas propias, webminars, podcasting, canales de televisión, foros de discusión, etc. Dado que en no pocos casos, se copian modelos educativos, propios de las universidades, que les resultan complejos y difíciles de manejar y que no siempre les funcionan. Algunas empresas, como Universidad Corporativa de Liverpool, ya se cuestionan sobre métodos de enseñanza y aprendizaje para ver que realmente les sirvan como base para el proceso formativo (Cervantes, 2013).

Figura 1. Las 5 etapas del aprendizaje en el puesto de trabajo



Elaboración propia, siguiendo a Hart, Cross (2011).

cuestionan sobre métodos de enseñanza y aprendizaje para ver que realmente les sirvan como base para el proceso formativo (Cervantes, 2013).

Desde esa idea, se insiste que lo que debe de caracterizar los esfuerzos de desarrollo de los trabajadores es que estén alineados a la visión de la empresa para ello se deben diseñar espacios y ambientes de aprendizaje innovadores y diversificados centrados en el contexto y realidad de los trabajadores. Todo ello, con el propósito de favorecer la obtención de un determinado entendimiento que lleva a la modificación de actitudes y comportamientos a través de la adquisición de conocimiento, habilidades y valores para fortalecer sus competencias para la vida y el trabajo en su propio contexto laboral. De igual forma, se deben integrar metodologías innovadoras para mejorar el aprendizaje social con alta participación activa de los mismos trabajadores y conjuntarlo en nuevos espacios y ambientes para el aprendizaje en sus propios lugares de trabajo. Se debe contar, también, con sistemas que gestionen los procesos formativos soportados en tecnología digital de vanguardia en sus propios lugares de trabajo que faciliten ese aprendizaje. Finalmente, se debe involucrar a los directivos de la empresa y que inclusive sean facilitadores de programas que requieran sus propios colaboradores con el ánimo de integrar la capacitación a los objetivos de la empresa.

¿Hacia dónde se dirigen los esfuerzos de desarrollo de los trabajadores en las empresas?

Las actuales tendencias en materia de formación en las empresas, pasan por tener en cuenta aspectos como la realidad de la fuerza laboral en las empresas, por lo cual habría que analizar con tiempo los colectivos a capacitar teniendo en cuenta edad y género.

Se están desarrollando procesos formativos que indiquen en la gestión de los motores emocionales en los colaboradores, también llamado Employer Branding utilizado por algunas empresas de forma incipiente. Estos se van más allá de la asunción de identidad y pertenencia a la empresa y sus marcas y buscan integrar formalmente en los procesos de desarrollo formativo a los trabajadores. Esto coincide con el llamado: Employer Branding, una estrategia que surge de la incorporación del marketing a la gestión de recursos humanos. Esta tiene el objetivo de generar una imagen de organización exitosa para atraer nuevos talentos, usando movilizar los motores emocionales de manera creativa.

También, lentamente, se introducen metodologías (acorde a objetivos y colectivos) para el aprendizaje como: web-based assessment, e-portafolio, e-mentoring, e-coaching, peer coaching (agendar citas con expertos en piso para que mediante la observación en piso se aprenda), aprendizaje por modelado, Personal Learning Environments, etc.

Etienne Wenger (1998) sostiene que el aprendizaje ocurre en cualquier lugar, y es una actividad humana tan natural como respirar o comer. Este autor considera que el aprendizaje es un proceso natural, ya que el cerebro tiende naturalmente a aprender, aunque no todos aprenden de la misma manera. De igual manera, el aprendizaje es un proceso social, que requiere de lo comunitario a la par de ser un proceso activo, no pasivo. En la mayoría de los campos de actividad humana, los individuos se enfrentan al desafío de producir conocimiento y no simplemente reproducir conocimiento. El aprendizaje puede ser tanto lineal como no lineal. La mente es un procesador paralelo, que puede prestar atención y procesar muchos tipos de información simultáneamente. Bajo estas premisas se pueden diseñar estrategias innovadoras para implementar los proyectos formativos.

Ejemplo de ello, es de la formación desarrollada en la aseguradora AXA (Islas, 2013) donde se implementan 3 metodologías para el aprendizaje: organización poniendo a disposición de los colaboradores las herramientas y procesos; realizando seguimiento activo a sus colaboradores y

potenciando el aprendizaje y transferencia al puesto, todo ello para que los colaboradores tengan una actitud de autodesarrollo y aprendizaje continuo. Esto se operacionaliza a través del aprovechamiento de los canales de aprendizaje formal e informal integrando metodologías que forman parte de modelos de aprendizaje mediante¹:

- 1) Observación que se da mediante visitas que operan a través de la televisión corporativa con no más de 3 minutos de duración y después lo puedes compartir en redes sociales.
- 2) Escuchando conversaciones en un conference room a personas que operan como líderes y como profesores y apoyos clave.
- 3) Conversando mediante desayunos de trabajo, e-coaching y áreas abiertas a través de conversaciones guiadas y e-assessments.
- 4) Investigando mediante llaves de conocimiento y expertos que operan a través de guías de autoestudio, web y toolbox.
- 5) Compartiendo, mediante just in time training, coaching informal y on the job training que opera a través de concurso de ideas y storytelling.
- 6) Colaborando mediante asignación de proyectos y focus group que opera a través de comunidades de práctica, action learning, alumni "network" y mundos virtuales.

Bajo este marco se plantean nuevas formas de entender y generar condiciones para que el aprendizaje sea significativo y pertinente en el contexto laboral de los trabajadores en las organizaciones. A continuación, se describen brevemente las formas de aprender que proponen Cobo y Pardo (2007)

- Intercreatividad. Intercambios creativos digitales: perspectiva tecno-social al potencial colaborativo que está tras el uso de las tecnologías en red, ya que lo que se construye es un ciberespacio para compartir el conocimiento entre personas, a través de networks de cooperación recíproca.
- Inteligencia colectiva: inteligencia colectiva puede entenderse como la capacidad que tiene un grupo de personas de colaborar para decidir sobre su propio futuro, así como la posibilidad de alcanzar colectivamente sus metas en un contexto de alta complejidad
- Multitudes inteligentes: capacidad que tiene un grupo de personas de colaborar para decidir sobre su propio futuro, así como la posibilidad de alcanzar colectivamente sus metas en un contexto de alta complejidad.
- Sabiduría de las multitudes: Diversidad de opiniones entre los individuos que conforman el grupo. Independencia de criterio. Cierta grado de descentralización, que permita la existencia de subgrupos dentro del colectivo. Existencia de algún mecanismo de inclusión de los juicios individuales en una decisión colectiva.
- Arquitectura de la participación: Esta arquitectura se construye alrededor de las personas y no de las tecnologías. Desde esta perspectiva, la apertura es la pieza clave de este círculo virtuoso de participación y colaboración.

¹ Aprendizaje formal: ocurre en instituciones de educación y formación, es reconocido por las autoridades nacionales pertinentes y conduce a la obtención de diplomas y calificaciones.
Aprendizaje no formal: es el aprendizaje que se ha adquirido adicional o alternativamente al aprendizaje formal. En algunos casos también está estructurado según dispositivos de educación y formación, pero más flexibles. Usualmente ocurre en contextos comunitarios locales, el lugar de trabajo y mediante actividades de las organizaciones de la sociedad civil.
Aprendizaje informal: es el aprendizaje que ocurre en la vida diaria, en la familia, en el lugar de trabajo, en comunidades y es mediado por los intereses o actividades de las personas. Mediante el proceso de reconocimiento, validación y acreditación las competencias obtenidas en el aprendizaje informal pueden ser visibles y contribuir a obtener calificaciones y otros tipos de reconocimiento (UNESCO, 2012).

Es por ello que se recomienda profundizar en el uso de metodologías b-learning que integren de manera estratégica (respondiendo a preguntas: qué se va hacer, cómo, para qué, a través de qué medios y recursos) las herramientas de la web con un sentido de aprender de manera social, colaborativa, participativa con otros como se muestra en la figura 2.

A continuación se presenta un estudio de caso que se llevó a cabo con asesores de venta de distintas concesionarias automotrices para conocer su formación actual, la posibilidad de seguirse desarrollando y su posible integración como co-creadores en el diseño de un programa de formación y finalmente el uso que actualmente tiene sobre la tecnología digital. Esto permitirá determinar dónde estamos, fortalezas y área de oportunidad tienen para diseñar un programa a medida de sus necesidades aprovechando al máximo las herramientas web para impactar positivamente en su aprendizaje y desempeño laboral.

Caso de estudio: asesores de venta de una empresa automotriz en México.

El Grupo Volkswagen, con sede en Wolfsburg, Alemania, es uno de los líderes mundiales en la industria automotriz. Fabrica 12 marcas de automoviles: Volkswagen, Audi, SEAT, Skoda, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Porsche, Ducati, Volkswagen Vehículos Comerciales, Scania y MAN. En 2011, el grupo vendió 8.265 millones de vehículos alrededor del mundo siendo esto el 12.3% de participación en el mercado mundial de vehículos para pasajeros. En México, el Grupo Volkswagen está sólidamente asentado en los estados de Puebla y Guanajuato, donde cuenta con plantas de fabricación.

Más allá de los procesos de producción y como parte de su estrategia de comercialización y posicionamiento esta firma induce sistemáticamente la creación de concesionarios según estrategia de mercado en un determinado territorio. Si es así, apoya a los empresarios que quieren ser concesionarios estableciendo un régimen de franquicias, en el cual la empresa dota de los productos de venta, las estrategias de comunicación y marketing y la imagen de marca. De igual forma, el carácter de franquiciados hace de la formación un elemento primordial para la consecución de los objetivos de venta y la inserción de los vehículos en el mercado.

En México, en los últimos diez años la estrategia de comercialización se ha vertebrado desde los concesionarios, actualmente hay en el país 198. Con ello, la formación a los vendedores de la marca también se ha desarrollado. En México esto se ha hecho desde el Instituto Volkswagen, quien inició actividades en 1996. Esta instancia tiene a su cargo una Escuela de Ventas la cual es encargada de capacitar a los vendedores de las concesionarias.

Más en concreto, Volkswagen México ha llevado a cabo numerosos esfuerzos de capacitación para los vendedores de los concesionarios, a los que obliga a seguir procesos de esa índole, incluso acreditándolos en términos de calidad y procesos. Sin embargo, existe la sospecha que la formación a los vendedores no ha redundado en un incremento de las ventas, aspecto este difícil de determinar, ya que la formación no cuenta con un sistema de medición de la efectividad de los programas. De igual forma, esa formación específica no ha aprovechado la tecnología digital de vanguardia.

Cabe reseñar, que un aspecto importante en relación a los concesionarios de esta marca es su estructura organizacional. De carácter jerárquico, tiene en la cima una gerencia general, seguida de gerentes de ventas, de cuentas especiales para conseguir vehículos con otras concesionarias. Tras estas se sitúa el área de administración de ventas, de refacciones y los departamentos de garantía. En la base, se ubica la fuerza de ventas y el staff de servicios financieros.

La fuerza de ventas, así como las gerencias cuentan como herramientas de trabajo con su computadora, fichas técnicas, carpetas de productos y servicios financieros, estas disponen del market share con respecto a otras concesionarias, así como de estadísticas de venta y los objetivos de ventas mensual por unidades, por modelo y por vendedor. Además de ello, los vendedores cuentan con un guion de visita para que sea más fácil llevar la interacción con el cliente además de un guion telefónico. También, tienen CDs informativos con explicación de los coches, manuales de capacitación, servicios de internet para conocer el producto y la competencia.

En cuanto a la formación disponen de cursos de e-learning con el producto y características del mismo. Ya capacitados tienen la facilidad de obtener información a través de las carpetas y fichas técnicas arriba mencionadas. Una vez a la semana hay capacitación personal de dos horas sobre diferentes productos que tienen. Finalmente, en determinados momentos desarrollan programas de capacitación externos técnicos y conductuales.

Los asesores de venta de concesionarios de Volkswagen: Generación de una encuesta.

Dadas las circunstancias en relación a la formación arriba descrita, desde la Universidad Popular Autónoma de Estado de Puebla (UPAEP) y en consonancia con la dirección de ventas de la firma se desarrolló a través de un apoyo concedido por la Asociación para el Desarrollo del Sistema Nacional de Educación a Distancia, A.C (SINED), el proyecto: Aprendizaje autodirigido y a distancia en la formación de competencias para la vida y el trabajo con vendedores de concesionarios de automóviles en México. Mismo que se implementó de Enero de 2011 a febrero de 2012. Dicho proyecto buscaba analizar las actuales fortalezas, las áreas de oportunidad, así como las debilidades de los vendedores en las concesionarias. De igual forma, se quería visibilizar sus competencias entorno al dominio de la tecnología digital. Todo ello para poder implementar en el corto y medio plazo programas de e-training de manera autogestiva que coadyuvasen al desarrollo de competencias específicas para mejorar las ventas, la relación con los clientes y que incrementaran el sentido de pertenencia, de apego a la marca y dinamizasen el trabajo en línea.

Para ello se diseñaron diversos instrumentos, uno de ellos fue una encuesta a nivel nacional en la que seleccionaron 65 concesionarios de Volkswagen de un total de 198 concesionarios, es decir, se realizó sobre 32,82% de los concesionarios. En estos se aplicaron 319 encuestas a los vendedores de los mismos. Una cifra que representa el 19,476% del total de vendedores de concesionarios de Volkswagen, estos son 1638. En términos estadísticos la muestra escogida cumplía los criterios siguientes. Nivel de confianza del 95%, proporción: 5% y margen de error o precisión: 4.9% y fue aplicada entre octubre de 2011 y Febrero de 2012



Con el fin de poder operar esta encuesta que recordemos, tenía carácter nacional, se generó una distribución por tres zonas geográficas que también tiene la empresa (Zona sur, norte y centro)

En lo referente a la encuesta se aplicó en los propios lugares de trabajo. El llenado de un cuestionario permitió saber el nivel de experiencia que habían tenido anteriormente en la capacitación, las nuevas necesidades que se requieran cubrir, se solicitaba la aportación de ideas de mejora y se incidía especialmente en saber el conocimiento de instrumentos tecnológicos y en la web que tenía los vendedores. Por ello se preguntaron las siguientes cuestiones:

1. Distribución por género y edad de los vendedores
 2. Escolaridad cursada
 3. Continuidad de los estudios
 4. Experiencia en capacitación en internet
 5. Percepción de la capacitación recibida (uso y utilidad en ámbito laboral)
 6. Disponibilidad para participar en proceso de formación mediante co-diseño
 7. Formas para participar en proceso de formación mediante co-diseño
 8. Uso de computadoras (tiempo y lugar de uso)
 9. Uso de internet (formas y hábitos)
 10. Uso de herramientas web 2.0 (grado de uso)
- Con todo ello, se querían cumplir los siguientes objetivos:
10. Establecer las principales características de los vendedores en relación a sus habilidades y uso de las TIC, diferenciando por edades y sexo.
 12. Determinar los principales considerandos que debería tener una formación a distancia y virtual para ese colectivo.

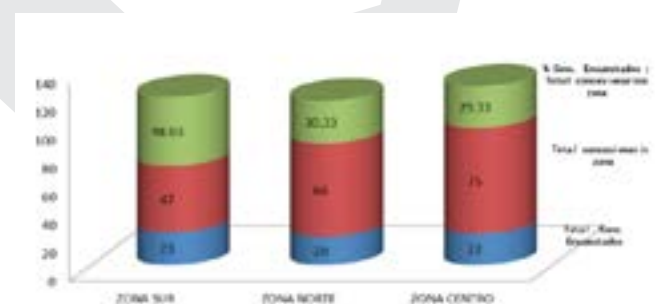
13. Conocer la predisposición y actitudes de los vendedores de los concesionarios de Volkswagen para participar en un proceso de co-creación de su proyecto formativo.

Comentarios a los resultados de la encuesta.

Como hemos mencionado, la distribución para la aplicación de las encuestas se dividió en tres zonas del país: centro, norte y sur. Para cada una de esas zonas se determinó un porcentaje de concesionarios donde aplicar la encuesta, resultando una serie de proporciones sobre el total de concesionarios, mostradas en la figura 3. Una vez determinados los concesionarios se estableció una pauta proporcional para determinar el número de vendedores a encuestar, tal como se señala en la figura 4.

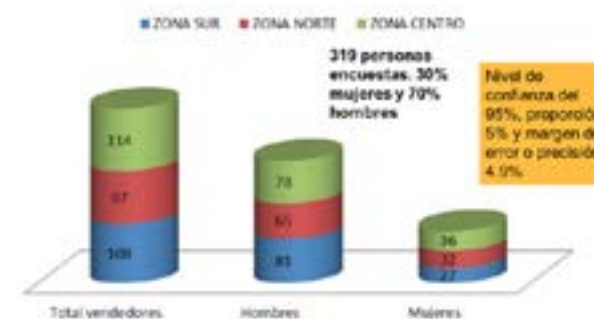
Conviene añadir, que en cada una de las zonas, surgieron algunas especificidades regionales que vale la pena comentar. En la zona centro participaron un número similar de concesionarios que en las otras zonas, pero se encuestaron a un mayor número de vendedores por darse en esta área una mayor concentración de los mismos por concesionario. Mientras en la zona sur, con un número menor de establecimientos de venta en franca dispersión geográfica, se optó por encuestar a un número proporcionalmente más alto que las otras dos zonas.

Figura 3. Distribución de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

Figura 4. Distribución de vendedores por género de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

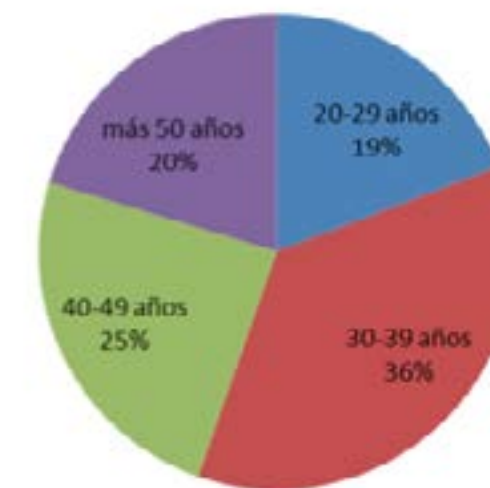
En cuanto a la distribución por género y por edades

En la zona norte, el total de vendedores encuestados fue de 97 personas. De estos 65 eran hombres y 32 mujeres, dando como resultado una distribución por género de 67% hombres y 33% mujeres. De forma mayoritaria se sitúan entre los 30 y 49 años, existiendo una mayor proporción de hombres que de mujeres en desempeño de las tareas de venta. En la zona centro, el total de vendedores encuestados en la zona centro fue de 125 personas. De estos 84 eran hombres y 41 mujeres, dando como resultado una distribución por género de 68% hombres y 32% mujeres.

De forma mayoritaria se sitúan entre los 30 y 49 años, existiendo una mayor proporción de hombres que de mujeres en desempeño de las tareas de venta.

En la zona sur, el total de vendedores encuestados en la zona sur fue de 108 personas. De estos 81 eran hombres y 27 mujeres, dando como resultado una distribución por género de 75% hombres y 25% mujeres. Al igual que las otras zonas, su rango de edad mayoritario es entre los 30 y los 49 años, existiendo una mayor proporción de hombres que de mujeres en desempeño de las tareas de venta.

Figura 5. Porcentajes de distribución por edades de los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

En las tres zonas se hace evidente una mayor participación de los hombres que de las mujeres, concluyéndose que en los concesionarios de esta firma, son los hombres los que realizan esta actividad laboral. En las tres zonas la edad mayoritaria del personal de ventas oscila entre los 30 y 49 años (61%), aun cuando hay un mayor número en el rango de los 30 a los 39 años (36%). De este resultado se puede inferir que siendo en su mayoría personas de edad adulta inicial pueden tener mayor apertura para seguirse preparando y participar en los procesos de diseño de programas de formación a medida de sus necesidades dado que ya cuentan con una experiencia previa que la pueden compartir y a su vez están ávidos de aprender de otros para mejorar su desarrollo profesional.

En lo referente a la escolaridad cursada.

Una de las cuestiones claves para poder determinar la capacidad que el colectivo de los vendedores tenía para asumir un proceso formativo de carácter autogestivo, a través del uso de tecnología era el nivel de escolaridad previo. En este sentido, la encuesta reveló que entre el 68% (Zona sur) y el 59% (Zona centro)

habían cursado estudios de carácter profesional. Sin embargo, entre el 9% (Zona Norte) y el 27% (Zona Centro) no los habían concluido. Es decir, un cuarto de los que habían cursado esos estudios no los habían concluido todavía. En segundo término, la escolaridad del grado de preparatoria presentaba porcentaje entre el 24% (Zona sur) y el 19% (Zona Norte), con tasas de no conclusión de entre el 16% (Zona Centro) y el 2% (Zona Sur).

En tercer término, se observa, al menos entre los hombres vendedores unos niveles de escolaridad cursada relevantes, aunque la no conclusión afecta un 25% de todos ellos en promedio. Relativo a este aspecto, llama la atención que en la zona centro, donde aparentemente es más fácil cursar estudios profesionales o de preparatoria la no conclusión es más alta que en otros lugares donde hay mayor dificultad, por los pocos equipamientos, de cursar esos estudios.

En cuanto a las mujeres, se observó que era menor que los hombres aquellas que habían podido cursar estudios profesionales (44 % en la zona norte a 32% en la zona sur), teniendo proceso de inconclusión con similares valores que los hombres (26% en Zona Sur y 11% en Zona centro). En cuanto las que había cursado preparatoria, los porcentajes se situaban entre el 35% (Zona Sur) y el 20% (zona centro), con tasas de no conclusión también parecidas a las que se apuntan para los hombres.

De todo ello, se puede concluir de forma preliminar, que se trata de una masa laboral con un grado formación alto, aunque tiene tasas de no finalización notables. Esa formación permite suponer que es un colectivo con ciertos hábitos para la capacitación y cierta actitud ante el estudio. Queda la duda, en relación a las causas de no finalización de los estudios, mismas que pueden ser multifactoriales y diversas, pero que de alguna alertan sobre la necesidad de dimensionar, tanto los tiempos como la carga formativa de cualquier propuesta de capacitación que se pudiera hacer.

En cuanto a la distribución de la capacitación recibida por parte de la empresa

Otro aspecto relevante para establecer alguna de las características de las formas de capacitación laboral que se quiere desarrollar es conocer la inserción de la misma como actividad habitual en el contexto laboral y también, la duración de los cursos (en horas) que han recibido los actuales empleados. Ello sirve para conocer de forma indirecta, tanto la actitud como la disponibilidad de tiempo para cursar capacitación, ya fuese en el lugar de trabajo, ya fuese en el domicilio a la que están acostumbrados. Así, para los vendedores de los concesionarios de Volkswagen se les solicitó que indicaran si habían recibido algún curso de capacitación y el número de cursos que habían recibido de menos de 48 horas y de más de 48 horas.

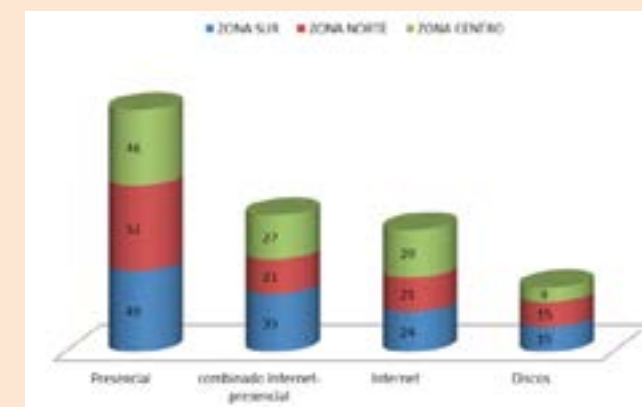
Con respecto, a la primera pregunta, en promedio el 94% de los vendedores de los concesionarios han recibido capacitación. En cuanto a la segunda cuestión, los resultados muestran una clara bipolaridad entre los dos tipos de cursos. Cerca de la mitad de los vendedores había hecho cursos de más de 48 horas, situándose estos entre los segmentos de 30 a 49 años, en detrimento de los más jóvenes o los más mayores, quien decían haber hecho cursos de menor duración a las 48 horas. Los datos llevan recabados sitúan el establecimiento de temporalidad de los futuros cursos como un asunto a tener en cuenta, dado que combinado con otros factores puede poner en cuestión al formación que se programe.

Preferencias por método de capacitación a futuro.

Los vendedores de los concesionarios manifestaron en porcentajes entre el 49% y el 52% una preferencia por la formación presencial. Seguían en las preferencias la formación mixta, entre presencial y por internet, entre el 35% y el 21% y con porcentajes entre el 29% y el 21% anotaban una preferencia por la formación futura, en aquella hecha desde recursos on line (ver figura 6)

Como se observa, se mantiene una idea de la formación de carácter presencial, es decir la que requiere de una asistencia a un lugar en un tiempo determinado. Se sitúan en porcentajes apenas superiores al 30% las preferencias por otros sistemas que no implican la movilidad o la asistencia a un espacio concreto.

Figura 6. Porcentajes de preferencias en formas de capacitación entre los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

Preferencias en la duración en horas de capacitación en la empresa

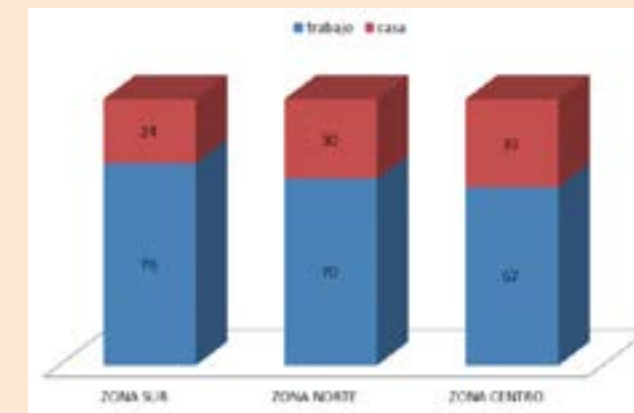
Se mantiene una clara bipolaridad entre la duración de los cursos (menos o más de 48 horas). En este caso, la anomalía ya no responde a rangos de edad, como hemos visto al hablar de los cursos ya realizados, si no que se define en términos territoriales. Así en la zona norte, hay una tendencia general a favor de cursos de una duración que van más allá de las 48 horas o que superan por poco esa temporalidad. Mientras que las restantes zonas, hay una tendencia general a favor de cursos de una duración que no vayan más allá de las 48 horas, es decir, en muchos casos, 3 o 4 días lectivos, o un mes o dos de formación on line.

En cuanto al uso de computadora

En las tres zonas se muestra una disparidad notable entre géneros que hace intuir formas de trabajar y funciones distintas entre sí. En cuanto al lugar de uso habitual de la computa-

dora, las tres zonas muestran similitud de uso, en su mayoría, en el lugar de trabajo (figura 7).

Figura 7. Porcentajes de lugar de uso de la computadora entre los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

Un aspecto llamativo en la zona norte, deducido de forma indirecta a partir de los datos de la encuesta, la disponibilidad real (propiedad en domicilio particular) de una computadora. Las mujeres en un porcentaje del 56,25% dicen poseer uno en su casa. Por el contrario, sólo el 30,77% de los hombres tienen uno en casa. Coincide este aspecto con los porcentajes relativos al lugar de uso, y también a la intensidad temporal en el uso, mucho mayor en el trabajo para los hombres y algo menor en las mujeres.

De igual manera, se deduce la disponibilidad y propiedad de computadora. En términos generales, el 50.52% de los vendedores dice no tener ordenador en su casa, detectándose una disparidad entre géneros, las mujeres no tienen computadora en un 31,25, mientras que el 60% de los hombres dicen no poseer en su casa ese aparato.

Se trata este, de un aspecto clave en cuanto a la implementación de cursos de formación on line, ya que es un porcentaje muy alto el que no tiene la herramienta en domicilio y depende de la disponibilidad de aparatos y temporal que le proporcione el concesionario.

En la zona centro, se puede deducir de forma indirecta a partir de los datos de la encuesta, hay disponibilidad en domicilio particular de una computadora más alta que en el resto del país. Las mujeres en un porcentaje del 47,22% dicen poseer uno en su casa. El 47,44% de los hombres tienen uno en casa. Coincide este aspecto con los porcentajes relativos al lugar de uso, y también a la intensidad temporal en el uso, mucho mayor trabajo para las mujeres y algo menor en los hombres.

De igual, se deduce la disponibilidad y propiedad de computadora. En términos generales, el 52,63% de los vendedores dice no tener ordenador en su casa, detectándose una disparidad entre géneros, las mujeres no tienen computadora en un 61,11%, mientras que el 48,72% de los hombres dicen no poseer en su casa ese aparato.

En la zona sur, se desprende de los datos de la encuesta que hay la disponibilidad en domicilio particular de una computadora más baja que en el resto de México. Las mujeres en un porcentaje del 40,7% dicen poseer uno en su casa. Por el contrario, sólo el 24% de los hombres tienen uno en casa. Coincide este aspecto con los porcentajes relativos

al lugar de uso, y también a la intensidad temporal en el uso, mucho mayor trabajo para los hombres y algo menor en las mujeres.

De igual, se deduce la disponibilidad y propiedad de computadora. En términos generales, el 70,37% de los vendedores dice no tener ordenador en su casa, detectándose una disparidad entre géneros, las mujeres no tienen computadora en un 59,26%, mientras que el 75,93% de los hombres dicen no poseer en su casa ese aparato.

Se trata este, de un aspecto clave en cuanto a la implementación de cursos de formación on line, ya que es un porcentaje muy alto el que no tiene la herramienta en domicilio y depende la disponibilidad de aparatos y temporal que le proporcione el concesionario.

En esta tesitura, deviene importante de considerar es que los gerentes y/o concesionarios les generen espacios y tiempo para la formación. Esto debido a que debiera ser parte del plan de desarrollo con cada colaborador. De ahí, que deben tener acceso a computadoras con conexión a Internet y darles por lo menos una hora de su jornada (turnándose cuando no haya clientes) para atender el programa.

Dado que existe un alto porcentaje de personas que no cuentan con computadora personal esa carencia puede complicar la gestión de los programas. De ahí la importancia de generar condiciones de apoyo para que los vendedores puedan adquirir su computadora personal. Esto habrá que gestionarlo con los gerentes y/ concesionarios. Mientras tanto se puede acceder a Internet por cibercafés o inclusive por una estación de trabajo con computadora y acceso a Internet. En realidad si se uniera la red de concesionarios podrían gestionar con empresas convenios para adquirir nuevo equipo para todos los vendedores.

Respecto al uso de internet.

En la zona norte, se muestra un uso paritario tanto por hombres como por las mujeres vendedoras. La sumatoria entre los usos del mismo siempre, casi siempre y algunas veces es del 97% para las mujeres frente a los hombres que es del 86%. Además, ese uso se centra de forma mayoritaria en el parámetro "siempre", tanto en las mujeres (78%) como en los hombres (63%).

El porcentaje de no uso es en general de 10%, apuntando un 3% para las mujeres y un 14% para los hombres. Dato este último, muy elevado dado el marco laboral del

que hablamos y que parece indicar un mayor desapego por la tecnología y por los beneficios de internet por parte de los hombres vendedores. De todo ello se deduce que un 68% del total de vendedores siempre usa internet. Sólo un 22% lo ha usado algunas veces o casi siempre.

En la zona centro, se muestra un uso muy paritario tanto por hombres como por mujeres vendedoras. La sumatoria entre los usos del mismo siempre, casi siempre y algunas veces es del 100%. Además, ese uso se centra de forma mayoritaria en el parámetro "siempre", tanto en las mujeres (76%) como en los hombres (88%). De todo ello se deduce que un 85% del total de vendedores siempre usa internet. Sólo un 15% lo ha usado algunas veces o casi siempre.

En la zona sur, se muestra una temporalidad de uso muy igual tanto por hombres como por mujeres vendedoras. La sumatoria entre las horas de uso menos de una hora y de 1 a 3 horas es del 48% para los hombres y del 52% para las mujeres. Es decir, el 50% de los vendedores usa internet como máximo tres horas al día. Por otro lado, son las mujeres las que reportan un uso de más de 5 horas más alto, un 33 % que los varones, un 25%.

De forma general, se observa que el principal lugar donde se usa internet es en el ámbito de trabajo. También, se plantea que hay clara bipolaridad en las horas de uso de internet. El 50% lo usa hasta 3 horas, el otro 50% lo usa desde 3 a más horas. Los promedios de uso son altos en las tres zonas, aunque nuevamente el uso de horas al día de internet puede deberse a las distintas actividades laborales.

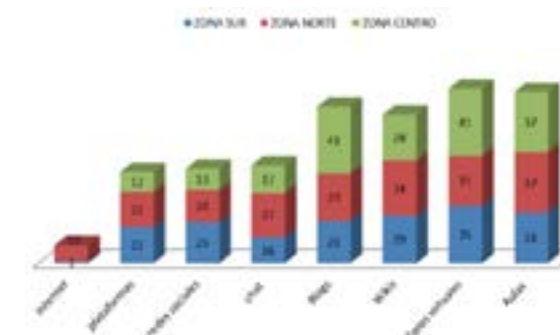
Todo ello revela unas altas posibilidades de uso de esa herramienta en un proceso formativo on line. Una salvedad a esta circunstancia sería que un cuarto de los vendedores masculino o nunca usa internet o lo hacen algunas veces. A pesar de que la mayoría utiliza Internet hay un porcentaje de personas que por distintas causas no lo utiliza.

En cuanto al uso de herramientas Web 2.0.

La consulta en relación al uso herramientas web 2.0., es decir plataformas, redes sociales, chat, blogs, wikis, foros virtuales y aulas por parte de los vendedores de los concesionarios Volkswagen revelo un uso conocido y muy notable de internet, pero que escondía un escaso conocimiento y por ende de uso de otros elementos y herramientas. En segundo lugar respecto al no uso, se sitúan con porcentajes similares, las plataformas, las re-

des sociales y el chat. Respecto a las plataformas se manifiesta un alto uso ya que se trata de las propias generadas tanto por los concesionarios como por la empresa automotriz. Respecto a las redes sociales y al chat poder entender que ambas se muestran y usan asociadas entre sí. Muchos más altos son los porcentajes de no uso de herramientas como los blogs, wikis, foros y aulas virtuales. Pudiera parecer un hecho lógico, dado que no son requeridos para el trabajo, pero alertan de un serio hándicap en cuanto al uso de estos recursos en procesos de formación.

Figura 8. Porcentajes de no uso de herramientas web 2.0. entre los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

Se hace evidente que entre los vendedores no hay una frecuencia de uso de herramientas web 2.0, lo cual complicaría su gestión en caso de decidir incorporarlas en su espacio de aprendizaje en línea. Sin embargo, es importante incorporar algunas de ellas acorde al diseño y estrategias pedagógicas definidas. Su uso se justifica siempre y cuando generen valor a trabajo entre pares, trabajo en redes, comunidades de práctica, además del valor de sus propias aportaciones individuales, como por ejemplo en el foro de discusión.

Se hace difícil precisar los motivos de a falta de uso de plataformas de aprendizaje, pero se puede inferir que uno podría ser el desconocimiento de la herramienta. Sin embargo, se puede proponer mecanismos para acercar el uso de herramientas, por ejemplo, a través de sesiones para resolver dudas, sesiones de sensibilización, guías impresas y multimedia, etc. Se deduce que incentivar el uso de esa herramienta requeriría un esfuerzo previo de aprendizaje en su uso, antes de implementarlo en un proceso formativo on line.

Todo ello, combinado con los porcentajes de inscripción a una red social, nos alerta de los usos que bien gestionados puede tener la inscripción a una red social. Quizás el uso para la formación podría encaminarse a fortalecer las posibilidades de ese medio en el entorno laboral. Sería de utilidad desarrollar habilidades digitales requeridas para gestionar estos ambientes. Las redes sociales también pueden ser útiles para la búsqueda y gestión de clientes, para lo cual es importante seguir apoyándonos en la incorporación de las actividades cotidianas. Todo esto, nos ponen en alerta y dan luces para diseñar estrategias asertivas para el diseño, implementación y evaluación de proyectos e formación para el capital humano en las organizaciones.

En síntesis se descubre que hay esfuerzos importantes en materia de desarrollo del personal, sin embargo acorde a los retos del entorno y la integración de la tecnología digital en las tareas cotidianas, requiere de un desarrollo de habilidades específicas para que por un lado avances en el desarrollo de competencias digitales y a su vez puedan diseñar nuevas estrategias de gestión tecnológica para dar

una atención más personalizada a sus propios clientes descubriendo ellos mismos el potencial que tiene las redes sociales para generar comunidades con clientes, con pares, con proveedores, con sus jefes, entre otros.

En cuanto al uso de redes sociales

En la zona norte se muestra ligeramente mayor uso y conocimiento por parte de las mujeres vendedoras, aunque en términos generales se trata de una herramienta con un uso alto. La sumatoria entre los usos siempre, casi siempre y algunas veces es del 78% frente a los hombres que es del 62%.

Sin embargo, ese uso se centra de forma preponderante en el parámetro “algunas veces” en los hombres (30%) y en las mujeres (25%). Aunque estas dan mayor relevancia al uso “casi siempre (31%)”. Son los hombres los que reportan un mayor porcentaje, el 25%, de no uso que las mujeres (9%). De igual forma hay que señalar que un 13% del total de los vendedores no contesta a esa pregunta. Siendo en su totalidad hombres. De todo ello se deduce que un 20% del total de vendedores nunca ha usado una red social. Sólo el 20% dice haberlo usado siempre y que un 47% lo ha usado algunas veces o casi siempre.

En la zona norte, la red social dominante en Facebook con el 81% de los vendedores inscritos en ella. Le sigue, Twitter con el 18%. Ambas redes suponen el 96% de las inscripciones. Habiendo un 4% de inscritos en LinkedIn, especializada en relaciones profesionales (figura 9). En la zona centro, se muestra ligeramente mayor uso y conocimiento por parte de las mujeres vendedoras, aunque en términos generales se trata de una herramienta con un uso alto. La sumatoria entre los usos de estos: siempre, casi siempre y algunas veces es del 84% frente a los hombres que es del 72%.

Sin embargo, ese uso se centra de forma preponderante en el parámetro “algunas veces”, tanto en las mujeres (41%) como en los hombres (28%).

Son los hombres quienes reportan un mayor porcentaje, el 15%, de no uso que las mujeres con el 8%. De igual forma hay que señalar que

un 11% del total de los vendedores no contesta a esa pregunta. Siendo en su totalidad hombres.

Se deduce que un 24% del total de vendedores nunca ha usado una red social. El 20% dice haberlo usado siempre y que un 44% lo ha usado algunas veces o casi siempre.

En la zona centro, la red social dominante en Facebook con el 78% de los vendedores inscritos en ella. Le sigue, Twitter con el 16%. Ambas redes suponen el 94% de las inscripciones. Habiendo un 5% de inscritos en LinkedIn, especializada en relaciones profesionales. Hay un escaso 1% en la red MSN y ninguno en Hi5, red vinculada al mundo juvenil.

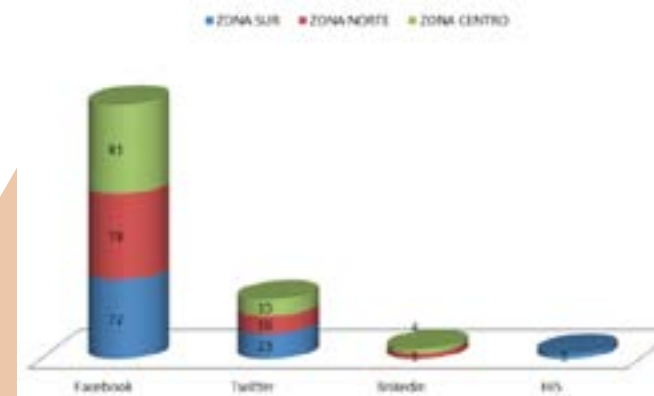
En la zona sur, se muestra ligeramente mayor uso y conocimiento por parte de las mujeres vendedoras, aunque en términos generales se trata de una herramienta con un uso alto. La sumatoria entre los usos de estos: siempre, casi siempre y algunas veces es del 70% frente a los hombres que es del 67%.

Sin embargo, ese uso se centra de forma preponderante en el parámetro “algunas veces”, tanto en las mujeres (33%) como en los hombres (35%).

Son las mujeres los que reportan un mayor porcentaje, el 30%, de no uso que los hombres (22%). De igual forma hay que señalar que un 7% del total de los vendedores no contesta a esa pregunta. Siendo en su totalidad hombres. Se deduce que un 25% del total de vendedores nunca ha usado una red social. Sólo el 16% dice haberlo usado siempre y que un 52% lo ha usado algunas veces o casi siempre. En la zona sur, la red social dominante en Facebook con el 72% de los vendedores inscritos en ella. Le sigue, Twitter con el 23%. Ambas redes suponen el 95% de las inscripciones.

Habiendo un 5% de inscritos en Hi5, red vinculada al mundo juvenil, siendo los vendedores usuarios de la misma.

Figura 9. Redes sociales usadas entre los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

Motivos para el uso de las redes sociales

En términos generales parece desprenderse de la encuesta que el uso de las redes debe ser para mejorar las ventas, así lo apunta más de la mitad de los vendedores encuestados. Los usos relacionados con hacer amigos y compartir conocimientos siguen en cuanto a opinión de utilidad, siendo la primera la que más usos posibles parecen tener. Conversar, se sitúa como la última preferencia en el uso de las redes sociales.

Figura 10. Usos de las redes sociales entre los vendedores de los concesionarios Volkswagen encuestados (Proyecto SINED, 2011)



Fuente: Checa, 2012

En la zona norte, en términos de preferencia, la búsqueda de clientes es la primera prioridad para el 57% de los vendedores de la zona. El 33% de los vendedores estiman que su primera opción de compartir conocimientos. Seguida por el de hacer amigos con el 21%, aunque para el 31% de los encuestados sería la segunda preferencia. Uso que por otro lado, el 37% coloca como la última preferencia en el uso. En la zona centro, en términos de preferencia, la búsqueda de clientes es la primera prioridad para el 51% de los vendedores de la zona. El 34% de los vendedores estiman que su primera opción de uso es hacer amigos. Seguida por un uso relacionado con compartir conocimientos, es la primera preferencia para el 27%, aunque para el 20% de los encuestados sería la segunda preferencia y para el 29% la cuarta opción. Sólo para el 26% la primera preferencia dice que el uso principal de una red social es conversar. En la zona sur, en términos de preferencia, la búsqueda de clientes es la primera prioridad para el 53% de los vendedores de la zona. El 29% de los vendedores estiman que su primera opción de uso es hacer amigos. Seguida por un uso relacionado con compartir conocimientos, es la primera preferencia para el 24%, aunque para el 31% de los encuestados sería la segunda preferencia. Sólo para el 19% la primera preferencia y el uso principal de una red social es conversar.

Conclusiones generales

La encuesta aplicada, si bien, sirvió para detectar la realidad que viven en el campo laboral los asesores de venta en cuanto a las posibilidades reales de seguirse desarrollando para fortalecer sus competencias para la vida y el trabajo. Además de determinar la posibilidad de integrarlos activamente en el proceso de diseño y desarrollo de las propuestas formativas además de su implementación y evaluación. Todo ellos soportado en el uso estratégico de tecnología digital de vanguardia con un nuevo enfoque, en resumen el del aprendizaje social colaborativo en vez de utilizar a las redes sociales sólo como apoyo. Lo que se pretende es que la tecnología ayude a desarrollar y asesorar a medida de las necesidades de los asesores de venta los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requieren para afrontar sus actividades laborales y todos los retos que de ello se desprende.

Todo este material nos aporta información sustantiva para la toma de decisiones acerca de qué se debe proponer, cómo, para que y a través de qué mediación pedagógica, didáctica y tecnológica. Es importante señalar que el trabajar en ambientes laborales es una tarea compleja porque por un lado requiere la aprobación e involucramiento activos de los directivos de las empresas y por otro lado se cuentan con tiempos muy cortos y limitados para llevar a cabo este tipo de investigación. Más aun por su dispersión geográfica se vuelve compleja la disposición de los involucrados para analizar en el lugar de trabajo los aspectos clave que nos pueden dar luz para el diseño asertivo de programas de formación. El siguiente paso que se propone es el diseño de un modelo innovador, abierto y flexible de formación especialmente diseñado para este colectivo.

Bibliografía

Cervantes Swiney, Alejandro (2013) *¿Para qué queremos formar a las personas?*, II Conferencia Anual de Educación Corporativa. 27-29 de Agosto de 2013, México, D.F

Checa-Artasu, Martín Manuel. (2012) *Aprendizaje auto dirigido y a distancia en la formación de competencias para la vida y el trabajo con vendedores de concesionarios de automóviles en México. Resultados de encuesta a vendedores de concesionarios de Volkswagen (Octubre 2011-Febrero 2012). Febrero, 2012, Universidad Popular Autónoma de Estado de Puebla (UPAEP) y Asociación para el Desarrollo del Sistema Nacional de Educación a Distancia, A.C., Mimeo.*

Cobo Romani, Cristóbal (2011), *Proyecto de formación de competencias para la vida y el trabajo: el asesor de ventas en los tiempos del prosumer. Universidad Popular Autónoma de Estado de Puebla (UPAEP) y Asociación para el Desarrollo del Sistema Nacional de Educación a Distancia, A.C., Mimeo.*

Cobo Romani, Cristóbal; Pardo Kuklinski, Hugo. (2007). *Planeta Web 2.0. Inteligencia colectiva o medios fast food. Barcelona / México DF.: Grup de Recerca d'Interaccions Digitals, Universitat de Vic. Flacso México.*

Cobo Romani, Cristóbal (2010) *"Nuevos alfabetismos, viejos problemas: el nuevo mundo del Trabajo y las asignaturas pendientes de la educación. Razón y Palabra, Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación. <http://razonypalabra.org.mx/N/N73/MonotematicoN73/03-M73Cobo.pdf>. Fecha de consulta: 10 de agosto de 2013.*

Hart, Jane; Cross, Jay (2011) *5 Stages of Workplace Learning (Revisited). Learning in the social workplace. <http://www.c4lpt.co.uk/blog/2011/12/06/5-stages-of-workplace-learning-revisited/> Fecha de consulta: 10 de agosto de 2013.*

Islas Murguía Carlos (2013) *Reconocer la importancia de la gestión del cambio para el crecimiento sostenible de la compañía, II Conferencia Anual de Educación Corporativa. 27-29 de Agosto de 2013, México, D.F*

Maciel, Marcial Ernesto (2013) *Desarrollar un programa de educación corporativa alineada a las necesidades organizacionales, II Conferencia Anual de Educación Corporativa. 27-29 de Agosto de 2013, México, D.F*

MANPOWER, (2011), *Encuesta sobre la Escasez de talentos. Resultados Globales. <http://www.manpower-venezuela.com/upload/File/2011%20SPA%20Encuesta%20sobre%20la%20Escasez%20de%20Talentos%20-%20Resultados.pdf>. Fecha de consulta 10 de agosto de 2013.*

OCC Educación (2013), <http://www.occeducacion.com/Contenido/Mostrar/Inicio-> Fecha de consulta: 5 de agosto de 2013.

Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2002), *Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA. Lima, Oficina Internacional del Trabajo.*

Reig, Dolor (2012) *El Caparazón Social Media. <http://www.dreig.es/caparazon>. Fecha de consulta: 5 de agosto de 2013.*

Senge, P.M. (2007). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la empresa abierta al aprendizaje. Buenos Aires: Editorial Granica.*

Soto, E.; Sauquet, A (2006). *Gestión de conocimiento en organizaciones que aprenden. México: International Thomson Editores, S.A.*

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity. Cambridge University Press*

UNESCO (2012), *Aprendizaje a lo largo de toda la vida <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360s.pdf>. Consultado el 2 de agosto de 2013.*

Talleres familiares y redes de aprendizaje; estrategias de sobrevivencia en la creación de nuevas formas productivas. El trabajo de la piel en San Vicente Ferrer, el Marqués, Qro.

 **Mtra. Marja Teresita González Juárez**¹
 **Lic. José de Jesús Fernández Malvárez**²
 **Dr. Edgar Belmont Cortés**³

Introducción

El objetivo general que guía a este trabajo se plantea como la necesidad de investigar las formas y niveles en los que influye el capital social y cultural en el desarrollo de formas exitosas de producción atípica que surgen de manera autónoma a las estructuras gubernamentales y a los planes de desarrollo. A partir de esto se derivan objetivos particulares enfocados a:

- Identificar las formas de producción atípicas que se han desarrollado de manera independiente a los programas públicos de generación de empleo
- Determinar las características de su instauración
- Determinar los niveles de sustentación del capital social y cultural, en desarrollo de estas formas de trabajo
- Analizar la importancia del capital cultural y social en la creación de formas de trabajo atípicas y de espacios laborales
- Establecer la construcción de redes dentro del proceso de formación de espacios laborales y actividades atípicas de trabajo
- Establecer los alcances sociales a nivel local y regional de la creación de estas formas atípicas de trabajo

En tanto que buscan responder a las hipótesis generadas en torno a la desvinculación de las políticas de desarrollo y las necesidades reales de las localidades, y por otra parte, las estrategias locales en la generación de estrategias de sobrevivencia mediante la creación de trabajos emergentes, planteadas como:

En tanto que buscan responder a las hipótesis generadas en torno a la desvinculación de las políticas de desarrollo y las necesidades reales de las localidades, y por otra parte, las estrategias locales en la generación de estrategias de sobrevivencia mediante la creación de trabajos emergentes, planteadas como:

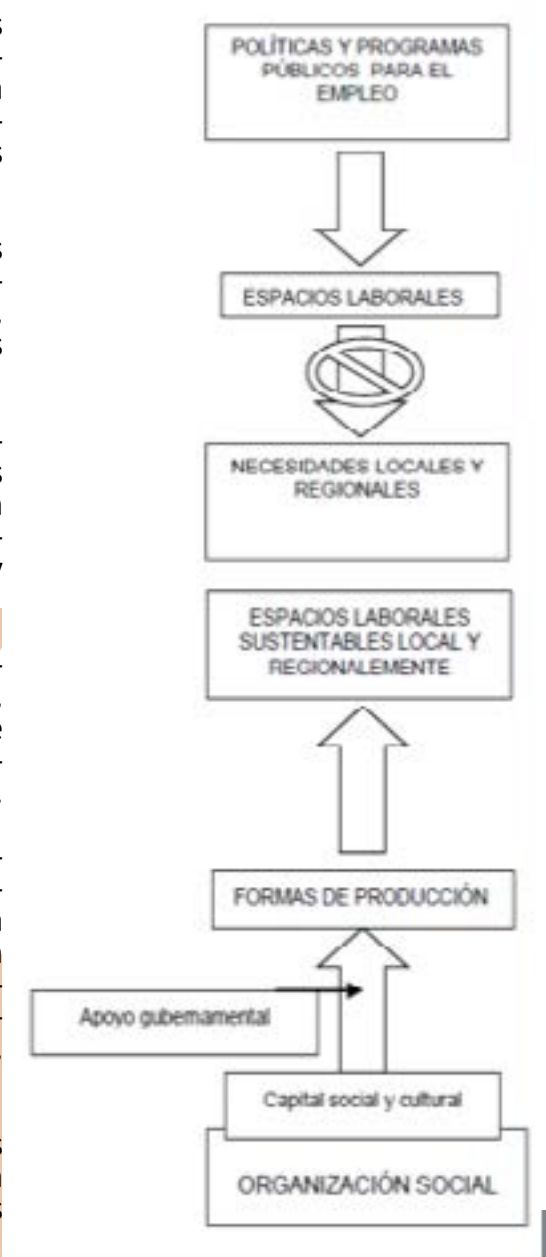
- Existe una desvinculación entre políticas y programas públicos para la generación del empleo y los requerimientos locales y regionales, provocando disfunción, disminuyendo la eficacia y provocando consecuencias adversas para la localidad

- La aplicación de ciertos programas de desarrollo en comunidades rurales y agrícolas, cuando no son enfocados a un desarrollo local, provocan una desestructuración económica, social y cultural, en lugar de ofrecer beneficios o integrarlas a una nueva estructura económica y productiva.

Los efectos debidos a la inserción de comunidades campesinas en el sistema económico y productivo global, son ajenos a sus necesidades y se presentan en forma de desencadenamiento, causando un impacto local y regional que no es contemplado al momento de la planeación.

a) La aplicación de determinados programas de desarrollo pueden ser inadecuados y desestructurar comunidades rurales al tratar de integrarlas a modelos ajenos a sus características sociales, culturales y económicas, en lugar de incentivar el desarrollo local a través de opciones viables (esquemas de asociación, tecnologías eficientes, exploración y explotación de conocimientos locales, nichos de mercado, etcétera).

b) La aplicación de estudios de impacto social previos ayudaría a que las comunidades afectadas encontraran en estas políticas de desarrollo, beneficios reales a las necesidades particulares de cada grupo.



SAN VICENTE FERRER

La comunidad de San Vicente Ferrer, se localiza en el municipio de El Marqués del Estado de Querétaro, a 15 kilómetros de la capital, actualmente cuenta con una población aproximada de 2173 en un total de 410 hogares, según los datos del INEGI¹. La localidad se encuentra a una altura de 1950 metros sobre el nivel del mar con las coordenadas: Longitud: -100.346111 y Latitud: 20.726944. Los ciudadanos se dividen en 840 menores de edad y 999 adultos, de cuales 125 tienen más de 60

¹ censo de población y vivienda 2010.

¹ Doctoranda en Administración por la Universidad Autónoma de Querétaro, adscrita al personal docente de tiempo completo en la UAQ. Actualmente funge como Secretaria Académica de la Facultad de Filosofía, UAQ. Sus líneas de investigación son: estudios del trabajo, trabajo emergente, cambio organizacional, agroindustrias y empresas familiares. Contacto: Marjaglez@gmail.com

² Licenciado en Antropología Social por la Universidad Autónoma de Querétaro. Sus líneas de investigación son: estudios de la religión, procesos rituales, estudios del trabajo, consultoría SIMPARO-SIGPROL. Contacto: Jjesusfdez@gmail.com

³ Doctor en Sociología por la Université d'Evry Val d'Essonne (Francia), UFS Sciences Sociales et Gestion (Centre Pierre Naville) y en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, profesor-investigador en la UAQ. Sus líneas de investigación son: sociología del trabajo, políticas del trabajo, organizaciones sindicales, sector energético, trabajo emergente, flexibilidad laboral y estudios del trabajo. Contacto: edgar.belmont@uaq.edu.mx



años, de los cuales 7 personas son de origen indígena y una totalidad de 3 individuos mayores de 5 años hablan una lengua indígena además del español. 541 habitantes son derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En San Vicente Ferrer hay un total de 367 hogares. De éstos, 7 tienen piso de tierra y unos 33 se componen de una sola habitación. 314 de todas las viviendas tienen instalaciones sanitarias, 345 están conectadas al servicio de drenaje público y 347 tienen acceso a la luz eléctrica. En 11 viviendas hay una o más computadoras, en 177 existe una lavadora y en 339 hay una o más televisiones.

El promedio de escolaridad en San Vicente Ferrer es de 5 años, por debajo de la media nacional. Se registran 173 personas mayores de 15 años analfabetas. En este mismo segmento poblacional (mayores de 15 años) 217 personas no tienen ninguna escolaridad. 651 tienen escolaridad básica incompleta. 188 finalizaron la primaria y 58 cuentan con una educación secundaria o superior. 45 de los jóvenes entre 6 y 14 años no asisten a la escuela. Un total de 42 jóvenes de entre 15 y 24 años de edad han asistido a la escuela.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Históricamente, esta comunidad está ligada al trabajo de las grandes Haciendas, vinculada directamente a la Hacienda de Chichimequilla, y posteriormente a San Vicente, estancia de la primera. Posteriormente en los años 30 del siglo pasado, se inicia el reparto agrario y queda constituido como ejido. La fuerza laboral de la comunidad se mantiene casi en su totalidad en el sector agropecuario vinculado a las granjas de los alrededores.

Esta tendencia continuó durante el periodo de la Colonia con la formación de las haciendas y al establecerse como una importante zona agrícola y cuenca lechera de alta productividad pecuaria

La actividad agrícola en Querétaro tiene una larga tradición histórica debido a las características de fertilidad de la tierra sobre todo en lo que se refiere a la región de los valles y el Bajío de Querétaro de la cual forma parte nuestra zona de estudio. En esta región, la hacienda fue la estructura organizativa que definió el horizonte cultural, económico, político, social e ideológico de la gente; todas sus actividades, expectativas y movilidad social dependían de aquella, lo que se evidencia en decisiones que tomaron en momentos de crisis que transformaron su vida radicalmente (Olvera, 1997: 1).

Acerca de las formas de producción, en la zona se inicia con la presencia de haciendas a mediados del siglo XVI, bajo un proyecto ganadero. Durante el periodo de la Colonia y durante el S. XIX, muchas de estas propiedades eclipsaron para enfocar su actividad principal hacia la agricultura, y con ello se amplió en consecuencia la población rural alrededor de las haciendas y en las cuadrillas de trabajo.

Las grandes haciendas mantuvieron la característica de ser una forma dominante en el campo heredado de la colonia, hacia 1870. Querétaro se encontraba reciclando sus grandes fuentes tradicionales de producción: la agricultura se mantuvo como fuente de ingresos de la mayor parte de la población

trabajadora y en segundo lugar el comercio a la población urbana y por último la producción textil.

En el periodo que comprende de 1830 a 1860, la inestabilidad económica y la insolvencia de capitales en la región de los Valles de Querétaro propician la formación de un nuevo tipo de propietario rural: El Ranchero (García Ugarte, 1992: 19).

De 1880 a 1920, Querétaro vive un largo periodo de estabilidad a pesar de las dificultades nacionales de la revolución. Los hacendados a pesar de mantenerse fuera de la lucha en su territorio y de esconder los recursos, enfrentaban la subvención a los ejércitos que cruzaban sus suelo con caballos, forrajes, cereales y recintos para la tropa.

Para 1900, hacendados, rancheros, peones, medieros y aparceros habían logrado una convivencia pacífica. Esta armonía estaba fincada en el auge experimentado por la agricultura durante este periodo, en la titulación de la propiedad comunal y en la sobrevivencia de la cultura paternalista que conservaron todos aquellos que tenían los recursos suficientes para utilizar mano de obra asalariada: Los Hacendados y los Rancheros.

A partir de 1918, los hacendados queretanos de los valles empiezan a protestar por los abusos del ejército instalado en la entidad, ya fueran cometidos por los coroneles y generales o por la soldadesca. Aparentemente entonces proliferan los robos en las haciendas, cuando las peleas armadas entre soldados y peones son cotidianas y los abusos de los "jefes de armas" parecían interminables. Los hacendados y rancheros pugnaban por conseguir que los jefes de la tropa instalada en sus terrenos les fueran favorecidos (García Ugarte, 1992: 345). Cabe destacar que el número de hacendados y rancheros se incrementó en forma importante en el periodo de 1900 a 1910.

Como dato sobre el inicio de este proceso, encontramos que el primer reparto agrario del que se tiene noticia en Querétaro, se remonta a 1880 cuando el gobernador del estado Antonio Gayón, obligó a doña Josefa Legarreta a fraccionar su hacienda de Montenegro. Para 1915, Siendo gobernador Teodoro Elizondo se creó la Comisión Distribuidora de Tierras, (Olvera, 1997: 59). Durante el Gobierno de José María Truchuelo (1920-1923) que se expidió la Ley Agraria del Estado donde se proponía, por primera vez, la expropiación de las grandes propiedades rústicas, estableciendo el fraccionamiento voluntario de los latifundios e iniciando realmente el reparto de tierras, proceso que continuaría hasta los años 30's del siglo XX.

Al finalizar la Revolución Mexicana, en Querétaro se inicia la formación de ejidos, y posteriormente en los años 30 el reparto agrario. En el estado de Querétaro, de acuerdo a información obtenida del Archivo agrario de Querétaro, se formaron un total de 360 ejidos y comunidades agrarias de los cuales 353 tiene superficie de labor. Este número abarcó un territorio de 604,405.66 hectáreas correspondientes al 51% del total del territorio.

Los ejidos se localizan principalmente en la parte centro y suroeste donde se ubican las zonas más compactas de este tipo de propiedad extendiéndose al noreste. Las comunidades agrarias se localizan igualmente al centro y suroeste del estado. La mayor porción de tierras ejidales que se localiza en la región de los Valles de Querétaro alcanzando un total del 46.6% del total,

de acuerdo a los datos proporcionados por el Registro Agrario de Querétaro.

La regionalización agropecuaria del estado de Querétaro se deriva de la ley de Distritos de Desarrollo Rural emitida en el año de 1988, y que determina la formación de distritos de desarrollo rural como zonas con características ecológicas y socio-económicas homogéneas para la actividad agropecuaria, forestal, de las agroindustrias y de acuacultura, bajo condiciones de riego, de drenaje y de temporal con objeto de planear y promover el desarrollo Rural integral (Art.7. Gob. del Edo. de Querétaro, 2001).

Los grandes cambios agrarios en estos valles centrales del Estado de Querétaro, no se dan sino hasta la tercera década del siglo XX, en donde de alguna manera el movimiento cristero primero y el sinarquista después se presentan como momento definitivo en el que el campesino queretano se levanta para transformar las condiciones de vida en que se ha visto sometido a lo largo de tantos años, provocando un rompimiento con la estructura agraria del porfiriato en Querétaro (Gutiérrez, 1989: 296).

Durante la primera mitad del siglo XX, el desarrollo industrial en la región fue muy lento, y fue hasta 1977-1979 cuando se inicia y consolida el desarrollo industrial. Este proceso se inicia en la ciudad de Querétaro para constituirse seguidamente en el corredor industrial San Juan del Río-Pedro Escobedo-El Marques-Querétaro, considerado este como parte del corredor industrial México-Guadalajara.

El despegue industrial se inició debido a la iniciativa privada y su interés en la región por su cercanía con el D.F., la existencia de vías de comunicación y transporte, gasoductos, agua (en ese entonces), y también a las facilidades que dio el Gobierno Estatal en la exención de impuestos y subsidio de servicios

Las de desarrollo regional y las obras que para este fin se construyen, generan y un cambio en la vocación productiva de la región, la cual se avoca a la producción industrial y a la construcción de Parques industriales y a los requerimientos necesarios para atraer a inversionistas.

Encontramos los inicios de la comunidad, vinculados al sistema productivo de las haciendas coloniales y hasta el Porfiriato. Es a mediados de los 30's, cuando se establece como ejido siendo las principales actividades de sus habitantes, aquellas de carácter agrícola, ya fuera en el trabajo de sus parcelas o como peones en las granjas y ranchos de los alrededores, en tanto que otro sector de la población se dedicaba a la construcción, ejerciendo este trabajo en las cabecera municipales cercanas.

A mediados de los años 1960, siendo la agricultura y en la ganadería la actividad principal del estado, la región sur se enfrenta la implantación de industrias de procesamiento de alimentos que buscaban una vinculación entre el sector agropecuario de la región con la industria, son el caso de Kellogg's, Gerber, Clemente Jacques, Carnations, Taide y la Harinera Querétaro entre otras.

Como consecuencia de estas políticas, algunos habitantes de la comunidad, se insertan en industrias como obreros en los complejos industriales de los alrededores como el Parque Industrial La Cruz y el Parque Industrial Querétaro.

Para 1982 inicia la fase de internacionalización que cambia la manera de concebir el desarrollo implicando cambios en la formas de producción, integrando la llamada acumulación flexible, así como la forma de relacionarse con el resto de los países, conformando asociaciones comerciales o bloques para incrementar el intercambio para asegurar los mercados (Negrete, 2008,72).

Como consecuencia de las presiones económicas y políticas, el gobierno establece políticas de apertura comercial y la redistribución de recursos, limitando los apoyos al campo y aplicándolos al desarrollo de infraestructura que convirtieran elevaran el nivel de competitividad del país, generando un cambio en la estructura productiva de la región y dejando sin empleo a un buen número de habitantes que se encontraban empleados en los ranchos y granjas cercanos a la comunidad, al mismo tiempo que se cierra la posibilidad de comercialización de la producción ejidal.

En este periodo se da inicio al trabajo de la piel en la comunidad de San Vicente Ferrer. Son estos talleres de marroquinería, los que han determinado la forma de vida de los habitantes de esta comunidad desde entonces. El trabajo de la piel se ha insertado en un pueblo con tradición agrícola y de la construcción, este no ha sido ajeno a todas estas transformaciones de la economía global, ya que desde inicios de los años ochenta, ha experimentado una serie de cambios estructurales que se han venido enfrentando con la búsqueda de nuevas alternativas frente a este mercado global.

LA MARROQUINERÍA EN SAN VICENTE

a. LOS INICIOS

De acuerdo con historia oral aportada por el Señor Don Juan Briones Valencia, quien introdujo el oficio de la marroquinería en el pueblo de San Vicente Ferrer, el primer taller fue instaurado a principios de los años ochenta, luego de que viajara a Guadalajara para trabajar en una fábrica en la que elaboraban carteras y bolsas de piel, después de durar unos cuantos años y aprender bien la elaboración de estos productos, menciona que instaura un taller en la colonia Tampico de la misma ciudad, en el cual trabajaron familiares originarios de San Vicente Ferrer.

Regresa a San Vicente Ferrer a donde instala el taller en el cual inicia con el apoyo en la mano de obra de sus familiares cercanos, a quienes enseñó lo necesario para el trabajo de la piel. Los materiales utilizados como piel, herrajes y botonería, provenían principalmente de Toluca y de la ciudad de Guadalajara, estableciendo redes comerciales que le abastecieron mientras duro su taller. Estas redes se extendieron junto con la multiplicación de los talleres, siendo los proveedores de los talleres hasta que se buscaron otras alternativas comerciales que ofrecerán ventajas en precio, calidad de producto y distribución.

En lo que respecta a la venta y distribución de los artículos de piel, en una primera etapa, la producción de este primer taller se realizaba directamente con los productores de Guada-

lajara, posteriormente se inicia la venta en la ciudad de Querétaro en donde se da a conocer el trabajo de piel en esta comunidad, al mismo tiempo que los productos son llevados a los Estados Unidos por parte de los migrantes como recuerdo de su ciudad o región natal.

Don Pedro Rangel Briones, primo de Don Juan Marcelino Briones Valencia, integrante del primer taller de marroquinería en el Pueblo de San Vicente Ferrer y trabajador del mismo desde los 12 años edad, cuenta lo siguiente:

"... hace aproximadamente 40 años para atrás, en la colonia Tampico, en Guadalajara Marcelino trabajó durante dos años elaborando billeteras y bolsas de piel en el taller de un señor del que no recuerdo su nombre, después de estar ese tiempo trabajando y aprendiendo el oficio fue cuando nos llevó para allá, en Guadalajara trabajé con Marcelino desde los 12 años, en ese taller trabajamos 10 personas, todos familiares. Después de haber aprendido el oficio de la elaboración de artículos de piel en ese taller de Guadalajara, que fueron como 6 años, nos regresamos porque Marcelino, como comúnmente lo conoce la gente de aquí, regreso a San Vicente a principios de los años ochenta a poner su propio taller en su casa que está enfrente de las canchas de tierra del pueblo, Ahí en esas esquina en donde hoy en día sigue siendo su casa trabajábamos, en su taller tenía sus mesas de trabajo, prensas para grabar la piel de badana que era la que trabajábamos más, máquinas de coser. A mí me tocaba coser, fue lo primero que aprendí de este oficio por necesidad porque Marcelino no tenía a nadie que se pusiera en la máquina de coser y yo fui el que quise hacer eso, tenía toda la herramienta necesaria para hacer esto y pues ya sabía dónde conseguir los materiales y la piel que era en Toluca. Las personas o familiares que en un principio trabajamos con él en Guadalajara, fuimos las mismas que empezamos en el primer taller aquí eran: Atanasio Zamudio, Cándido Elías, Félix Briones, Guadalupe Briones, Guillermo Briones, Juan Zamudio, Melecio Molina, Pedro Molina Briones, Piedad Anaya y Severiano Rangel"¹.

¹ Pedro Rangel Briones. Entrevista realizada el 17 de mayo del 2013.



Cuenta Don Juan Briones que este taller fue muy productivo, lo que le permitió juntar dinero e invertir en la compra de ganado vacuno, lo que constituía no solo una inversión sino un segundo negocio que generara ganancias, sin embargo este negocio no resulto como pensaba, generando más gastos de los que había calculado llevándolo a la quiebra y en consecuencia a desequilibrar los pagos tanto a proveedores como a los trabajadores del taller, por lo que decide dar por terminado el taller y a vender la maquinaria. Es importante mencionar que una de las consecuencias de este quiebredejo como secuela conflictos con sus trabajadores y aprendices que al mismo tiempo eran problemas familiares.

b. LA SEGUNDA ETAPA

Al cerrar el primer taller de piel en San Vicente, los trabajadores que habían aprendido el oficio y conocían las redes de abastecimiento y distribución, además de haber conseguido algunas ganancias extras a la siembra del campo, deciden independizarse e iniciar sus propios talleres, algunos de ellos comprando la maquinaria de Don Juan, otros comprando máquinas de coser que adaptaron para el oficio, además 51 de que integran a familiares y algunos otros habitantes de la comunidad en

el oficio enseñándoles el trabajo de la piel los trabajadores de este primer taller se independizan y ponen sus propios talleres, a enseñar este oficio a familiares y habitantes del pueblo. Aquellos que contaban en ese momento con capital, compraron máquinas de coser, siendo estas la inversión más cara en relación a la compra de herramientas y materiales, y los que no se encontraban económicamente bien e en ese momento, fueron contratados como trabajadores de esos nuevos talleres.

En esta segunda etapa en la constitución de talleres, se registran, descuerdo a la historia contada un total de 11 talleres, encabezados por:

Atanasio Zamudio
 Juan Zamudio
 Lucio Briones
 José Valencia
 José Luis Mata
 Joaquín Cárdenas
 José Redentor
 Martiniano Robles
 Valente Briones
 Cándido Elías
 Juan López

Hoy en día se puede observar que tanto los talleres como los negocios más importantes o grandes de marroquinería que existen en el pueblo y fuera de este, son en la mayoría dirigidos y trabajados por quienes fueron trabajadores, a principios de los años ochenta, de Don Juan Marcelino Briones.

Actualmente en la comunidad de San Vicente, existe un registro de 46 talleres con diferentes tamaños y niveles de producción, los cuales siguen teniendo una base de trabajo familiar y que se manifiesta como la principal fortaleza para la consolidación de la economía de la comunidad.

Se identifica un momento coyuntural en esta historia, cuando el trabajo de la marroquinería toma importancia no sólo económica sino de poder político, y en donde surgen formas de gestión con las instancias gubernamentales y políticas del municipio y del estado, que facilitan la aplicación a programas de apoyo financiero, que su vez sirven de parteaguas para

dar nuevo impulso al desarrollo y la producción dentro de los talleres y que se ve reflejado en transformaciones de servicios públicos en la comunidad.

LOS TALLERES

El 90% de los talleres que se ubican en la Comunidad de San Vicente Ferrer, están ubicados en espacios adaptados para su funcionamiento dentro de los espacios habitacionales de los dueños del taller. Se observó que las condiciones de estos espacios o cuentan con los requerimientos óptimos para ejercer el trabajo en tanto no se cuenta con la adecuada iluminación ni ventilación necesaria, agravándose la situación en tanto que para el trabajo de la piel se utilizan pegamentos y solventes tóxicos.

En lo que respecta al equipamiento para el desarrollo del oficio, en todos los talleres se encuentran tres áreas: la de corte, equipada por grandes mesas donde se coloca la piel para realizar la maqueta o dibujo de los patrones en la piel; el corte de las diferentes piezas que integran un producto determinado, en este mismo espacio se realiza parte del armado en el cual se utilizan pegamentos. Finalmente se encuentra una tercer área de trabajo que corresponde al cosido de las piezas.

Además del espacio en donde se labora, normalmente se cuenta con un espacio más dedicado al almacenamiento de las pieles sin trabajar y otro para el almacenamiento de los productos ya terminados.

Se encontraron en la comunidad un total de 37 talleres y 29 tiendas de piel en la comunidad de San Vicente Ferrer.

a. LA MANO DE OBRA

El rol que tienen cada familia con talleres, se ve también reflejado en la inversión de educación y formación en relación a sus familiares directos y en la contratación primordialmente de familiares cercanos como forma de apoyo entre hermanos o primos. Se ve sin embargo un descuido en la inversión en tecnología y las instalaciones de los talleres, en donde se continúa trabajado con la misma maquinaria y equipo desde que se instalaron.



Mapa de Tienda y Talleres en San Vicente Ferrer, El Marqués Querétaro.

La inversión que se hace a los talleres mínima en cuanto a la adaptación o construcción del espacio en donde se instauran, los cuales son por lo general espacios habilitados dentro del terreno de las mismas residencias de los propietarios de los talleres y no cuentan con las condiciones e infraestructura adecuada para laborar, ya que carecen de cosas como: falta de ventilación; resaltando que los materiales que son utilizados son químicos nocivos para la salud, mala iluminación, construcción en obra negra y sin acabados, pisos irregulares, espacios de trabajo reducidos, los sanitarios que sirven para servicio de los trabajadores se encuentran localizados en el interior de las casas habitación, puesto que los talleres como tales no cuentan con este servicio.

La mayoría de los talleres no cuentan con un espacio para almacenar los productos ya terminados, sino que también modifican los espacios habitacionales para asignar una habitación a la función de bodega.

Por tratarse de talleres familiares, las condiciones laborales de los trabajadores son irregulares: no cuentan con horarios definidos, la forma de laborar es por destajo, no cuentan con seguro social ni prestaciones de ningún tipo, la edad para integrarse al trabajo es desde niños quienes acompañan a sus familiares y se inician como ayudantes mientras van aprendiendo el oficio.

Los salarios de los trabajadores son por semana o por unidad y tienen un promedio de entre 600 y 700 pesos a la semana, ya que varían de acuerdo a la cantidad de producto que se necesite, siendo un factor determinante la temporada del año de la que se hable, puesto que las temporadas en que se elabora más producto son los meses de noviembre y diciembre, donde la producción se ve incrementada al punto que deben comenzar semanas antes para darse abasto, lo cual a su vez permite la colaboración de otros talleres para completar la producción necesaria o, en su defecto, contratar más personas únicamente para la temporada.

Adversamente la temporada con menor producción se da en verano, principalmente junio y julio, donde las ventas disminuyen y la demanda de producto decrece considerable-

mente, cosa que a su vez repercute en las ganancias de dueños y empleados, reflejándose en la economía de la comunidad.

d. MARCAS

En los inicios de la producción, se trataba de productos rústicos, con diseños básicos y sin marca. En un segundo momento la producción de los productos estuvieron acompañados por marcas comerciales vinculadas a la moda como Tous, Chanel, Perrioni, Nike, Guess, Lacoste, etc que se incluían a partir de las tendencias de la moda.

En algún momento, esta situación causo problemas en relación al manejo de la piratería, por lo que actualmente muchos de los productores de San Vicente han empezado a desarrollar sus propias marcas de producción entre las que podemos mencionar: Ferrer, Joaquín-Cardenas, Ddsanvi, Creaciones Brionez... Esto como estrategia para incorporarse formalmente al mercado.

c. DISEÑO

En relación con este punto, podemos mencionar que se también se puede categorizar en diferentes etapas, ya que en los inicios se elaboraban básicamente carteras de piel de badana, con diseños sencillos, costuras visibles, colores naturales.

En un segundo momento, la producción se amplió a monederos, carteas de dama, cinturones, bolsas, portafolios y chamarras. En esta etapa se integró al diseño técnicas más complejas como el intercalado, pieles de colores y el grabado de pieles con marcas y motivos de diseño.

Actualmente se puede observar que la producción ha sufrido cambios interesantes, en tanto la producción se foca a la integración del mercado mediante la incorporación de nuevos materiales sintéticos para lograr competitividad en los precios, así como para adecuarse a las tendencias ya las temporadas de moda.

En este momento también se detecta la contratación de modelistas, en tanto que en un principio los diseños se basaban en modelos

que se de revistas o bien comprando modelos los cuales descocían y separaban las piezas para sacar y copiar los moldes. Como parte de esta necesidad de comercialización y de tener producción lista en las diferentes temporadas, se contrató a un modelista de la ciudad de México (El Buki) y de León quienes elaboran los moldes, proponen los diseños, realizan los cortes de piel y generan los prototipos de comercialización.

d. COMERCIALIZACION

La distribución de los productos que realizan los marroquineros de la comunidad se realiza por niveles en función de la producción que tenga cada taller y las posibilidades de desplazamiento que tengan. En un ámbito local algunos de los talleres cuentan con un establecimiento propio donde se distribuye en producto por menudeo y siendo un espacio que genera un empleo de carácter familiar por ocupar casi por regla a sus propios integrantes. Aquellos que no cuentan con un establecimiento generan producto con aquellas personas que si lo poseen, convirtiendo esta dinámica en una especie de trabajadores del taller, acaparando la mercancía y las oportunidades de generar mayor ingresos.

En un ámbito regional el carácter de comercialización que se distribuye es en la ciudad de Querétaro, San Juan del Río y algunos de los poblados del estado de Guanajuato como es San Miguel de Allende y San José Iturbide. Dentro de una escala de distribución nacional podemos mencionar espacios como lo son Celaya, León (Guanajuato), San Mateo Atenco (Estado de México), Aguascalientes, Morelia (Michoacán), Veracruz, San Luis Potosí y Guadalajara (Jalisco). Había quienes buscando apertura del mercado de sus productos se tenían que desplazar hasta Saltillo (Coahuila) y Monterrey (Nuevo León).

e. NUEVAS TENDENCIAS

En la actualidad se puede observar un importante cambio en relación a la comercialización en las tiendas de distribución de productos en la comunidad de San Vicente Ferrer, ya que se puede observar que ya no solo se ofrecen productos producidos por la comunidad en tanto

que se pensó en diversificar la oferta buscando atraer a un mayor número de compradores y obtener beneficios en como intermediarios de otros productores. Lo primero que se ofertó fue calzado, el cual se adquiría con diferentes productores de Toluca, León y Guadalajara. Los primeros en integrar estos productos fueron las tiendas de Joaquín Cárdenas y posteriormente le siguieron aquellas con mayor tamaño y presencia ubicadas en la calle principal y en la plaza de la comunidad.

Otro elemento que se integra a la comercialización en San Vicente es la de bolsas de materiales sintéticos, las cuales provienen pueden provenir de los mismos talleres que trabajan la piel, nos mencionan que esto surge a partir del incremento en los costos de la piel y que la gente ya no compraba tan fácilmente, por lo que se decidió integrar materiales que simularan la piel y que permitieran abaratar los costos por lo que se puede encontrar los mismos diseños pero en diferente costo. En este sentido menciono que en tiendas que se venden los dos productos, se acara constantemente la diferencia de calidad en lo que se oferta.

Junto con lo anterior, se pueden encontrar también a la venta bolsas de materiales sintéticos importadas principalmente de estados unidos y de Asia,. Nos comentan que esto surge con la característica de que se trata de productos de materiales sintéticos, con diseños de moda y de costos elevados equiparables a los realizados en piel en talleres de la comunidad. Nos comentan que esto surge a partir de la necesidad de mantener la venta de bolsas, por lo que se recurría a la compra de bolsas con diseños de moda para copiar los diseños, lo que los vinculó a marcas y distribuidores que les proponían la distribución, al mismo tiempo que resultaba más costoso venderlas en las tiendas a los quienes que se dedican a la veta minorista en otras ciudades dentro de la temporada de moda a esperar a producir los modelos los cuales no estaría necesariamente en temporada.

Hay que mencionar que al mismo tiempo existen tiendas que se resisten, porque así lo mencionan, a integrar otros productos y se mantienen vendiendo únicamente productos de piel producidos en San Vicente.

TALLERES Y FAMILIA

Al abordar la historia de la introducción de la marroquinera en la comunidad de San Vicente Ferrer, queda de manifiesto la importancia de lo que se considera como los elementos fundamenta en el éxito y mantenimiento del oficio permitiendo que se llegara a lo que podríamos llamar en este omento como consolidación. Por una parte se encuentra la transmisión de conocimientos lo cual permitió su difusión y la posibilidad de la multiplicación de talleres de producción; y por otra, el elemento que da sustento y posibilita que el trabajo de la piel se convierta en un trabajo productivo y sustentable: la forma de organización y producción con base familiar.

Lo que se observa es que en el momento de iniciar con un taller, se recurre al apoyo familiar en un doble sentido, el dueño del taller recurre a familiares cercanos que le apoyen.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A partir de esta revisión se establece para este trabajo la definición del término capital social no solo como espacio laboral construido a partir de las relaciones sociales y familiares con normas simbólicas compartidas, sino como vinculado a los requerimientos específicos del grupo social con base en la generación de un conocimiento que se transmite de manera generacional y con un sustento en la confianza.

Son las empresas familiares las que sustentan la forma de producción marroquinera en la comunidad de san Vicente Ferrer. No obstante, estas mismas estructuras y las problemáticas mismas de la organización familiar se tornan en la limitante para el crecimiento y la innovación.

La situación que se genera en estos espacios productivos y que permiten en gran medida la generación de ganancias, es la forma de operación de los talleres en donde se presenta una situación de ambivalencia en las relaciones entre dueño, trabajador. En la cual el dueño del taller no se obliga a tener contratos fijos con sus empleados, a parar seguro, impuestos o cualquier tipo de prestación de ley; a cambio, a los trabajadores no se le obliga a tener asistencia al taller, pueden tener flexibilidad de horarios, dependiendo de sus necesidades particulares y de carácter "Familiar", y pueden solicitar apoyos económicos o de otro tipo en caso de requerimientos de atención médica (con particulares y pagando altos costos) o de carácter social (bodas, nacimientos o la misma posibilidad de independencia laboral).

Las relaciones de parentesco, integradas por consanguineidad, política, compadrazgo, amistad o simplemente de vecindad, han podido dar lugar a la conformación de extensas redes informales de cooperación. En líneas generales, estas redes funcionan como una multiplicidad de relaciones didácticas personales a través de las cuales circulan conocimientos, experiencias, información y recursos.

La activación de las redes y funcionamiento de los talleres en el sentido antes mencionado tiene como base ante todo de la confianza, la obligación y la reciprocidad que da el parentesco ya sea consanguíneo, político o simbólico, y que se refuerzan en el espacio laboral cuando mediante la red se da acceso a un puesto laboral a cambio de confianza en el compromiso con el trabajo y los resultados por parte del nuevo empleado.

Se observa claramente que en la dinámica de los talleres se lleva a cabo un proceso de legitimación y jerarquizar las relaciones familiares, ordenarlas y al mismo tiempo obtener recursos y distribuirlos entre los miembros de la familia. Por lo que se explica el hecho de que los propios trabajadores estén de acuerdo con las faltas legales en contratación y prestaciones, pues la exigencia de las misma no solo significaría la confianza, sino un sabotaje a la propia familia y autosabotaje en tanto miembro de la misma.

Siguiendo con esta perspectiva, se observó que jerarquización que sobrepasó al reconocimiento familiar tomando un carácter político y de partidos, situación que se presentó con la elección de miembros de la familia Cárdenas en puestos populares, queda en entredicho al anteponer intereses personales a los familiares y de la comunidad, por lo que al presentarse una situación de desconfianza, estos personajes quedan escindidos del grupo, a pesar de que los beneficios que se generaron a partir de estas candidaturas llevaron importantes beneficios sociales a la comunidad como la pavimentación, la construcción de la plaza, techar las canchas de la escuela, tapar el rio, entre muchas otras.

Entre los trabajadores de los talleres de San Vicente, queda claro que las relaciones personales se anteponen a las de carácter económico, siendo las primeras el objetivo del propio trabajo, por lo que una lógica de maximización de beneficios no es una visión posible, ya que esto llevaría al conflicto familiar, a la desaparición de la red de apoyo, la pérdida de pertenencia a la misma, y a la perdida de la confianza personal.

Una de las principales problemáticas que enfrenta la empresa familiar, la constituye el echo planteado por diferentes estudios de que este tipo de organización tiene un quiebre a partir de la segunda o tercera generación. Echo que aún no queda claro en San Vicente, en tanto que en relación a generaciones de conocimiento no encontramos frente a la instauración de la tercera generación de talleres marroquineros y que hasta el momento trabajan bien. En relación a la generación familiar, si se marcan cambios, ya que la tercera generación tiene la visión puesta en la comercialización que en el trabajo de la piel, lo que explicaría el cambio en la oferta de productos en las tiendas donde al parecer resulta mas atractivo la venta de moda frente a la calidad.

Estudios realizados marcan que con frecuencia los talleres mantienen una limitante de crecimiento al integrar a un número limitado de trabajadores, lo cuales pertenecen a un mismo núcleo. Para el caso estudiado, se observó que la relación familiar está basada más que el parentesco consanguíneo en el parentesco de tipo político y simbólico, en tanto que el crecimiento y reproducción de talleres se da a partir de la inclusión de matrimonios con las hijas de dueños de talleres.

El hecho de que sean varones pertenecientes a otras familias en calidad de yernos, elimina una de las limitantes de las empresas familiares donde se busca mantener restricciones en relación a los conocimientos de producción o comercialización buscando proteger el patrimonio. Es entonces donde se justifica la reproducción de talleres y la formación de redes de conocimiento entre una importante parte de los habitantes para el trabajo de la piel ya que esta situación se puede entender a partir del peso de la consanguinidad y de que es un hecho esperado y hasta promovido, que el hijo político quiera tener independencia económica y que también sea bien visto el que los miembros masculinos apoyen a familiares con menores posibilidades.

Otra problemática la menciona Solari que las empresas de este tipo crecen hasta un “techo” máximo dado por la magnitud de los miembros de la familia y de las relaciones de confianza que establecen con su medio, lo cual les impide tener acceso a mercados de mayor envergadura, pudiendo llegar a establecerse como empresas de relativamente altos ingresos y pocos trabajadores, aunque truncadas en su crecimiento, detenidas en su acumulación y restringidas en cuanto a sus impactos sobre el desarrollo local. (Solari, , 309), sin embargo, en lo que se puede observar en la comunidad estudiada, esta situación no se presenta en la actualidad, ya que el número de talleres y tiendas aun no se ve saturado en relación a la población y en el momento actual, se puede observar el inicio de una etapa de surgimiento de negocios secundarios a los talleres de producción como lo es la venta de artículos y terminados para piel, negocios de comida para los visitantes-compradores, restaurantes, entre otros.

En la revisión de los elementos que contribuyen al éxito de estas empresas familiares, y que se reconocen como un adecuado nivel de capital social, en el caso estudiado encontramos que existe:

- Una organización informal con una amplia participación en el conocimiento y en la toma de decisiones dentro de los talleres
- Una organización productiva generada por los propios residentes locales a partir de necesidades comunes
- El aprovechamiento de redes pre-existentes, y la activación a partir de la transmisión de conocimientos, de la necesidad de apoyo en los nuevos espacios productivos, la integración de nuevos enlaces varios niveles para la vinculación con stakeholders
- Una adecuada interacción de las organizaciones con el gobierno

Desde la perspectiva de la antropología, resulta cada día más importante, vincular el trabajo disciplinar con las acciones públicas en beneficio de la sociedad, buscando dar solución a la problemática de las políticas de desarrollo y de manera particular a las que se avocan al empleo, las cuales deben estar basadas en estrategias que tomen en cuenta las necesidades de la gente, de los actores sociales que son los principales afectados por las políticas del estado, buscando el sentido de abajo hacia arriba, así como teniendo como base políticas locales adecuadas a problemáticas particulares, para que éstas realmente aporten los beneficios planeados a la población.

El estudio de este caso en particular, resulta fundamental en tanto constituye un ejemplo que permitan no solo el análisis de la efectividad de políticas públicas, sino la oportunidad de promover entre las dependencias gubernamentales u organizaciones sociales y productivas con problemáticas semejantes, las estrategias que estos casos han sido utilizadas para establecer estrategias de sobrevivencia económica y de bienestar común a las comunidades.

Es también la oportunidad, de presentar una propuesta de un proyecto aplicado enfocado incrementar el nivel de beneficios que se han logrado dentro de la comunidad.

Bibliografía

Althabe Gérard, *Cuadernos de Antropología Social* Nº 23, pp. 13–34, 2006, *Hacia una antropología del presente*.

Ávila, Sánchez Héctor, *Iberoamérica ante los retos del siglo XXI*, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales.*, Número extraordinario dedicado al I Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio). Universidad de Barcelona, 1999.

Bertrand, Michel, *¿En qué punto se encuentra el análisis de redes en historia*, *Redes. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*. Vol. 21 no. 1 Diciembre del 2010.

Bourdieu, Pierre, *El sentido Práctico*, Taurus, Madrid, 1988.

-*Cosas dichas*, Ed. Gedisa, Buenos Aires, 1993.

Bueno, Carmen, *Encarnación Aguilar (Coordinadoras); Las expresiones locales de la globalización: España y México*. Universidad Iberoamericana, CIESAS y Miguel Ángel Porrúa. México, 2003.

Casas, Guerrero Rosalba, *Redes y flujos de conocimiento en la acuicultura en el noreste de México*, *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 17no. 6, UNAM, 2009.

Casas, R. *La formación de redes de conocimiento: una perspectiva regional desde México*, Barcelona, 2001.

Chauca, Malásquez Pablo Manuel y Quintana León María Berta, *Micro y pequeña empresa: Entorno Externo, ambiente interno y estudios de caso*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Coordinación de la Investigación Científica. México. 2009.

De Gortari, Rebeca y Santos, María Josefa, *El acceso a los mercados: ejemplo de construcción de capacidades entre pequeños productores rurales en México*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM 4º. Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad. Hacia la inteligencia competitiva. León, Gto. Agosto, 2009.

Espina Barrio, Ángel, *Manual de antropología cultural*, Editorial Abya Yala, Ecuador, 1996.

Grandori, Anna, *An organizational assessment of interfirm coordination modes*. En: *Organization Studies*, Vol. 18 Berlín, 1997.

García Rolando, *Interdiscipliniedad y sistemas complejos*, *Revista latinoamericana de metodología de las ciencias sociales*, 2011, vol. 1, no. 1.

Geertz, Clifford, *La interpretación de las culturas*, Gedisa. México, 1987.

Gracia, Mabel, *Paradojas de la alimentación contemporánea*, Editorial Icaria, 1996, institut Català d' Antropologia.

Hanono, Azkenazi Linda. *Linaje y vida empresarial. El caso de una familia judeo-mexicana*, México, UAM. 2008.

Kato M., Luis y Huerta M., *Guadalupe, Micro, pequeñas y medianas empresas (MPyME) en México. Una visión global: competencia, empleo, salarios y financiamientos*. México, 2002.

Kelin E., Gersick, Johon A., R Davis, Ivan Lansberg, *Empresas familiares: generación a generación*, McGraw-Hill Interamericana, México, 1997

Lomnitz, Larissa A. y Pérez, Lizaur Marisol, *Una Familia de la élite mexicana. Parentesco, clase y cultura*, Alianza, México, 1993.

Marcuse, Herbert, *La sociedad Industrial y el marxismo*, Edit. Quintaria, Buenos Aires. 1969.

Negrete, Salas, María Eugenia, *El Centro de México, Evolución, límites y oportunidades para el desarrollo regional*, El Colegio de México, México, 2008.

Pérez, Lizaur Marisol (comp.) *Empresa y familia en México, una visión desde la antropología*. Universidad Iberoamericana. México, 2010.

Putnam, R. *El declive del Capital Social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*, Galaxia Gutenberg, Círculo de Lectores, Barcelona (1ª edición en español, 2003).

Rodríguez, Lozano Iván, *Redes y empresarios mexicanos en España*, Fundación Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset. Miguel Ángel Porrúa, México, 2010.

Ruiz, Ballesteros Esteban, *Intervención social: cultura, discursos y poder, aportaciones desde la antropología*, Talasa, 2005, España.

Ruiz, León Alejandro A. *Redes: Teoría y práctica, Análisis de redes sociales "Pajek"*, Laboratorio de redes, IIMAS, UNAM, México, 2007.

Shanin T. *Campesinos y sociedades campesinas*, Fondo de Cultura Económica, México. 1979.

Solari, Vicente Andrés, *Desarrollo local, innovaciones y redes empresariales*, Coordinador, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Edic. Facultad de Economía de la Universidad de Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2002.

Zapata, Francisco, *¿Flexibles y productivos?: estudios sobre flexibilidad laboral en México*. El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, 1998.

Breton Solo de Zaldivar, Victor (1993) *¿De campesino a agricultor? La pequeña producción familiar en el marco del desarrollo capitalista*. On line: http://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/33448/HA5_breton.pdf?sequence=1

Brunet Icart y Belzunegui Ángel, *En torno a las redes de empresa y el territorio*, Source: *Reis*, No. 95 (Jul. - Sep., 2001), pp. 69-98 Published by: Centro de Investigaciones Sociológicas Stable On line: <http://www.jstor.org/stable/40184351>

Foucault, Michel., *La complejidad de la cultura: El tiempo en la experiencia reflexiva*. CONACULTA. On line: sic.conaculta.gob.mx/documentos/20.doc

Martínez Martínez, Adriana, *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico*. México: Plaza y

Valdés Editores, 2006 On line: AM Martínez - 2006 - books.google.com

Pozos, Fernando, *Hacia una nueva generación de pequeñas industrias, El caso de Guadalajara*. On Line:

Rivoir, Ana Laura, *Redes Sociales: ¿Instrumento metodológico o categoría sociológica?* *Revista de ciencias sociales*, 1999.
On line: http://www.e-socrates.org/pluginfile.php/28342/mod_resource/content/0/ana-l-rivoir-redes-sociales_1_.pdf

Róvere, M. *Redes: hacia la construcción de redes en salud*, Instituto de la Salud "Juan Lazarte, Municipalidad de Rosario, 1997.
On line: www.ilazarte.com.ar/.../Mario%20Rovere%20-

Vangstrup, Ulrik, *Moroleón: la pequeña ciudad de la gran industria*. 1995.
On line: <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/espinal/espinalpdf/espinal4/101-134.pdf>

Efectos de las redes sociales en la reorganización y consolidación de la microempresa rural en Querétaro

◇ Gaspar Real Cabello
◇ Eduardo Solorio Santiago
◇ Marja T. González Juárez

Objetivo

Se trata de aportar datos de primera mano que ilustran aspectos relevantes sobre la interacción de los elementos que participan en la conformación y consolidación de la microempresa rural en Querétaro. Se pretende así, contribuir al conocimiento y discusión teórica sobre el estado que guardan las microempresas en distintos rubros del entorno rural en la región.

Metodología

Este trabajo está sustentado en datos de trabajo de campo haciendo uso principalmente de técnicas del método etnográfico; recorridos de campo, entrevista estructurada directa y abierta, aplicación de un cuestionario, observación directa, y elaboración de notas de campo.

Principales resultados

El análisis de estudios de caso muestra que el lugar ocupan las redes sociales en los procesos de aprendizaje, innovación y organización o reorganización de la empresa familiar así como en el acceso a nuevos mercados a nivel local, regional e incluso internacional depende de la manera en que los empresarios rurales se plantean su inclusión en éstas y la trayectoria que sigue la empresa.

Si bien, la participación en redes sociales es relevante para la empresa, no todas las empresas participantes obtienen las mismas ventajas, lo que nos remite a indagar sobre los efectos diferenciados de las redes en la dinámica de la empresa rural.

Palabras clave: Microempresa rural, innovación, cultura organizacional, tecnología, aprendizaje

Introducción

En este trabajo analizamos la manera en que diversos microempresarios seleccionados, -que han participado en la Red Nacional de Desarrollo Sustentable (Rendrus)- en el estado de Querétaro utilizan y son parte de las redes sociales, entendidas como un capital social necesario e indispensable para hacerse de conocimientos como también para crear una base económica, acceder a mercados, definir y/o redefinir el rumbo de la empresa y plantear estrategias de reproducción social, movilizar recursos, etcétera, desde la perspectiva planteada por Casas (2009);

“La idea básica del enfoque de redes es que los individuos son actores intencionales, con motivaciones sociales y económicas, cuyas acciones están influenciadas por una red de relaciones en las cuales están insertos (Apud, Granovetter, 1984). Así, los actores y las relaciones que mantienen entre ellos, forman una red social, siendo un elemento clave la posición que cada actor ocupa en ella, lo que forma la estructura general de la red, la cual, a su vez, implica oportunidades y restricciones para los actores”.

Coincidimos también con la concepción de redes planteada por Ceci y Lubatti, (2011), como un mecanismo de coordinación híbrida en la actividad económica que combina las ventajas de mecanismos tradicionales de manejo en una integración vertical e intercambios de mercado. Estas autoras sugieren que dentro de las redes coexisten distintos tipos de relaciones y modifican las dinámicas inter-firmas, creando un espacio en donde las actividades tradicionales de innovación ocurren de manera inusual; múltiples interrelaciones llevan a vínculos multidimensionales (Idem, p. 1).

Asimismo, autores como Paggett y Powell (apud Ceci y Lubatti) han puesto atención en cómo los nexos multidimensionales, en particular los vínculos personales y profesionales contribuyen de diferentes formas al desarrollo de redes en los aspectos social y económico.

De acuerdo con Zontanos (2004), las redes son consideradas principalmente como un fenómeno cultural que comprenden significados, normas y expectativas ligadas a aspectos conductuales diversos, de donde se desprende que las variaciones locales que presentan los empresarios pueden originar redes de distinto carácter y alcance; las diferencias culturales son producto del comportamiento humano.

En este sentido, retomamos aspectos relevantes de las principales empresas con las que llevamos a cabo esta investigación para mostrar la capacidad de quienes las encabezan para establecer, ampliar y consolidar sus redes personales, familiares e institucionales así como para hacerse de conocimientos, crear una base económica, acceder a mercados, definir y/o redefinir el rumbo de la empresa y plantear estrategias de reproducción social, movilizar recursos, etcétera.

Caracterización de las empresas en cuestión:

“Zarzamora Ecotours” es una empresa localizada en la comunidad Senegal de Las Palomas, cercana a San Juan del Río, Qro. Su giro es la producción y comercialización de zarzamora orgánica y sus derivados así como de tortillas tipo gourmet. La segunda empresa es Artixtle, ubicada en la comunidad de Villa Progreso, E. Montes, Qro., está dedicada a diseñar y producir diversas figuras de ornato con fibra de henequén. La tercer empresa es SSAYCCO, que produce fertilizante orgánico a través de lombricultura, utilizando el estiércol de los establos del municipio de Villa Corregidora, Qro., en donde está ubicada esta empresa.

En estas microempresas ha sido esencial crear, mantener y ampliar sus redes desde el momento en que surgieron así como en sus respectivas trayectorias. Podríamos decir que en función de és



tos elementos han delineado estrategias de organización y acción, tanto en las empresas que son de carácter familiar como Zarzamora Ecotours y Artixtle, así como en el caso de Ssaycco, que es una sociedad de producción rural.

I. La relevancia de las redes para hacerse de conocimientos

Las redes sociales han sido esenciales para hacerse de conocimientos en distintos niveles en los tres casos estudiados. De acuerdo con Bjorn, (2007) en los últimos años los procesos de innovación se han vuelto cada vez más complejos, se dispone de una variedad mayor de fuentes de conocimiento e insumos para ser utilizados por las organizaciones y las empresas, y también hay más interdependencia y la división del trabajo entre los actores (individuos, empresas y otras organizaciones).

Acerca de lo que se ha señalado arriba, Zarzamora Ecotours es una microempresa familiar en la que participan la pareja y sus cuatro hijos, cada quien con responsabilidades específicas en torno a tres actividades principales; producción de zarzamora orgánica en una huerta de media hectárea, elaboración de tortillas y tostadas hechas a mano y siembra de amaranto cuando hay disponibilidad de agua para riego. En este quehacer se ha involucrado miembros de 16 familias más de la comunidad, algunos de los cuales se ocupan en la parcela de zarzamora, otras en hacer tortillas a mano.

La huerta de zarzamora orgánica se creó a partir de información impresa sobre este cultivo y con apoyo financiero de Rendrus utilizado para conocer lugares en otros estados en donde se cultiva esta fruta. Inicialmente se organizó un grupo de 42 productores queretanos quienes sumaron una superficie de 14.5 hectáreas plantadas con zarzamora, de las cuales quedan solamente 5 has. en producción, la mayoría de productores abandonaron este proyecto al no ver resultados en el corto tiempo. En el caso que se estudia la huerta está produciendo a toda su capacidad durante el periodo de cosecha de aproximadamente tres meses y medio.

Detrás del cultivo de zarzamora hay una amplia experiencia produciendo diversos cultivos y creando contactos con empresas y empresarios en este ramo. Desde la década de 1980 don Marcos Olvera, quien está al frente de esta empresa, se ha vinculado con consorcios transnacionales y nacionales que trabajan bajo esquemas de agricultura por contrato, sembrando diversas hortalizas y verduras, lo que ha contribuido a ampliar sus conocimientos sobre las prácticas agrícolas. Ahora se hace uso de estos conocimientos acumulados y de las redes que lo han puesto en contacto con otros productores.

En su trayectoria, don Marcos ha construido una importante red de contactos en distintos espacios y niveles de interacción; conoce el entorno local y regional, ha ocupado cargos públicos relacionados con el agro, destaca el haber sido tesorero de la fundación PRODUCE en el estado de Qro., ampliando así sus redes en diversos espacios relacionados con el agro. Asimismo, conoce las posibilidades de rentabilidad de diversos cultivos y las características agroecológicas de su parcela ejidal.

La producción de zarzamora orgánica y de tortilla es resultado de un año de planificación, buscando una opción viable que conjuntara elementos nutricios y de rentabilidad para agregar valor a su producción de maíz, diversificando la producción agrícola las prácticas relacionadas con ésta.

Un factor relevante en esta empresa han sido los conocimientos técnicos, administrativos y comerciales a través de distintos medios, tanto de instituciones de educación superior (U.A. de Chapingo, la UNAM, el Instituto Nacional de Nutrición, la FAO, el ITESM Campus Querétaro, Fundación PRODUCE, México Tierra de Amaranto). También se han tomado cursos impartidos por el ITESM, Qro, ocho cuatrimestres sobre comercialización, visitas a otros estados sobre transferencia de tecnología, auspiciadas por la Fundación Produce, simposiums organizados por la fundación México Tierra de Amaranto, etc., a la vez que mantiene una cartera de contactos a través de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, SAGARPA así como con productores locales y de la región.

De esta manera, don Marcos participa en redes de conocimiento a la manera en que lo plantea Casas (2009), cuando hace referencia al concepto de redes de conocimiento definido como el conjunto de instituciones académicas, industriales y políticas que intencional o aleatoriamente colaboran conjuntamente para impulsar las condiciones locales para la innovación.

Asimismo, don Marcos ha aprendido habilidades adicionales sobre el negocio en diversos espacios que incluyen eventos organizados por organismos oficiales (SEDEA, SAGARPA), instituciones educativas públicas y privadas, organizaciones que apoyan al agro, como la fundación México Tierra de Amaranto. Considera que el conocimiento equivale a poder, lo cual ha aplicado en la comparación sobre la rentabilidad de otros productos en las condiciones locales.

Observamos que la dirección que ha tomado este proyecto es resultado de su experiencia previa en al quehacer agrícola, ésta ha sido la plataforma para emprender nuevas opciones tomando como base la producción de la parcela ejidal y la organización familiar. Don Marcos aprovecha todas las oportunidades de hacerse de conocimientos y relaciones para aplicarlos a sus actividades, como se muestra en el manejo del cultivo de amaranto:

“México Tierra de Amaranto maneja todas las variedades, es una institución que tiene mucho conocimiento, busca el mejoramiento de la alimentación de los mexicanos a través de varias actividades, de capacitar a la gente, de darles información pero también participa en investigación a través de investigadores, de INIFAP, de CINEVESTAV, de científicos, y todo ese conocimiento yo me lo robo, bueno no me lo robo, México Tierra de Amaranto me invita, me dicen, mira te invito a este simposio, con comida y hospedaje, no pagas... y me dan mi material, no me cobran, toda la información sí me llega, y me apropio de toda la información,... manejo lo de la siembra aunque no siempre tengo agua en la época de siembra...”

En sus prácticas agrícolas hace uso de la labranza de conservación, que consiste en hacer un manejo adecuado del suelo y del agua. Las relaciones que ha creado y ampliado don Marcos hacia afuera de su localidad y la familia las utiliza para redefinir actividades y prácticas que se pueden ubicar como “sustentables”, a la vez que refuerzan su filosofía de la empresa agrícola autosuficiente en la organización familiar.

En esta empresa constatamos cómo, las empresas que participan en redes son más innovadoras que las firmas aisladas debido a factores que resultan de estas asociaciones; una alta flexibilidad, gran habilidad para el cambio, más flujos de conocimientos, y la presencia de relaciones entre sus miembros (Ceci y Iubatti, 2011).

En el mismo ramo del ecoturismo se ubica “Artixtle”, una empresa familiar a cargo de don Isaías Mendoza, dedicada a la elaboración de artesanías utilizando fibra de henequén en la comunidad de Villa Progreso, Ezequiel Montes, Qro. En esta empresa los conocimientos se han dado inicialmente en el seno de la familia y luego de manera grupal, a por medio de la creación la cooperativa de artesanos que impulsaron el Proyecto Ecoturístico la Canoa en esta comunidad.

Aunque ya había antecedentes sobre la promoción oficial de proyectos turísticos con una visión autosustentable desde la década de 1990, para esta empresa fue muy importante contar con apoyo oficial (SEDEA, SAGARPA y Sedesu), para elaborar el proyecto La Canoa integrando dos sociedades cooperativas de ixtle y una microempresa de cerámica (Cerámica Los tulipanes) que operaban independientemente, así se invitó a más personas de la localidad a incorporarse, actualmente participan 15 socios en el proyecto, entre ellos don Isaías Mendoza.

Aunque ya se conocía el proceso productivo para las artesanías, la incursión de don Isaías innovó en diseños y tipos de productos, despertó el interés de estas dependencias por generar sinergia en la producción artesanal como empresa social. Posteriormente se incorporó la (CDI) Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Programa Redes (DIF) conjuntamente con el municipio de Ezequiel Montes para financiar el proyecto (aprox. 6 millones de pesos para montar todo el proyecto ecoturístico). En esta fase se anexaron la Secretaría de Turismo, la Secretaría de Economía, y la Semarnat, dependencias con las que se mantienen relaciones hasta el presente.

En el proceso de participación de dependencias de los tres órdenes de gobierno (municipal, estatal y federal),

para la consolidación de la Cooperativa La Canoa, sobresale el papel de don Isaías en la búsqueda de contactos, de convocatorias, y en la ampliación de redes sociales y políticas que lo han capacitado para incursionar en otros ámbitos como es el turismo local, promoviendo desde la cultura otomí la historia y los conocimientos detrás de la producción artesanal.

Por su parte, la empresa Ssaycco, (Sociedad de Servicios Agropecuarios y Compostas Orgánicas) es una empresa ubicada en el municipio de Villa Corregidora, Qro. que se dedica a producir fertilizante orgánico por medio de lombricultura utilizando el estiércol de los establos del municipio. Al frente se halla el Lic. Benjamín Sánchez, quien funge como presidente, representante legal, administrador y socio capitalista de esta empresa. También estuvo a cargo de todo el proyecto, desde la planeación hasta el momento actual en que su expansión se proyecta al extranjero, en un lapso de tres años de existencia de la empresa.

Sus conocimientos sobre el mundo de la empresa vienen desde los ámbitos familiar, académico y laboral. Su papá ha vendido maquinaria agrícola durante 30 años y desde pequeño lo involucró en lo relacionado con el agro. Cursó la Licenciatura en Administración y posteriormente se preparó como Técnico en Cooperativismo. Mientras estudiaba la licenciatura se dedicaba a elaborar estudios de mercado sobre aspectos agropecuarios, lo que le ha dado amplia experiencia en este campo. Asimismo, estuvo becado en la Universidad de Sherbrooke, Canadá durante un periodo seis meses en donde también efectuó estudios de mercado para formar cooperativas. Al concluir la licenciatura trabajó en un despacho federal dedicado a resolver todo tipo de problemas

relacionados con el agro. Más tarde encontró empleo en el municipio de Villa Corregidora en donde lo contrataron para que colaborase en resolver problemas de tipo ecológico ocasionados por la contaminación que origina el estiércol del ganado de los establos en una zona de crecimiento urbano acelerado.

En la búsqueda de la mejor solución sobre el manejo del estiércol se llegó a la conclusión que la composta podría ser una alternativa viable. De esta manera se visitaron 37 proyectos de lombricomposta en diversas partes del país para conocer en qué consiste y aplicar este conocimiento al proyecto que se pretendía, capitalizando los aciertos de las empresas visitadas, retomando lo mejor de cada una. Así surgió la empresa Ssaycco.

Una parte importante del conocimiento adquirido al participar en una red nacional de desarrollo se refleja en el intercambio de conocimientos, transferencia de tecnología, asesoría sobre mercadotecnia, acceso a proveedores, gestión y administración. Los conocimientos iniciales se dieron a través del presidente nacional de lombricultores, quien se ha desempeñado en esta actividad durante quince años, pero no pudo concretar una empresa como Ssaycco. En la instrumentación del proyecto se ha echado mano de contactos en otros estados (Puebla y Guadalajara), quienes han aportado información de tipo técnico sobre las instalaciones y asesoría especializada. Actualmente se sigue experimentando y aprendiendo sobre la lombricultura, buscando ser los mejores lombricultores a nivel nacional. Los conocimientos que se siguen generando se comparten entre los socios y se ponen en práctica.

La empresa El caso Ssaycco muestra cómo la iniciativa de su creador ge-

nera una sinergia entre los socios, quienes son los principales promotores y consumidores, agregando valor a la marca y promoviendo la composta en mercados nacionales. En este caso aplica la consideración de Ceci y Iubatti (2011) acerca de que las redes están compuestas por vínculos multidimensionales los cuales contribuyen no sólo al desarrollo social y económico de redes sino también a compartir el conocimiento, al desarrollo de nuevas relaciones entre actores y a la generación de nuevas subredes. Las relaciones sociales y personales incrementan los flujos de información dentro de las redes; cuando existen relaciones personales los actores aumentan el conocimiento compartido debido a la existencia de confianza.

Asimismo, los cambios que ocurren en el sector agropecuario acusan la influencia de las nuevas tecnologías en información y comunicación, generando nuevos conocimientos a través de nuevos contactos, de organizaciones, en lo que Chaparro (2001) denominaría como el proceso de apropiación social del conocimiento.

II. Importancia de las redes para crear un capital económico

La empresa Zarzamora Ecotours no ha recibido financiamiento externo de forma directa debido a la manera en que se diseñó el proyecto;

“...no lo hice pensando en cumplir los requisitos para ser apoyados, ni siquiera para los programas de fondo perdido, o participación mínima, o de Alianza para el Campo porque la mayoría de proyectos son pensados en cumplir con las reglas de operación, el día que los apoyan todo va bien, el día que no los apoyan se acabó el negocio. Mi proyecto está hecho para que funcione sólo, aunque sea despacio, no lo hicimos para ver si jalábamos una lanita de gobierno...”

“...Tengo pendiente la visita del presidente municipal de San Juan del Río, posiblemente me visite gente de SAGARPA México y de SAGARPA Querétaro porque el Delegado es muy amigo de mis amigos...quieren ayudarnos pero a la hora de calificar, no calificamos porque no cumplimos los requisitos, les digo en broma, lo que pasa es que se aplica el viejo refrán ranchero que dice; para los amigos, consideraciones, para los enemigos, las reglas de operación...”

En este caso pareciera que se ha apostado más al capital social representado por las redes personales que al capital económico, se puede ver cómo el capital social se ve reflejado en términos económicos y son factores

complementarios en el uso de la red. Podríamos decir que el apoyo ha sido “en especie”, los contactos que se tienen en espacios clave se capitalizan de manera que constituyen un apoyo para la empresa;

Por su parte, para Artixtle, en la generación del capital económico de que se dispone ha sido fundamental contar con asesoría de Rendrus y otras dependencias que colaboran con programas de desarrollo y que apoyaron el proyecto La Canoa. Las principales redes utilizadas fueron relaciones de tipo personal e institucional, la CDI fue uno de los contactos clave en la expansión de una cartera de dependencias que se abrieron para Isaías Mendoza. El apoyo recibido ha sido a través de capacitación y promoción de las artesanías; podemos decir que Artixtle se nutre de la infraestructura del proyecto La Canoa, que se transformó en tripartita: los artesanos, la CDI y el municipio para hacer un proyecto viable en el que se involucraron todos los participantes en distintos niveles (locales, regionales y nacionales) y en distintos ámbitos.

La manera en que Artixtle “abreva” del proyecto La Canoa ha sido primero en ampliar sus conocimientos sobre la forma en que se concreta una propuesta ecoturística de ese tipo, así como en la ampliación de sus contactos personales con las dependencias oficiales que apoyaron el proyecto. En un segundo momento, Artixtle aprovecha el proyecto La Canoa para promocionar su proyecto familiar, además de que sigue en contacto con las dependencias gubernamentales que han participado en Rendrus, así, toma parte de manera simultánea en distintas redes a nivel social e institucional.

En Artixtle encontramos una combinación estratégica en el uso y manejo del capital cultural y del entorno, como capital natural a favor de las artesanías de ixtle: Villa Progreso es una comunidad de origen otomí, culturalmente en la población actual existe un fuerte ascendiente de esta etnia, una parte importante de población adulta habla aún este idioma. En el momento actual, junto con la elaboración de artesanías de ixtle se recuperan elementos de la cultura otomí para explotarlos como parte del atractivo turístico de la localidad, así como para agregar valor a las artesanías, como es el

caso de la iglesia dedicada a San Miguel Arcángel, las capillas familiares y el manantial de La Canoa.

El proyecto ecoturístico utilizó el manantial que lleva este nombre, (del cual antaño la comunidad se abastecía de agua) para establecer ahí un desarrollo que actualmente cuenta con cabañas y venta de artesanías. Este lugar es relevante para los pobladores tanto de manera histórica como social y cultural (ritual) pues se relaciona con el mito fundacional del pueblo, que vinculaba la aparición del Arcángel San Miguel a un grupo de arrieros indígenas en su paso por el lugar y la petición de fundar el pueblo (Cfr. Solorio, 2012). En el presente este manantial se maneja desde el discurso de Isaías quien narra y ensalza este mito fundacional a los visitantes para explotarlo con fines comerciales, mezclando elementos de la cultura otomí con la mercadotecnia moderna, haciendo atractivo este sitio para los turistas, clientes potenciales para sus artesanías las cuales retoman una actividad que anteriormente se practicaba en la elaboración de aperos de labranza como reatas, cinchos, costales, ayates y morrales.

En un rubro económico distinto, la empresa Ssaycco se origina como una sociedad de lombricultores con la participación de 68 socios capitalistas y 92 comerciantes quienes provienen de los estados de Tamaulipas, Aguascalientes, Zacatecas, Guadalajara, Tlaxcala, Colima y Querétaro. Los socios capitalistas aportaron una parte del financiamiento, el resto de recursos los proporcionaron dependencias de los tres niveles de gobierno; federal, estatal y municipal. Se dispuso de un crédito de 1.2 millones de pesos con la intermediación de FIRA (Fideicomisos Instituidos en relación con la Agricultura), mas 2.5 millones de pesos que fueron a fondo perdido.

Para Saycco, Rendrus es un espacio fundamental para llevar por buen cauce la empresa debido a los contactos que se establecen en distintos niveles de las diversas dependencias oficiales, en el estado de Querétaro y otros estados del país, y entre los lombricultores a nivel local, regional y nacional, con las varias empresas que son sus clientes reales y potenciales, no únicamente del sector agropecuario, como lo ejemplifica el envío de fertilizante para campos de golf en Cancún.

III. Importancia de las redes para acceder a mercados

La empresa Zarzamora Ecotours ha creado un nicho de mercado para un producto tradicional; la tortilla, para y uno no tradicional; la zarzamora orgánica. El principal mercado para la producción de tortilla lo integran restaurantes de buen nivel en la ciudad de Querétaro, a quienes se ha contactado a través de la promoción personal, llevando muestras de tortillas, mermelada y zarzamora fresca a eventos organizados por organismos locales. Por ejemplo, asistió sin invitación a una reunión de la CANIRAC (Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados), ahí conoció a la gerente del restaurante Nicos en la Cd. de Querétaro quien a su vez, lo puso en contacto con la gerente del restaurante Amadeus en esta misma ciudad, a éste actualmente le vende 1200 tortillas diariamente así como totopos y zarzamora para los postres. Este fue el inicio para producir en mayor escala y a partir de ahí buscó más contactos que a la fecha conserva en la ciudad de Querétaro, uno de los más representativos es la organización México Tierra de Amaranto con la cual mantiene relaciones comerciales y de transferencia de tecnología.

El segundo lugar de venta lo conforman restaurantes ubicados sobre la autopista México-Querétaro en el área del municipio de Pedro Escobedo, cercanos a la comunidad donde se elaboran. En estos restaurantes las tortillas tienen un precio diferenciado pero accesible al consumidor. Estos restaurantes conforman un tipo de mercado especial, ahí se distribuyen tortillas de colores y tostadas para quienes venden tacos de guisos así como marisquerías. Una parte de sus clientes provienen de San Juan del Río, debido a la cercanía con esta comunidad.

Una estrategia eficiente de promoción en esta empresa es a través de una serie de redes sociales e institucionales en espacios oficiales; se ha presentado en Radio y Televisión Querétaro, mostrando la zarzamora y la tortilla como productos orgánicos y saludables. Aunque no cuenta con su página web, se pueden encontrar los logotipos de la zarzamora y las tortillas en línea o accediendo al nombre de la comunidad.

Adicionalmente, utilizando promoción de parte de la Secretaría de Turismo estatal, la zarzamora se promueve como parte de un recorrido ecoturístico en donde los visitantes prueban la fruta y cortan la que van a comprar, durante el trayecto se les presenta la opción de comer alimentos caseros saludables y se les vende la idea de las tortillas, las tostadas y los tacos de guisos. Se trata de una experiencia “ecoturística” que transforma al visitante en consumidor y promotor potencial de estos productos orgánicos. Se calcula que el 20% de la gente que viene por vez primera a conocer la huerta de zarzamora regresa por lo menos alguna otra vez. En ocasiones don Marcos se ha colocado en la autopista Querétaro-México a ofrecerla y con ello ha atraído clientes a la huerta.

Al incorporarse a mercados no tradicionales se ha creado un nicho de mercado en el que prácticamente no existe competencia, a diferencia de las tortillas que se producen en las tortillerías convencionales, ampliando su red de clientes a pequeños comercios y particulares.

En el mismo rubro del ecoturismo, aunque en un ramo distinto, la artesanía en ixtle es una actividad familiar en la que se ha conjugado la creación y la innovación; la jarriería se practicaba tradicionalmente en la comunidad de Villa Progreso hasta que se presentó una crisis en la década de 1970, en donde se conjugaron diversos factores entre los que destaca la aparición de los mecates de plástico, ante lo cual la innovación en productos artesanales de henequén ha sido una alternativa viable para quienes han continuado en esta actividad.

La empresa familiar Artixtle, representada por don Isaías Mendoza participa en el mercado local, regional, nacional e internacional. Para los Estados Unidos no comercializa directamente sino a través de clientes que acuden a su domicilio para encargar el tipo de artesanía que requieren, como es el caso un norteamericano quien vive en Tequisquiapan. Lo conoció a través del centro ecoturístico La Canoa y se ha convertido en su comprador habitual, de manera que este sitio se ha convertido en un espacio para promover sus artesanías, conocer y ampliar sus redes y contactos de compradores:

“Lo principal era darnos a conocer, vender nuestro producto en nuestro país y en el extranjero, ahorita no estamos exportando pero hay extranjeros que nos están comprando, tengo estos juegos de nacimiento que son para un gringo que vive en Tequisquiapan y los quiere para éste diciembre...se va a llevar este juego de 20 nacimientos”.

Otra parte de contactos comerciales se han establecido a través de instancias oficiales y a título personal aprovechando alguna gira artesanal promovida de manera oficial para hacer relaciones públicas; don Isaías también hace uso de las ferias locales y regionales así como el radio y Televisión Querétaro y cualquier espacio en el que se pueda promocionar sus artesanías, ya sea a través de internet, de la Secretaría de Turismo. También busca nuevos mercados en agencias turísticas locales;

“...reviso sus páginas web, no me quedo solamente esperando, yo visito esas oficinas en base a sus directorios, reviso sus páginas y los invito a que me conozcan...”.

En una actividad económica distinta a las anteriores, para la empresa Ssaycco existe un nicho de mercado para la producción orgánica debido a que no hay una cultura de la fertilización orgánica en México y a que el mercado para la producción orgánica va en aumento. Se sabe que la fertilización con agroquímicos no es la mejor opción para conservar los suelos, además de que se contaminan los mantos freáticos y/o el aire a través de la evaporación. Es así que se pensó en este proyecto para aprovechar el estiércol de los corrales dándole un uso adecuado como composta orgánica.

Su mercado por ahora es local, regional y nacional, se tiene proyectado alcanzar el mercado internacional una vez que se cuente con la certificación requerida. Un aspecto que llama la atención en esta empresa es que los mismos socios son consumidores del fertilizante orgánico en un 95 %, el resto se vende a clientes quienes ya conocen éste producto, y a través de recomendación de otros productores. Además se utiliza un slogan de mercadotecnia denominado “Yo soy Ssaycco” que se imprime en calcomanías y se colocan en los automóviles.

Una forma de dar a conocer este fertilizante ha sido obsequiando muestras, bajo el supuesto de que si se regala un producto de calidad la gente lo va a probar y a aceptar. Inicialmente en el municipio de Corregidora regaló 200 toneladas a los agricultores para que conocieran el fertilizante y se convencieron de su efectividad. Actualmente envían sacos a lugares de otros estados de la república, por ejemplo se han enviado fertilizante a Cancún para los campos de golf. La mercadotecnia incluye participar en ferias en distintos estados promocionando el producto, a donde quiera que se acude se reparten muestras.

Para esta empresa, Rendrus ha sido fundamental para hacer contactos con productores de otros estados quienes acuden a Ssaycco ya sea para comprar fertilizante, para conocer el proyecto, o para replicarlo como ocurre en el Estado de México donde se pretende hacer un proyecto seis veces más grande que el de Ssaycco. Para ello solicitan la asesoría del Lic. Bejamín quien se haría cargo de todo el proyecto desde el inicio hasta que esté funcionando. Esta empresa se ha consolidado en un corto tiempo, y se prevé que en un futuro próximo no sean capaces de cubrir la demanda pues ya se tienen com-

prometidas cantidades de fertilizante que aun no se producen, se tiene proyectado aumentar la producción a 600 toneladas por mes antes de terminar 2013, en la medida de lo posible Ssaycco hace sinergia con los demás lombricultores para surtir fertilizante cuando se requiere.

IV. La importancia de las redes para definir y/o redefinir el rumbo de la empresa

En la dirección que ha tomado la empresa Zarzamora Ecotours, las redes sociales han sido muy importantes en fases distintas, desde el ejercicio de planeación en el cual, don Marcos efectuó una comparación en cuanto a la rentabilidad de cultivos alternos con una perspectiva costo-beneficio, sin descuidar la parte nutricional, tanto en el cultivo de maíz como en el de zarzamora en las condiciones locales. En este proceso se apoyó en el Instituto Nacional de Nutrición para obtener información sobre las características de los distintos tipos de maíz; rojo, azul, amarillo y blanco, con la finalidad de utilizar la mejor variedad (amarillo), combinándola con buenas prácticas agrícolas que consisten en no utilizar pesticidas y hacer un uso eficiente del agua.

Una parte importante en su ejercicio de planeación fue conocer la opinión del consumidor acerca de la producción de alimentos procedentes del campo por medio de una encuesta aleatoria basada en dos preguntas que aplicó de manera personal en las calles de Querétaro y San Juan del Río a 500 consumidores a quienes les formuló dos preguntas básicas; a) qué le gustaría que se sembrara en el campo y b) cómo debería sembrarse ese producto. Las respuestas coincidieron en que fuesen alimentos limpios; nutritivos y sin agroquímicos. Lo siguiente fue cómo aplicar las respuestas a la producción de maíz debido a que los suelos están muy contaminados por el uso de agroquímicos.

Para organizar y gestionar este proyecto ha contado con financiamiento para giras demostrativas de instancias oficiales locales como la SEDEA (Secretaría de Desarrollo Agropecuario) y la SAGARPA (Secretaría de Ganadería, Agricultura y Pesca). Por lo que concierne al conocimiento sobre el cultivo de amaranto, el apoyo ha venido principalmente de la organización México, Tierra de Amaranto. Como resultado de esta planeación, se empezó a producir tortilla más saludable de manera familiar y al cabo de un año se inició a promover junto con la zarzamora y derivados como mermelada. Este proceso incluyó una fase de capacitación siguiendo un esquema de autoempleo, contando con asesoría de la Secretaría del Trabajo y el Sistema Nacional de Empleo.

Por lo que respecta a Artixtle, las redes han sido de particular importancia en la dirección que ha seguido la empresa. Con la intermediación y asesoría de personal técnico de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario estatal se dio un acercamiento con los artesanos de Villa Progreso a través de don Isaías Mendoza quien fue un actor clave en la conformación del proyecto Ecoturístico La Canoa, que surge como una cooperativa de artesanos que trabajan el ixtle. Casi a la par creó su propia empresa –Artixtle– y continúa manteniendo relaciones cercanas con la sociedad cooperativa, sin descuidar su propio proyecto, pero atendiendo nichos de mercado segmentados por el consumo, el de la cooperativa La Canoa para el mercado turístico artesanal y el de Artixtle para los consumidores del “turismo sustentable”.

En este proceso sus hermanos establecieron su propio taller en donde producen figuras distintas para no competir entre sí, creándose una cierta especialización. Sus hermanas elaboran figuras decorativas para las casas, su papá elabora solamente bolsas y morrales, don Isaías crea principalmente figuras religiosas así como nacimientos, esferas, también arreglos para fiestas, por encargo. Se trabaja como empresa familiar y de esa manera se distribuyen las actividades, las prácticas comerciales se han aprendido en parte a través del proyecto Canoa que representa un espacio muy importante de promoción artesanal.

Un aspecto relevante en esta empresa ha sido la capacitación, don Isaías ha recibido algunos diez cursos por parte de la Secretaría del Trabajo, destacando los relacionados con atención al cliente, calidad en el servicio, asesoría técnica, contabilidad, liderazgo (ha estado al frente de la sociedad cooperativa y ahora de su propia empresa) y trabajo en equipo, temas que han sido de utilidad en su empresa. Asimismo, toma cursos para guías de turistas impartidos por un maestro que acude a la comunidad. Don Isaías aplica este conocimiento en los recorridos guiados que organiza para los turistas, como lo pudimos constatar de manera directa.

El caso de Ssaycco se presenta de manera distinta, surge como respuesta a una necesidad planteada por dependencias oficiales relacionadas con el agro y el medio ambiente y se incorporan redes en los distintos niveles de gobierno así como funcionarios y productores de otros estados de la república. Podríamos decir que en Ssaycco se concretan una serie de redes en donde Rendrus ha sido parte de una plataforma muy importante, principalmente en las instancias oficiales Sedea y Sagarpa con las que se mantiene contacto cercano. Estas redes no solamente se mantienen sino que se amplían a nivel local, regional y nacional. A tres años de que inició este proyecto ya se observa una empresa consolidada y se tiene proyectado ampliar su capacidad de producción.

Conclusión preliminar

Los tres casos documentados muestran aspectos contrastantes y semejanzas en las formas de usar y ampliar las redes sociales e institucionales. Destacan las estrategias seguidas por sus dirigentes en la ampliación de las redes verticales pero con una sólida base horizontal de familiares y colaboradores cercanos, identificando nichos de mercado, ubicando dependencias de apoyo técnico para alcanzar presencia en el entorno regional, nacional e internacional. Las diferencias en el uso de las redes muestran que las estrategias de ampliación y búsqueda de vínculos tienen un objetivo claro en la viabilidad de las empresas que motivan su accionar.

Como lo refiere Núñez (s/f), cada proyecto de desarrollo, no importa su tamaño, el número de personas que los atienden o el número de comunidades con las que se relaciona, posee estructuras complejas y se apoya en red para lograr diversos recursos que le permiten tener un determinado impacto en su zona, aunque el éxito de cada proyecto se debe a la capacidad de liderazgo y administración del productor y responsable del mismo para la búsqueda de información y para la capitalización de la red de contactos.

En los tres casos observamos la relevancia del acceso a información en diversos medios y formas, no solamente para intercambiar información sino también para generar redes de conocimiento y redes de aprendizaje, (más notable quizá en el caso de Ssaycco) posibilitando procesos participativos más dinámicos y extensos que a su vez, estimulan procesos de innovación en apego a lo señalado por Chaparro (2001) al referir que, tanto en el sector agropecuario como en el industrial, la innovación y el cambio tecnológico ya no dependen sólo de la acción de productores o de instituciones de investigación individuales actuando de manera aislada; cada vez más la innovación resulta de procesos interactivos y de cooperación entre diversos actores que intervienen en el proceso de generación y uso del conocimiento, originando lo que se denomina como redes de aprendizaje o redes de innovación, (Cfr. Casas, 2009).

Bibliografía

Bjorn, Asheim, 2007. *Differentiated Knowledge Bases and Varieties of Regional Innovation Systems*. Innovation, Vol. 20, No. 3, 2007. Interdisciplinary Centre for Comparative Research in the Social Sciences and ICCR Foundation

Casas Guerrero, Rosalba, 2009. "Redes y flujos de conocimiento en la acuicultura en el Noroeste de México" REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales Vol.17,#6, Diciembre 2009. <http://revista-redes.rediris.es>

Ceci, F., Iubatti, D., *Personal relationships and innovation diffusion in SME networks: A content analysis approach*. Res. Policy (2011), doi:10.1016/j.respol.2011.10.003.

Chaparro, Fernando. 2001. "Conocimiento, aprendizaje y capital social como motor de desarrollo", Ci. Inf. Brasilis, v. 30, n. 1, p. 19-31, jan./abr. 2001.

Núñez Espinoza, Juan Felipe, (s/f). "Acercamiento a una Red social de comunicación para el desarrollo rural: Red Nacional de Desarrollo Rural Sustentable (RENDERUS). México" Investigación de doctorado. Universidad Politécnica de Cataluña, Barcelona.

Zontanos Grigorios, and Alistair R Anderson, (2004) *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, vol. 10 no 4.

Cómo se entiende el aprendizaje en contextos no escolares: instalación, uso y adaptación de ecotecnologías en la Sierra de Pénjamo, Guanajuato

 Paulina Uribe Morfín^{1*}

Resumen

En este trabajo nos proponemos hacer un breve análisis de la noción de aprendizaje desde la perspectiva tradicional/conductista del aprendizaje hasta la perspectiva sociocultural del aprendizaje. El tema del aprendizaje es muy amplio, sin embargo ha sido un tema que principalmente se ha abordado desde el contexto escolar, reduciendo sus implicaciones a la relación maestro-alumno en el aula. En México, el aprendizaje en contextos no escolares ha sido un tema poco estudiado a pesar de que las teorías derivadas de la perspectiva sociocultural del aprendizaje han señalado su importancia para entenderlo desde una visión más compleja. En nuestro estudio de doctorado nos hemos propuesto mirar el aprendizaje de manera compleja y hemos estudiado el caso de las comunidades de la Sierra de Pénjamo, Gto. en las que recientemente se han realizado proyectos gobiernos-asociaciones civiles para la mejora de las condiciones de vida y en las que las ecotecnologías han jugado un papel fundamental para la gestión de los recursos naturales. Los casos de adopción y uso de las ecotecnologías han sido ampliamente exitosos, medianamente exitosos y nada exitosos, pero todos los casos se pueden entender desde un proceso de aprendizaje complejo.

Palabras claves: Aprendizaje, educación ambiental, escuela, contexto no escolar, ecotecnologías.

¹ * Estudiante del doctorado Interinstitucional en Educación de la Universidad Iberoamericana León. Presidenta de la Asociación Civil SIGNOS Irapuato Cultura Ambiental. E-mail: puribemorfin@gmail.com

Introducción

El trabajo que aquí se presenta se sustenta en los avances de nuestra investigación de doctorado en educación en la que nos propusimos estudiar el fenómeno de instalación, uso y adaptación de ecotecnologías en comunidades rurales como una forma compleja de aprendizaje y construcción de conocimientos que favorece la gestión sostenible de los recursos naturales. Nuestro estudio se sitúa en la discusión del aprendizaje en contextos no escolares -o contextos no formales de enseñanza-aprendizaje- a la cual genéricamente se le ha denominado aprendizaje social y es una visión que regularmente se compara con la tradicional noción de aprendizaje escolar: aula-maestro-alumno, generando un largo debate en educación. La noción tradicional de aprendizaje está fuertemente ligada a la idea del aprendizaje como producto, porque se ha entendido como procesamiento de información y cambio de conducta. Se considera que el ser humano es un procesador de información y/o de la experiencia como parte de un proceso lineal en el que la información es recibida, transformada, acumulada, recuperada y utilizada. Por el contrario el aprendizaje social es considerado como un proceso complejo de participación cambiante entre diversos actores, en una actividad socioculturalmente delimitada, en la que se construye o transforma el conocimiento y significado de la realidad y de sí mismo (Piaget, 1964, 1985; Bruner, 2000; Lave, 1991; Rogoff, 1993; Wenger, 2001).

Nuestro estudio tiene por objeto describir, analizar y reflexionar sobre el aprendizaje como un proceso complejo -y no como un producto- de adaptación y gestión sostenible de recursos frente a la crisis ambiental local de los pobladores de la Sierra de Pénjamo, Guanajuato que usan ecotecnologías. La crisis ambiental en la que todos estamos inmersos es finalmente una crisis de nuestra manera de conocer y entender el mundo (Leff, 2003) es el resultado de lo que aprendimos a hacer con el conocimiento en relación al mundo natural que habitamos. En proyectos como estos el aprendizaje cobra sentido en función del medio ambiente local y del impacto que el uso de esas ecotecnologías va cobrando en la vida cotidiana de los usuarios. Es imprescindible reflexionar si la adopción de esas ecotecnologías contribuye o no a la gestión sostenible de los recursos naturales de los pobladores de la Sierra de Pénjamo.

Las comunidades rurales, como las de la Sierra de Pénjamo donde realizamos el estudio de campo, se caracterizan por ser espacios de producción agrícola de subsistencia, altas tasas de migración y pobreza, así como por sus modos de vida tradicionales sobre el manejo del medio ambiente. Son actores sociales que en sus prácticas productivas “condensan un sistema de conocimientos ancestrales que definen su relación con el medio físico y los elementos bióticos –predicción del tiempo, respeto de los ciclos naturales, entendimiento de las cadenas alimenticias- así como la naturaleza de su manejo agrícola” (Castro, 2006 pág. 48).

Las ecotecnologías han cobrado un nuevo prestigio como alternativas viables para enfrentar las críticas condiciones ambientales en contextos marginados rurales y urbanos porque son relativamente económicas para la solución de algunos problemas ecológicos. Se reconoce que contribuyen al desarrollo local, la sustentabilidad y la mejora de las condiciones de vida de muchas comunidades porque favorecen la producción de energía alterna o de fuentes



renovables, los alimentos sin pesticidas o fertilizantes químicos y el ahorro o almacenamiento de agua. Las ecotecnologías a las que nos referimos en este estudio son: biodigestores, que mejoran la producción de gas y abaratan su consumo, los cultivos biointensivos que mejoran y dan variedad en la producción de alimentos, los baños secos y las estufas sin humo que mejoran de las condiciones de higiene y salud. Las ecotecnologías que se transfirieron a estas comunidades forman parte de una red actores, de conocimientos y de saberes de muy diversa índole: científicos, tecnológicos, ambientales, cotidianos, de subsistencia, etc. que se ponen en beneficio de un problema medioambiental y doméstico. Los principales actores son los integrantes de la organización civil denominada Cuerpos de Conservación de la Sierra de Pénjamo AC (CCSP) que lleva las ecotecnologías a los campesinos, los técnicos de la universidad de Guanajuato que adaptaron los biodigestores al contexto local, los funcionarios públicos que gestionan las redes de investigación del estado desde el Consejo de Ciencia y Tecnología de Guanajuato (CONCYTEG) y especialmente, los campesinos y sus familias que compran y adoptan esas ecotecnologías.

Para realizar este estudio aprovechamos las ventajas de la metodología de investigación cualitativa y en especial de la etnográfica para analizar la naturaleza y el significado del comportamiento así como explorar sobre un problema social al mismo tiempo que elaboramos y reflexionamos sobre el entendimiento del tema. También es un método pertinente cuando queremos entender los elementos que están relacionados de manera compleja y no causal, con el contexto y el entorno (Creswell, 2007). Las técnicas cualitativas de investigación nos permitieron hacer observaciones de campo por el periodo de un año (2010-2011), realizar entrevistas formales y conversaciones informales y dirigidas al tema, a casi todos los usuarios de Pénjamo, participar en la instalación y mantenimiento de las ecotecnologías, realizar una documentación fotográfica y en video y participar en talleres de capacitación o enseñanza de técnicas de agricultura orgánica o manejo sustentable de cultivos que la AC CCSP dio a los campesinos de Pénjamo durante las instalaciones de las ecotecnologías.

En este trabajo analítico explicaremos el aprendizaje desde dos aspectos de su complejidad. El aprendizaje desde el contexto local que hace referencia a la pertinencia del aprendizaje y el aprendizaje como un proceso de socialización o cooperación que hace referencia a un multinivel de nociones, prácticas y actores.

El aprendizaje: de producto a proceso complejo

Un antiguo tema en educación ha sido el aprendizaje y la construcción de conocimientos. También ha sido un tema retomado por diversas disciplinas como la pedagogía, la psicología, la antropología o el psicoanálisis. Desde cada una de esas plataformas teóricas se han generado también maneras de enseñar, de transmitir conocimientos y hasta de verificarlos. De fondo, cada visión teórica tiene sus propias nociones sobre el sujeto que aprende y sobre todo, tienen fundamentos diversos a cerca de por qué y para qué se aprende. Gran parte de la hegemonía de la escuela se debe a que se le identifica como el espacio certificado del saber y con facilidad se le asocia con la ciencia y la tecnología, que son vistas como procesos para conocer, ofrecer explicaciones y resolver problemas (Nuñez, s/f). Desafortunadamente, desde la escuela, el aprendizaje y la construcción de conocimientos se han entendido más desde su dimensión práctica (como producto), que se caracteriza por privilegiar “el saber técnico por encima del saber teórico; la operación práctica sobre el análisis reflexivo y crítico; la inmediatez sobre la comprensión histórica” (Anzaldúa, 2009, pág. 56). Lo que sabemos, y muchos autores han reconocido, es que la escuela y la educación no pueden, ni deben responder a la sociedad actual con formas pre-existentes (Hargreaves, 2003).

Hay quienes han planteado, como alternativa a los modelos tradicionales de la escuela y de la noción de aprendizaje, un cambio de paradigmas educativos, en donde la escuela sea un espacio en el que logremos desarrollar nuestra experiencia estética y el pensamiento divergente, que sea una institución que deje de lado el modelo escolar en el que se promueve un aprendizaje encerrado en el pensamiento convergente, en la escolarización por edades y el currículum escolar -que obedece a la jerarquización de materias al servicio de los intereses industriales y no de la creatividad- y que se replantee como un espacio de aprendizaje que no nos aleje de nuestros talentos naturales sino que contribuya a su encuentro. En una conferencia dictada por Ken Robinson en el foro internacional “TED Talks: Ideas worth spreading” el autor se refiere a ese tema de la siguiente manera:

“Las comunidades humanas dependen de la diversidad de talento y no de la concepción única de capacidad. Lo central de nuestro desafío es reconstruir el sentido de la noción de capacidad y de inteligencia (...) debemos cambiar nuestras metáforas. Tenemos que pasar de un modelo de educación, esencialmente industrial -un modelo de manufactura que se basa en la linealidad, en la conformidad y en la agrupación de personas-, hacia un modelo que se basa en los mismos principios de la agricultura. Tenemos que reconocer que el desarrollo humano no es un procedimiento mecánico, sino que es un proceso orgánico en el que no se puede predecir el resultado. Lo que se puede hacer, como lo haría un agricultor, es crear las condiciones para que el desarrollo humano sea posible” (Robinson, 2006) 1 (Traducción libre de la autora).

Vale la pena retomar también las ideas de Illich (1997) quien acertadamente se cuestionó si debemos elegir una educación más eficaz a la sociedad actual o si debemos pensar en “una sociedad nueva en la cual la educación deje de ser la tarea de instituciones especializadas” (pág. 10). En su propuesta se cuestiona firmemente a la escuela como una promotora del “consumo de conocimiento” que fabrica a consumidores de “conocimientos precocinados que aprenden a reaccionar ante el conocimiento adquirido más que ante la realidad -y, agrega- la escuela ha hecho del aprendizaje una actividad especializada” (pág. 33) y al “convertir el conocimiento en una mercancía hemos aprendido a manipularlo como una propiedad privada” (pág. 35). Esta crítica tiene lugar porque en la tradición escolar el aprendizaje ha quedado constreñido por las teorías conductistas, asociacionistas y de procesamiento de información que ven el aprendizaje como un producto.

Las teorías que miran el aprendizaje como una función psicológica natural como el conductismo asumen que el aprendizaje está en función de un condicionamiento que da como resultado un mayor nivel de organización, control y adaptación de los organismos al medio ambiente. La teoría conductista se consolidó en un ambiente en el que la psicología se interesaba más que nada en las conductas observables y dejaba de lado las asociaciones y estructuras mentales que no eran evidentes, que no se podían observar, como la introspección. Las bases del conductismo se sentaron, principalmente, en la teoría conexionista de Thorndike (1874-1949) en Estados Unidos y la teoría del condicionamiento clásico en Rusia, por Pavlov (1849-1936) porque consideraban el

1 El texto está tomado de la conferencia titulada: “Bring on the learning revolution” de Ken Robinson dictada en el foro TED Talks: Ideas worth spreading en el 2006. Se puede ver en el sitio: http://www.ted.com/talks/lang/en/sir_ken_robinson_bring_on_the_revolution.html

zaje en términos de conexiones neurológicas. Para Thorndike el aprendizaje era entendido como un proceso mecánico e incremental que deriva del ensayo y el error. Para este psicólogo experimental el aprendizaje ocurre paulatinamente, las respuestas correctas se quedan y las erróneas se desechan (Thorndike, 1913b en Shunk, 1997). Aunque reconocía que en los humanos se podían asumir también otras formas de aprender, no dejó de explicar el aprendizaje complejo con principios elementales como el estímulo-respuesta. La ley del efecto, relacionada con su teoría del aprendizaje, sostiene que son las consecuencias de la conducta las que contribuyen al aprendizaje: se aprenden las respuestas cuyas consecuencias son remuneradas y no las que llevan castigos (Shunk, 1997). La mayor parte de sus ideas se orientan a explicar el aprendizaje por asociación derivada de la selección y conexión.

Por su parte, el fisiólogo ruso Pavlov estudiaba las conductas reflejas producidas por la actividad neurológica en respuesta a la estimulación del ambiente. Su legado sobre las teorías del aprendizaje se conoce como condicionamiento clásico y en él se asume que cualquier estímulo recibido puede condicionarse a un reflejo (reflejo condicionado). Investigaciones posteriores señalaron que ese condicionamiento es limitado y que dependía de “la compatibilidad del estímulo y respuesta con las reacciones particulares de cada especie” (Bolles, 1972 en Shunk, 1997 pág. 38), sin embargo, Pavlov llevó esos mismos principios al estudio del comportamiento humano anormal y disfuncional creando el método de la desensibilización sistemática o contra-condicionamiento de las conductas no deseadas con algún éxito.

En esta visión del aprendizaje por asociación y como función psicológica natural de la mente humana se destacan, también las ideas de Watson, Guthrie y Skinner quienes hicieron del condicionamiento la base de todas sus observaciones ya que asumieron que el aprendizaje está sujeto a las consecuencias. Cada uno,

1 Aunque este método sigue vigente con usos terapéuticos, ha sido siempre cuestionado por las teorías psicoanalíticas o de introspección que buscan explicaciones más complejas para entender el origen de la formación de conductas anormales y que no ven el contracondicionamiento como una alternativa a largo plazo.

desde diferentes perspectivas, explicó el modo en que se forman las asociaciones (asociacionismo) entre estímulo y respuesta. Del estudio observable de la conducta se derivan las ideas de que el aprendizaje de los organismos está en función de su medio ambiente, es decir, es una función biológica que se forma por medio de asociaciones (Skinner, 1974) desafortunadamente sus respuestas se limitan a explicarlas en función de las diferentes asociaciones entre estímulo y respuesta. Es importante señalar que debido a que los conductistas reconocieron cierta continuidad y predicción (Hull, 1937 en Shunk, 1997) entre los sistemas de aprendizaje de diferentes especies, se dieron a la tarea de estudiar los efectos del condicionamiento o del reforzamiento en ratas, palomas, perros, etc., lo que denominaron análisis experimental de la conducta, con la intención de transpolar esos resultados a la vida humana.

Es de esa pretensión de donde se derivan las mayores críticas a la teoría conductista. Otras teorías señalaban que el aprendizaje no puede reducirse a una función biológica e individual de adaptación de las especies y que, aunque los procesos mentales no son observables deben ser considerados para entender el aprendizaje como actividad cultural (Pozo, 2008) y no solo biológica.

A partir de ese momento surgen teorías del aprendizaje animal basadas en modelos de procesamiento de información. Según estos modelos: “los animales no adquieren conductas sino más bien expectativas de sucesos y conductas (Tarpay, 1985 en Pozo, 2008 pág. 49). Aprenden a esperar ciertos acontecimientos y es la violación de esa expectativa —o la distancia entre el suceso esperado y el realmente acontecido— la que produce aprendizaje” (Pozo, 2008 pág. 49). Lo que los organismos aprenden es el valor informativo de los cambios (Rescorla, 1980 en Pozo, 2008). No debemos hablar de una teoría del aprendizaje por procesamiento de información, más bien debemos entenderla como “un término genérico que se aplica a las corrientes teóricas que se ocupan de la secuencia y ejecución de los hechos cognoscitivos” (Schunk, 1997 pág. 144). En un intento por liberarse de las corrientes teóricas de la psicología del siglo XX —que veían el aprendizaje como un cambio de conducta—, lograron verlo como un proceso de

adquisición de información aunque no rechazaron las ideas asociacionistas de su tiempo. Para ellos, formar asociaciones entre las piezas de información facilitaba su adquisición y almacenamiento en la memoria, la diferencia es que se interesaron más en los procesos internos o mentales que intervenían en la dicotomía conductista de estímulo-respuesta (Schunk, 1997). De cualquier modo, la crítica sobre su identidad asociacionista siempre estuvo presente: “los modelos imperantes en buena parte de la psicología cognitiva —aquella que se apoya en el procesamiento de información— siguen siendo en buena medida modelos asociativos, si tenemos en cuenta que el procesamiento de información como enfoque psicológico es también un modelo asociacionista del aprendizaje” (Pozo, 2008 pág. 128).

A mediados de los años cincuenta e inicios de los sesenta, la primacía de la informática y la teoría de la comunicación era tal que se hablaba de la revolución informativa (Bruner, 2000) y en ese contexto no es de extrañar que se pensara que el ser humano es un procesador de información —o de la experiencia—, en un complejo sistema en el que ésta era recibida, transformada, acumulada, recuperada y utilizada. La corriente del aprendizaje como procesamiento de información también fue una corriente del estudio de la memoria.

El problema es que ésta última fue estudiada, en gran parte, como un modelo de almacenamiento de información, como si fueran datos simples y aislados de sentido. En este paradigma no había necesidad de lidiar con los procesos mentales o de sentido “el lugar de los estímulos y las respuestas estaba ahora ocupado por la entrada (input) y la salida (output), en tanto que el refuerzo se venía lavado en su tinte afectivo convirtiéndose en un elemento de control que retroalimentaba al sistema, haciéndole llegar información sobre el resultado de las operaciones efectuadas” (Bruner, 2000 pág. 24) y lo que es más preocupante es que este paradigma computacional supone un modelo de la mente como el de un programa: “en la medida en que hubiese un programa computable, había «mente»” (idem).

Como vimos el concepto de aprendizaje, surge inicialmente por la necesidad de explicar la conducta desde la dicotomía de lo que es

innato y lo que es aprendido como reflejo del mundo exterior. Desafortunadamente estas teorías reducen el concepto de aprendizaje debido a que para el racionalismo “nuestro conocimiento es solo el reflejo de estructuras innatas y aprender es actualizar lo que desde siempre, sin saberlo, hemos sabido”. Por otra parte, para el empirismo “nuestro conocimiento es solo el reflejo de la estructura del ambiente y aprender es reproducir la información que recibimos de él, hacer copias internas del mundo exterior. En un caso, el mudo es el reflejo de la mente (racionalismo), en el otro la mente es el reflejo del mundo (empirismo) (Pozo, 2008 pág. 134).

Tanto el modelo conductista como la corriente de procesamiento de información, ambos con una visión asociacionista del aprendizaje, pensaban que éste es el resultado de un estímulo (cambio de conducta), que se llevaba a cabo como un fenómeno aislado e individual (sucede en solitario) y que requería de una estrategia de procesamiento y almacenamiento de información (como datos simples sin sentido). Abiertamente, declara Bruner (2000), que el cognitivismo buscó revertir el reduccionismo conductista y el paralelismo entre la máquina y el hombre sin caer en una reforma sutil de esas ideas, sino en una sustitución plena en la que se pudiera reinstaurar el tema del significado como concepto fundamental de la psicología. La meta de la revolución cognitiva, como Bruner (2000) la llama era “descubrir y describir formalmente los significados que los seres humanos creaban a partir de sus encuentros con el mundo, para luego proponer hipótesis acerca de los procesos de construcción de significado en que se basaban” esa revolución estaba centrada “en las actividades simbólicas empleadas por los seres humanos para construir y dar sentido no solo al mundo, sino también a ellos mismos” (pág. 20).

Eso no cabía en el modelo de las computadoras porque “la información es indiferente con respecto al significado” (pág. 21). La apuesta de Bruner y otros cognitivistas —entre otras cosas— era señalar que la información no se relaciona de manera arbitraria con la estructura cognitiva de la persona que aprende.

Es importante señalar que los antecedentes del pensamiento de Bruner los encontramos en el constructivismo de Piaget quien ya había planteado que la mente y el mundo se construyen mutuamente, de modo que “el conocimiento es siempre una interacción entre la nueva información que se nos presenta y nuestras representaciones anteriores, y aprender es construir modelos para interpretar la información que recibimos a través, eso sí, de nuestro propio sistema psicológico” (Pozo, 2008 pág. 134).

Es necesario detenernos un poco aquí para reflexionar sobre algo que nos ha llamado la atención: los constructivistas usan con más frecuencia el término conocimiento que aprendizaje y puede ser por la influencia que tienen de la teoría de construcción del conocimiento elaborada por Kant en el siglo XVIII y en la que se aceptaba que somos nosotros mismos los que imponemos nuestras categorías a la realidad y no viceversa (Pozo, 2008). Del mismo modo sucede cuando Delval (2001) nos explica las nociones del constructivismo y hace referencia a la palabra conocimiento para aclarar que, en este enfoque, el sujeto es activo “en la formación del conocimiento, no se limita a reflejar lo que está en su mundo exterior, sino que construyen lo que está fuera partiendo de los elementos de que dispone” (Delval, 2001 pág. 71).

De modo que debemos entender al constructivismo como una teoría del conocimiento que da lugar a una teoría psicológica del aprendizaje y a la instrucción del mismo. Es en este punto donde las escuelas psicológicas y sus aplicaciones en la instrucción educativa se han multiplicado por cientos y parece como si todas las escuelas psicológicas han abierto “sucursales constructivistas” (Tolchinsky, 1994 en Pozo, 2008).

Bajo la presión actual de la globalización capitalista, la escuela o los sistemas escolarizados, se enfrentan al reto de ver el aprendizaje como parte de un proceso complejo que valora tanto el contexto en el que se aprende, como el aprendizaje mismo. Los constructivistas han señalado que el valor del conocimiento adquirido por medio del aprendizaje se sustenta en gran medida en la relación inseparable del contexto desde el que surge y en el que éste se utiliza (Rogoff, 1993). Fue en la investigación realizada por Piaget en la que inicialmente se señaló que lo que aprendemos más que nada es a construir modelos para interpretar la información y no la información en sí misma.

De sus aportes teóricos es evidente que no se puede mirar al aprendizaje y la construcción de conocimientos como una meta escolar. A partir de los trabajos de in-

vestigación de Piaget y también de Vygotsky se reconocía el hecho de que el conocimiento es el resultado de la interacción entre el sujeto y la realidad que lo rodea y cuando éste actúa sobre la realidad también “va construyendo propiedades de ésta al mismo tiempo que construye su propia mente” (Delval, 2001 pág. 70) es por eso que a esta posición se le ha denominado constructivismo. Para los constructivistas el conocimiento es una construcción o representación de la realidad exterior en la que entran en juego nuestras capacidades individuales o innatas y entornos sociales que lo determinan.

No se trata de que dichas representaciones reflejen la realidad idéntica, de hecho, dice Piaget “ningún conocimiento, ni siquiera perceptivo, constituye una simple copia de lo real, puesto que supone siempre un proceso de asimilación a estructuras anteriores” (1969 pág. 6). De modo que si construimos conocimiento partiendo de la realidad y hacemos uso de procesos psicológicos personales; no es posible pensar que el cerebro es un procesador de información, sino que es necesario reconocerlo como un “simulador de mundos, un constructor de realidades virtuales, que por supuesto nosotros damos por ciertas” (Llinás, 2001 en Pozo, 2008 pág. 136).

Piaget aceptaba que en el sujeto hay capacidades innatas que se traducen en formas de funcionamiento compartido con otros organismos vivos para adaptarse al medio, organizar sus conductas y organizar la realidad exterior (Delval, 2001). Para Piaget la actividad cognitiva tiene una motivación intrínseca, acepta que “hay una ‘inclinación natural’, por así decirlo, a hacer uso de los instrumentos cognitivos que la evolución de las especies y el propio desarrollo individual han proporcio-

nado y que los diversos factores no-cognitivos modulan esta inclinación en lugar de crearla realmente ex nihilo” (Flavell 1993 pág. 32). La gran innovación de Piaget fue la de considerar que la formación del conocimiento debe estudiarse a través de lo que sucede en el sujeto, se trata de poner al sujeto en el centro de la perspectiva (Delval, 2001).

Además, si queremos ir más allá del contexto mismo, debemos re-considerar dos asuntos más del aprendizaje: los afectos y deseos -estudiados por la teoría psicoanalítica de Freud- y los aspectos políticos y éticos del aprendizaje -representados en la teoría latinoamericana de la educación de Freire-. Según el psicoanálisis los afectos y los deseos son rutas fundamentales para entender al aprendizaje.

En esta perspectiva hay nuevos elementos a considerar en la construcción del conocimiento como el deseo, la angustia a lo desconocido y a la ignorancia y el valor para aprender. En una reflexión sobre la intolerancia inconsciente a la ignorancia, Páramo y Fors (1992) señalan que es la angustia a lo desconocido el obstáculo y también el impulso al conocimiento; de modo que “se requiere más de valor que de inteligencia para aprender”. Es con la madre -o con lo que ésta representa-, con la que se establece el primer vínculo para conocer el mundo y éste debería ser “un paso gozoso, placentero de afrontar el mundo en vez de rechazarlo” (pág. 14).

Para este enfoque el conocimiento en la vida cotidiana es una “moneda de intercambio” de las relaciones humanas ya que “necesitamos tener a la mano cierto número de conocimientos sin los cuales la convivencia se hace casi imposible” (pág.16). El aprendizaje que inicia en el vínculo de madre e hijo se transfiere al con-

texto escolar y forma parte de un proceso dialéctico que brota del encuentro del educador y el educando (Ekstein Motto 1969 en Páramo y Fors 1992) que se encadene al efecto de aceptar nuestra ignorancia (Buxbaum, en Páramo y Fors 1992). Este proceso dialéctico tiene por origen la relación directa conocimiento-ignorancia y la angustia por no saber (angustia de identificación/dependencia de alguien): “La angustia surge ante todo aquello que ignoramos sobre todo lo que permanece inconsciente con respecto a la relación educador-educando, se convierte en serio obstáculo para enseñar y aprender” (Páramo y Fors 1992). Desde esta perspectiva el aprendizaje no es visto como el resultado final y cuantificable de un dato o información con el que el educando “se queda”, sino que es entendido como un proceso, es decir, como la relación misma entre educador-educando y la actitud abierta y placentera a conocer.

Por su parte la teoría latinoamericana de la educación representada por Paulo Freire se le atribuye el rompimiento con la tradición psicologista del aprendizaje para plantear dos dimensiones: la dimensión político-cultural de educar y la dimensión ética del conocimiento. Sobre la dimensión político-cultural en la educación señala que el aprendiz es un sujeto activo y crítico en la adquisición de sus propios conocimientos y aprendizajes que lo preparan para la vida y no solo para un sistema de producción. Educar es crear la capacidad de una actitud crítica permanente, la función del educador es la de despertar y desarrollar conciencia crítica de los educandos (Freire, 1973). Sobre la dimensión ética del conocimiento Freire acertó en señalar que la educación debe contribuir para que los sujetos puedan entender correctamente como lidiar con el conocimiento “la cuestión es saber qué contenidos son éstos, a favor de qué ideal están estos contenidos” (Freire, 1990 pág.31).

Por sus reflexiones sabemos que pensaba que la educación no debe ser entendida solamente como logros y resultados académicos para la competitividad local o internacional, sino como un proceso formativo para toda la vida. Desde ese pensamiento y retomando las ideas constructivistas del aprendizaje es que se organiza el informe Delors de la UNESCO (1996) en el que identifican cuatro pilares esenciales del aprendizaje: aprender a conocer y aprender a hacer (aplicar el conocimiento), aprender a ser (responsabilidad personal por la consecución de objetivos comunes) y, aprender a vivir juntos. Este último pone el énfasis en la democracia, la comunidad y la identidad porque es necesario conocer mejor a los demás, su historia, sus tradiciones y su espiritualidad, realizar proyectos comunes, comprender nuestras relaciones de interdependencia y hacer un análisis conjunto de nuestros retos y riesgos para el futuro (Delors, 1996).

Debemos cerrar este apartado señalando que el aprendizaje debe ser entendido como una experiencia social construida con conocimientos teóricos y prácticos así como valores, actitudes y deseos para vivir y desarrollarnos. No se trata solo de crear contenidos curriculares, ni de generar un experiencia sistemática del mundo, sino de una adquisición crítica y creadora para establecer conexiones entre contenidos, estrategias y procedimientos hacia la autonomía, es decir, en la medida en que el hombre es el agente de su propia educación, por medio de la interacción permanente de sus acciones y su reflexión (Freire, 1972) en una relación dialéctica (Páramo y Fors, 1992) que no debemos perder de vista. Es interesante señalar también que esta perspectiva sociopolítica da cabida a espacios y tiempos que no se quedan solo en la escuela, la educación debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos prácticos que puedan adquirirse por todos los medios y contribuir a todas las formas de desarrollo de la personalidad, -los procesos educativos, que siguen a lo largo de la vida los niños, los jóvenes y los adultos, cualquiera que sea su forma, deben considerarse como un todo.

El proceso de aprendizaje que la visión de Freire trae a la discusión que debemos entenderlo como un proceso múltiple en el que “aunque haya un contenido dominante para aprender, en ese proceso también se modifican la forma de percibir, pensar, sentir y actuar del sujeto, que tiene incidencia en toda su estructura de personalidad (Marzolla en Orozco, 2009 pág. 81). Es por eso que nuestra siguiente reflexión es sobre la vida cotidiana como un espacio de aprendizaje y construcción de conocimientos.

Al transponer estas ideas sobre nuestro objeto de estudio estamos hablando de que los usuarios de las ecotecnologías de Pénjamo aprenden sobre el uso de las mismas en la medida en la que las incorporan con mayor frecuencia y éxito a sus prácticas cotidianas; sus acciones, movidas por deseos y afectos, están encaminadas al uso de herramientas -la ecotecnologías- con las que pueden transformar o preservar su entorno local de manera sustentable. En ese proceso interactúan con otros, usan conocimientos y saberes que derivan de su experiencia personal como agricultores, campesinos y migrantes y crean nuevos conocimientos. El aprendizaje, como hemos estado viendo hasta este momento es un proceso complejo de participación en una actividad socioculturalmente delimitada en la que se construye o transforma nuestro conocimiento del mundo y de nosotros mismos.

El aprendizaje para la gestión sustentable de los recursos naturales: el caso de la Sierra de Pénjamo.

Como señalamos en la sección anterior, los aprendizajes escolares, del hogar, de la comunidad, del trabajo reclaman un diálogo permanente y abierto para entender nuestra realidad y enfrentar los problemas ambientales cotidianos. Nos parece que el gran problema de la escuela es que ha puesto la racionalidad institucional sobre la pedagógica y, al mismo tiempo, ha parcelado los conocimientos de modo que no somos capaces de mirar la complejidad de nuestra realidad de la que también forma parte la crisis ambiental. Los problemas de la escuela no son so-

lamente problemas didácticos, sino problemas sociales, políticos y, especialmente ambientales. Nuestra manera de entender el mundo y de aprender está frente a retos que ponen a prueba nuestra capacidad de preservar la vida, transformar nuestra realidad e integrarnos en redes de información y conocimiento en constante cambio.

Es por eso que los aprendizajes y la producción de conocimiento en contextos no escolares han cobrado cada vez mayor relevancia como el caso de la Sierra de Pénjamo que nos ocupa, principalmente porque nos permiten reflexionar sobre el aprendizaje desde su complejidad. En esta sección presentaremos algunas de las reflexiones sobre el aprendizaje a las que la experiencia de Pénjamo nos ha llevado, pero es importante ofrecer un poco más de información sobre las condiciones generales del proyecto y los servicios públicos de las comunidades de la Sierra de Pénjamo.

La Asociación Civil CCSP ha participado desde hace 6 años en diversos proyectos de investigación e intervención en siete comunidades de la Sierra de Pénjamo¹. La investigación-acción que han llevado a cabo tiene como objetivo “reconocer y revalorar los recursos potenciales y que sean la base de las acciones para el mejoramiento de la calidad de vida comunitaria, maximizando los recursos naturales locales y minimizando el uso de recursos externos; no agrediendo ni depredando el medio ambiente y la cultura locales. Y con ello contribuir a mejorar la compleja problemática que se vive en la Sierra de Pénjamo, Gto.” (CCSP, 2007 pág. 7).

Una estrategia fundamental en el cumplimiento de ese objetivo es la transferencia de ecotecnologías que mejoran la salud y la calidad de las familias, proveen de algunos servicios básicos, reducen la tala de árboles y contribuyen a la producción de energía de fuentes renovables.

La Sierra de Pénjamo se extiende por las localidades de Pénjamo, Manuel Doblado y Cueramaro, Guanajuato. Su altitud varía de los 1700 hasta 2500 metros sobre el nivel del mar. Es una zona natural templada y medianamente húmeda que se organiza alrededor de la cuenca hidrológica del Sauz. La parte alta de la micro-cuenca se compone de 3,108 hectáreas de las cuales el 15% son de uso agrícola, 53% agostaderos, 31.5% uso forestal y 0.5% uso urbano.

Los beneficios materiales que los habitantes aprovechan de los bosques son: leña, hongos, tierra de encino, plantas y animales de uso medicinal y alimento. La alimentación de la población es a base de maíz, frijol, chile, manteca, huevo, leche y sus derivados. Un 85% de la población ha migrado a los Estados Unidos y los servicios básicos son reducidos: el agua se obtiene de embalses y bordos, algunas casas tienen luz eléctrica de celdas solares (programa gubernamental de 2007) y ninguna vivienda tiene servicios sanitarios (CCSP, s/f). Las familias obtienen gran parte de sus ingresos del cultivo de la tierra y de la crianza y venta de animales.

¹ Las siete comunidades elegidas para este proyecto por los CCSP son aquellas que conforman la micro-cuenca hidrológica El Sauz: Tierras negras, El Zarco, Las Paredes, Panzacola, Piedra parada, Las Pomas y el Manzano.

Los habitantes de las siete comunidades de estudio recolectan agua de lluvia, para consumo de animales o riego, en bordos que quedan a una distancia de 100 y los 500 metros de cada vivienda. Esa agua llega a las viviendas a través de mangueras con ayuda de la presión natural. En ocasiones cuando los bordos pierden el nivel óptimo que mantiene esa presión es necesario acarrear el agua de los mismos bordos a la vivienda (trabajo que hacen tanto varones como mujeres) o traerla desde el río lo cual, dependiendo de la ubicación de cada vivienda, puede tomar una o dos horas a pie. El agua para consumo humano se compra por pipas y se almacena en tinacos de 5 mil a 10 mil litros. En la comunidad del El Zarco, a la que pertenecen 3 familias del estudio, sí tienen manantiales o pozos de agua e instalaciones sencillas de entubado de agua para la cocina. El alumbrado público en la Sierra es un proyecto gubernamental que comenzó en el año 2009 y en 2011 (justo el año de nuestro trabajo de campo) algunas viviendas comenzaban a conectarse a la red eléctrica.

Enseguida explicaremos dos elementos fundamentales para entender la instalación, uso y adopción de las ecotecnologías como procesos de aprendizaje para la gestión sustentable de los recursos naturales. No sólo la adopción exitosa de las ecotecnologías es entendida como aprendizaje, sino el proceso mismo de participar en la instalación de un biodigestor o una cama de cultivos o cualquier otra ecotecnología –aunque termine en fracaso– es un proceso de aprendizaje: a) el aprendizaje se da en un contexto local determinado, lo que se ha considerado un elemento de pertinencia, b) hay un multinivel de nociones, de prácticas, de actores por aprender/aprendidos y con quien/de quien aprender. El aprendizaje es cooperación (imitación).

En el año de 2011 se habían instalado 14 biodigestores¹, con lo que la AC CCSP atiende y resuelve un problema de abasto de energía para el 11% de la población total de las comunidades de la micro-cuenca², con la instalación de 8 baños secos se atiende el 6% de la pobla-

1 En el análisis del aprendizaje, hablaremos especialmente del biodigestor porque es la ecotecnología que ha tenido una mayor cobertura.

2 El total de la población de las siete comunidades de la micro-cuenca es de 123 habitantes.

ción, con la instalación de 7 estufas Lorena o fogones sin humo, se resuelve un problema de salud (vías respiratorias) para un 5% de la población y de la instalación de 12 camas de cultivo biointensivo se ofrece una alternativa alimentaria a casi el 10% de ese mismo grupo de familias³.

Aprender en un contexto local

El aprendizaje se desarrolla en un contexto rural y de pobreza. Aprender en este caso, está en función de la pertinencia: beneficios económicos y ecológicos. En particular el biodigestor, tiene una mayor aceptación porque tiene un beneficio económico o disminución de los costos de obtención de energía⁴, ahorro de tiempo para cocinar y ecológicos como la reducción del consumo de leña. Sin embargo, los usuarios no sustituyen plenamente la leña o el gas LP por el biogás, sino que integran el uso del biodigestor/biogás a lo que hemos denominado un sistema de energía de la vivienda: calor/gas/biogás.

El sistema se combina para obtener diversos beneficios según los costos, el clima y preservar ciertos aspectos culturales como que la tortilla, el nixtamal y los chiles solo pueden y deben prepararse (ponerse) sobre leña-comal y no sobre gas LP o biogás. El biodigestor solo sustituye a las estufas de gas LP en la medida en que logra producir más biogás. Se usa con frecuencia también para calentar o hervir

3 Ver anexo 1: Descripción y fotografías de la ecotecnologías instaladas entre 2010-2011 en las comunidades de la Sierra de Pénjamo.

4 El costo aproximado de un tanque de gas LP de 20 litros es de 300 pesos (la duración depende del uso y la demanda por el número de miembros de cada familia, pero aprox. cada tanque puede durar desde 30 hasta 100 días), con un costo anual aproximado de 1,560.00 pesos (130 pesos mensuales). El costo de la leña depende de las capacidades de recolección de cada familia, pero cuando hay una escasa o nula recolección de leña, y se ven en la necesidad de comprarla, pagan 1 mil pesos por una camioneta de 1.5 toneladas de leña que puede durar hasta 8 meses (250 días). En este caso, los costos anuales de leña son de 1,500.00 pesos (125 pesos mensuales). De modo que en un año, el gasto total de gas y leña suma 3,060.00 pesos por familia. Los costos por la instalación y asesoría de manejo del biodigestor para los usuarios de Pénjamo oscilan entre los 3,000 mil y 3,500 pesos (el costo aproximado en el mercado es de 10 mil pesos y el tamaño depende del número de miembros de cada familia). Su uso depende del manejo y el clima ya que reduce hasta en un 20% su capacidad de producir biogás en invierno. En general se obtiene un promedio de 3 horas diarias de biogás, lo que se considera suficiente para una familia de 4 miembros. No tiene un costo anual, solo un pago inicial y se puede decir que ese pago equivale a 290 pesos mensuales (solo por un año).

agua para tomar o para bañarse, en ocasiones para cocer frijoles (la estufa de gas LP no se usa para cocer frijoles, es la única actividad que el biodigestor sí comparte con el uso de la leña/fogón) y con mayor frecuencia para guisar.

La pertinencia del biodigestor también es evidente entre los usuarios con más experiencia porque notamos que realizan más adaptaciones o formas de solucionar problemas que los usuarios más nuevos. El biodigestor cobra valor en la medida en que aumenta su uso y a su vez, así es como va cobrando mayor relevancia y pertinencia. Los sujetos de la educación, en este caso, los sujetos de Pénjamo que usan el biodigestor no solo aprenden sobre un conocimiento práctico o teórico, sino que se desarrollan en un contexto sociocultural y personal desde el que pueden (y deben) contribuir al bienestar social y ambiental.

Las teorías constructivistas que miran el aprendizaje como una construcción de conocimientos ligadas al medio social, se refieren a esto términos, y a la educación en general, sin limitarlas al espacio formal o escolarizado. Para estas corrientes de pensamiento la escuela tanto como la vida cotidiana, son espacios del saber, el conocimiento no está necesariamente ligado a la instrucción formal sino a la experiencia de vida, no es un asunto curricular, sino social.

Nos parece que la perspectiva latinoamericana tiene mucho que aportar sobre los espacios del saber que no son escolares, reconsideramos este asunto porque nos parece que el conocimiento cotidiano, visto desde la escuela se ha considerado como un conocimiento simple, implícito y realista, mientras que el conocimiento escolar se sigue considerando como complejo, explícito y con perspectiva. Si está división fuera en realidad tan tajante, bastaría con que la escuela se propusiera convertir el conocimiento cotidiano en escolar, pero no debe ser así. Ambos conocimientos se complementan y progresan apoyados en las experiencias de los diferentes ambientes y estrategias en los que se van desarrollando. La participación en el conocimiento en el escenario de la vida cotidiana –y en el caso de Pénjamo entre la vida rural y la crisis ambiental, es central porque la vida cotidiana es la realidad

suprema que da sustento a los pensamientos y acciones: “la realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciese en escena” (Berger y Luckman, 1995 pág. 39).

El lenguaje es la herramienta de significado de la vida cotidiana con el que traducimos las experiencias, las tipificamos y las compartimos con nuestros semejantes y por medio de él (idem.). Participar en la vida cotidiana es también participar en la cultura, es así como hacemos que el significado (de la participación y de la vida misma) se haga público y compartido. “Nuestra forma de vida depende, adaptada culturalmente, de significados y conceptos compartidos y depende también de formas de discurso compartidas que sirven para negociar las diferencias de significado e interpretación” (Bruner, 2000 pág. 29).

Multinivel de nociones, de prácticas y de actores

En cuanto al conocimiento en el contexto local y la vida cotidiana señalamos ya que se estructura en términos de relevancias prácticas (inmediatas) y económicas (situación social) (Berger y Luckman, 1995). Ahora, no podemos dejar de mirar que la participación en el proceso de uso y adaptación de las ecotecnologías son experiencias de aprendizaje a varios niveles, lo que hemos denominado multinivel de nociones, de prácticas y de actores. Aunque reconocemos que existen motivaciones subjetivas que se ponen en juego en el proceso de aprendizaje de uso de las ecotecnologías, queremos señalar más bien los procesos de socialización de ese aprendizaje por medio de los cuales los actores van de un conocimiento técnico nuevo –que proviene de los técnicos o expertos– hacia un conocimiento más familiar –que se construye entre conocimientos que ellos tienen como agricultores, campesinos y amas de casa.

Cada proceso de uso y adaptación de los biodigestores, por ejemplo, es una evidencia de la diversidad (multinivel) de prácticas y actores. Los actores forman parte de redes familiares con integrantes de diversas edades y grados de escolaridad y que de un modo u otro tam-

bién participan como aprendices de esas ecotecnologías, esa red familiar se mantiene en comunicación con una red de técnicos e investigadores que aplican el conocimiento científico a la producción y transferencia de ecotecnologías, así como de actividades y destrezas relacionadas con el uso y adopción de esas ecotecnologías en la vida cotidiana de los pobladores de la Sierra de Pénjamo. Durante las entrevistas que realizamos provocamos además que los actores usen un lenguaje de reflexión sobre sus creencias y saberes de cómo se aprende algo nuevo (y se crea nuevo conocimiento) y de este modo vamos dibujando los multiniveles del aprendizaje.

Por lo general, en el contexto escolar socializar el conocimiento o cooperar en la construcción del conocimiento no está bien visto. Se considera que copiar no es aprender y sin embargo en el caso de Pénjamo la mayoría de las estrategias de uso y adaptación de las ecotecnologías han sido copiadas o consensadas entre los usuarios para garantizar un mejor uso, cobertura y funcionamiento. El conocimiento no es univocal o unívoco, sino que se construye con los demás. Como en otras experiencias cotidianas o labores del hogar, existe una distribución del trabajo y de las tareas cotidianas y que suelen ser aprendidas por observación e imitación. Del mismo modo, en el uso de las ecotecnologías se espera una reciprocidad en el momento de aprender, los otros son fundamentales y la cooperación es parte del aprendizaje. Al respecto Chaiklin y Lave señalan que el conocimiento es cambiante, no estático y “transcurre en los sistemas de actividad que se desenvuelven en lo social, cultural e históricamente, involucrando a personas que se vinculan de maneras múltiples y heterogéneas” (1996 pág. 29). Esta ha sido también la preocupación de la educación ambiental y su intento por “ambientalizar” a la escuela y a otros contextos educativos ya que nos propone reflexionar sobre nuestros limitados esquemas de enseñanza-aprendizaje y de construcción de conocimientos.

El mismo Piaget había señalado hace tiempo la importancia del aprendizaje con los demás. Al explicar la noción de justicia señala que ésta es inseparable de la sanción. La sanción solo puede ser impuesta por los otros, los que comparten con nosotros una realidad y las mismas reglas del juego (Piaget, 1971). Piaget también señala que el origen de la moralidad está en la cooperación con los otros “la moral no viene impuesta por los adultos sino que es un forma de regulación que se establece en el intercambio con los iguales” (Delval, 2001 pág. 74). Vygotsky por su parte asumía que son las formas sociales de pensamiento la que definen a las individuales (Delval, 2001). Es decir, que el conocimiento que existe socialmente determina las formas de pensar de los individuos. Para Vygotsky (2010) los procesos interpsicológicos (entres personas) preceden a los procesos intrapsicológicos (individuales o internos). Tanto Piaget como Vygotsky en sus teorías resaltan la importancia de un marco común de referencia en la interacción social. Según Piaget el desarrollo cognitivo “es un producto de lo individual, quizá estimulado cuando se tienen en cuenta las diferencias de perspectivas de los otros” mientras que para Vygotsky implica “la apropiación o interiorización individual de los procesos sociales que se llevan a cabo en la resolución de problemas”

(Rogoff, 1993 pág. 193). Ambos enfoques comparten el énfasis en la importancia de la mutua comprensión entre quienes interactúan, Piaget lo llama influencia social y Vygotsky se refiere a este tema como intersubjetividad. Este aspecto del aprendizaje también tiene diversas visiones y en el paradigma sociocultural del aprendizaje su asume que la influencia social, la influencia de los otros intensifica los cambios de perspectiva, que puede ser establecida por medio de una comunicación compartida intensa en la que hay un compromiso mutuo (Rogoff, 1993 pág. 185). En el caso de Pénjamo la interacción es asimétrica cuándo hay una relación no recíproca o de diferencias de poder entre los usuarios y los técnicos. Para Piaget, esta relación rompe la condición de reciprocidad –que es necesaria para lograr el equilibrio en el plano del pensamiento (Rogoff, 1993 pág. 190) no se estimula el desarrollo cognitivo, no hay reestructuración cognitiva (Rogoff, 1993 pág. 189). Para Piaget los compañeros ideales son los iguales: “la crítica nace de la discusión, y la discusión solo es posible entre iguales: la cooperación, por lo tanto, permitirá alcanzar lo que la coacción intelectual [causada por las creencias incuestionables en la omnisciencia del adulto] fracasó que provocar” (Rogoff, 1993 pág. 189).

Para Vygotsky la desigualdad está en la destreza y en la comprensión y la considera favorable para el desarrollo cognitivo (no importa la edad) “el compañero debe ser alguien que sepa más sobre los instrumentos que el niño” (Rogoff, 1993 pág. 191)

Las aportaciones de estas teorías han contribuido a la idea de que el aprendizaje no solo depende de una enseñanza activa o intencionalmente orientada, tampoco depende necesariamente del más hábil, ni está solo ligada a contextos específicos de enseñanza-aprendizaje como la escuela. Para éstas teorías, pero en especial para la teoría social del aprendizaje y para la teoría de la actividad el aprendizaje es una forma de participación y observación activa de actividades cotidianas propias de una cultura o de un grupo social (Rogoff, 1993). El aprendizaje como práctica social (como acción o como actividad) no limita nuestra observación solamente a ver lo que pasa en el individuo o lo que pasa en su contexto, sino que es un espacio en dónde podemos observar ambos aspectos en interacción. Esta visión del aprendizaje formada con grandes influencias de la antropología social de la cognición se plantea que la cognición en la práctica cotidiana, se distribuye (no se divide) entre la mente, el cuerpo, la actividad y los entornos organizados culturalmente en los que se incluyen a otros actores (Lave, 1991).

Un aspecto interesante de la corriente de la teoría social del aprendizaje, encabezada por Wenger (2001), es que el aprendizaje como práctica está también relacionado con el tema de la identidad, para este autor el aprendizaje “consiste en participar de manera activa en las prácticas de las comunidades sociales y en construir identidades en relación con estas comunidades. La participación no solo da forma a lo que hacemos, sino que también conforma quiénes somos y cómo interpretamos lo que hacemos” (pág. 22). Los actores de Pénjamo comparten ya una identidad como usuarios y beneficiarios de esas ecotecnologías y entienden el proceso mismo de participar en esa práctica como un repertorio compartido con los demás.

Reflexión final

En este espacio no tenemos espacio suficiente para reflexionar sobre otros aspectos del aprendizaje como: las creencias sobre la tecnología, los saberes previos sobre el uso de otras tecnologías o herramientas, el sentido y significado a los viejos saberes y los nuevos aprendizajes en el uso, adopción y adaptación de ecotecnologías y la cognición cotidiana, en la solución de problemas ambientales nos reivindicamos como guardianes de nuestro entorno y no como usuarios.

Reiteramos nuestra afirmación de que el aprendizaje es complejo y no puede mirarse desde una perspectiva utilitaria en la que los aprendizajes más valorados son aquellos que tienen un uso inmediato, mínimo o cuantificable. Evaluar, cuantificar y medir el conocimiento en función de su “uso” en el mercado y la producción son parte del discurso mercantil y una racionalidad económica que evita mirar el asunto ambiental de la educación. Lo que nos permite conocer, comprender, aprender o remediar la crisis ambiental no son solo conocimientos o saberes útiles o cuantificables, ni son un sistema potencial de recursos para “nuestro desarrollo”, sino formas de conocimiento, desarrollo y también de producción, pero vinculadas más directamente con los procesos naturales. La racionalidad ambiental nos plantea las preguntas de la educación desde una dimensión ética y política: para qué conocemos y cómo hacemos para que ese conocimiento transforme equitativa y justamente nuestra realidad (Leff, 2003).

A pesar de que muchas personas se ven en la necesidad de transformar su realidad o resolver problemas ambientales que afectan su vida cotidiana, su bienestar o la garantía de los recursos naturales de los que dependen (como el abasto de energía o los servicios básicos) -para lo cual buscan recursos y tecnologías alternativas- es un tema que no se estudia desde la perspectiva de la educación, sino del desarrollo. Es necesario conocer más sobre los factores socioculturales que determinan el aprendizaje de actores que usan ecotecnologías o tecnologías apropiadas como una alternativa importante y viable en la solución de los problemas ambientales.

Bibliografía

Angel Maya, Augusto (1997) *El orden cultural: introducción a un método de interpretación ambiental*. Ministerio de Medio Ambiente. Instituto de Fomento de la Educación Superior. Colombia.

Anzaldúa, Raúl (2009) "Los sujetos educativos y el dispositivo pedagógico de la modernidad". En: Gómez, Marcela (coord.) (2009) *Saberes socialmente productivos y educación: contribuciones al debate*. UNAM: México.

Berger, Peter y Luckman, Thomas (1999) *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores: Buenos Aires.

Bruner, Jerome (2000) *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*. Alianza Editorial: España.

Castro, Francisco (2006) *Colapsos ambientales-transiciones culturales*. UNAM: México.

Chaiklin, Seth y Lave, Jean (comps.) (1996) *Estudiar las prácticas. Perspectiva sobre actividad y contexto*. Amorrortu editores: Buenos Aires.

CCSP- *Cuerpos de Conservación de la Sierra de Pénjamo (s/f) Crónicas en la Sierra de Pénjamo. Una riqueza viva. Material realizado con recursos del Programa de Coinversión social (SEDESOL), CECYTEG y CCSP.*

Creswell, John (2007) *Qualitative inquiry & research design*. SAGE: London.

Delval, Juan (2001) *Aprender en la vida y en la escuela*. Morata: Madrid.

Flavell, John H. (1993:1985) *El desarrollo cognitivo*. Visor Distribuciones: Madrid.

Freire, Paulo (1972) *La educación como práctica de la libertad*. Siglo XXI: México.

Freire, Paulo (1973) *¿Extensión o comunicación?* Siglo XXI: Buenos Aires.

Freire, Paulo (1990) *Conversando con educadores*. Roca Viva: Uruguay.

Godin, Benoit (2006) "The Knowledge-Based Economy: Conceptual Framework or Buzzword?" En: *Journal of Technology Transfer*, Vol. 31: 17-30.

Hargreaves, Andy (2003) *Enseñar en las sociedades del conocimiento*. Octaedro: Barcelona.

Illich, Iván (1977) *Un mundo sin escuelas*. México: Nueva Imagen.

Jeavons, John (2002) *Cultivo Biointensivo de Alimentos. Más alimentos en menos espacio*. Ecology Action of the Midpeninsula: EUA.

Lave, Jean (1991) *La cognición en la práctica*. México: Paidós.

Leff, Enrique (Coord.) (2003) *La complejidad ambiental*. Siglo XXI/PNUMA: México.

Orozco, Bertha (2009) "Saberes socialmente productivos y aprendizaje: articulación didáctico-pedagógica". En: Gómez, Marcela (coord.) (2009) *Saberes socialmente productivos y educación: contribuciones al debate*. UNAM: México.

Páramo, Raúl y Fors, María E. (1992) "La intolerancia inconsciente a la ignorancia –Un obstáculo en el proceso de aprendizaje". En: *Cuadernos psicoanalíticos No.11*. Guadalajara: Grupo de Estudios Sigmund Freud. pp. 12-28.

Piaget, Jean (1969) *Biología y conocimiento*. Siglo XXI: México.

Piaget, Jean (1971) *El desarrollo moral en el niño*. Siglo XXI: México.

Piaget, Jean ([1985] 2000) *El nacimiento de la inteligencia en el niño*. Crítica: Barcelona.

Piaget, Jean [1954] 1995) *Seis estudios de psicología*. Editorial Labor: Colombia.

Pozo, Juan y Monereo, Carles (coords.) (1999) *El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo*. Aula XXI, Santillana: España.

Pozo, Juan (2006) *Adquisición de conocimiento. Cuando la carne se hace verbo*. Morata: España.

Pozo, Juan (2008) *Aprendices y maestros. La psicología cognitiva del aprendizaje*. Alianza: España.

Rogoff, Barbara (1993) *Aprendices del pensamiento. El desarrollo cognitivo en el contexto social*. México: Paidós.

Schunk, Dale (1997) *Teorías del aprendizaje*. Pearson educación: México.

Vigotsky, Lev (2010) *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: Paidós.

Wenger, Etienne (2001) *Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad*. México: Paidós.

Referencias electrónicas

Delors, J. (1996). *Informe Delors. La educación encierra un tesoro*. Madrid: UNESCO Santillana: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF (consultado 2 agosto 2013)

Marti Herrero, J (2007) "Experiencia de transferencia tecnológica de biodigestores familiares en Bolivia". *Livestock Research for Rural Development*. Vol. 19, (192). En: <http://www.lrrd.org/lrrd19/12/mart19192.htm> (consultado 15 junio 2011)

McRobie, G., *Tecnología Intermedia*. 2001. <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n20/agmac.html> (consultado 15 junio 2011)

Núñez, Jorge (s/f) *La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar*. En: <http://www.oei.es/salactsi/nunez02.htm> (consultado 23 enero 2012)

Skinner, B.F (1974). *Sobre el conductismo*. En: <http://materialpsicologia.files.wordpress.com/2010/01/burrhus-frederick-skinner-sobre-el-conductismo.pdf> (consultado 22 de junio de 2012)

ANEXO 1

Descripción y fotografías de la ecotecnologías instaladas entre 2010-2011 en las comunidades de la Sierra de Pénjamo, Guanajuato.

El biodigestor es un sistema natural que aprovecha la digestión anaerobia (en ausencia de oxígeno) de materia orgánica como el estiércol animal. La digestión anaerobia aprovecha las bacterias que ya habitan en el estiércol y las transforma en biogás. El biogás puede ser empleado como combustible en las cocinas, o iluminación, y en grandes instalaciones se puede utilizar para alimentar un motor que genere electricidad. El lodo de desecho se conoce como biól-fertilizante y está considerado de la misma importancia, o mayor, que el biogás ya que provee a las familias campesinas de un fertilizante natural que mejora fuertemente el rendimiento de las cosechas (Martín Herrero, 2007).



Biodigestor



Biogás

Estufas Lorena o fogones sin humo: son estufas o fogones elaborados con una mezcla principalmente hecha de lodo, arena, cal y paja. Se caracterizan por conservar el calor y porque reducen el consumo de leña. Además, con ayuda de un tubo/salida logran expulsar el humo fuera del área de preparación de la comida, lo cual tiene beneficios significativos para la salud de todos los miembros de la familia, pero en especial de las mujeres.



Fogón tradicional con humo



Estufa Lorena o fogones sin humo

Baños secos: el baño seco emplea una taza de excusado especial para separar la orina de las heces fecales. La orina básicamente no contamina y puede ser recolectada para ser usada como fertilizante, previamente diluida. Las heces fecales por otro lado, se dejan secar en una cámara ventilada con ayuda de cal, cenizas o paja seca. Después de un periodo aproximado de seis meses esta materia se puede usar para fertilizar.



Baños secos - vista interior



vista exterior

Los cultivos biointensivos se caracterizan por una preparación profunda del suelo, uso de composta, siembra cercana, siembra sinérgica de combinaciones de cultivos, cultivos eficientes en carbono y calorías, utilización de semillas de polinización abierta y un sistema de cultivo interrelacionado e integral (Jeavons, 2002).



Cultivos-camas biointensivos y cosecha



Networking y trayectoria femenina en el contexto organizacional

◀ Luz María Velázquez Sánchez¹
◀ Arantza Echaniz Barrondo²
◀ Florina Guadalupe Arredondo Trapero³

Resumen

En el ámbito académico, al estudiar a la mujer en la vida profesional, se han podido identificar a dos tipos de mujeres profesionistas, aquellas que siguen una trayectoria profesional de manera continua, y a otro tipo de mujer que abandona o interrumpe su desarrollo profesional debido a que los factores externos o internos no facilitan su continuación. En el grupo de mujeres que deciden continuar su trayectoria profesional, resulta interesante analizar la influencia que el networking de manera horizontal y vertical le habilita posibilidades de crecimiento en su vida profesional. El objetivo de este trabajo es generar conocimiento acerca de cómo el networking puede ser un elemento que impulsa la trayectoria profesional femenina. El tema se justifica ya que la trayectoria femenina necesita de construir una red de contactos a partir de los cuales se puedan crear lazos fuertes entre personas con experiencia que faciliten la carrera profesional de la mujer, que hagan visible su trabajo en el entorno laboral y que le impulsen en su trayectoria.

Palabras clave: Networking, género, desarrollo profesional, liderazgo femenino

¹ Doctorado en Economía y Dirección de Empresa Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey Profesora del Departamento de Filosofía y Ética Temas de interés: Equidad de género, Desarrollo Profesional de la Mujer y Networking femenino email: lvelazquez@itesm.mx

² Doctorado en Economía y Dirección de Empresa Universidad de Deusto, España, Profesor de Facultad de CC.Sociales y Humanas, Departamento de Comunicación Temas de interés: Liderazgo femenino, Equidad de género, RSE, Networking femenino email: aechaniz@deusto.es

³ Doctorado en Economía y Dirección de Empresa Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey Profesora del Departamento de Filosofía y Ética Temas de interés: RSE, Consumo responsable, Liderazgo, Networking femenino, email: farredon@itesm.mx

Introducción

En el ámbito académico, al estudiar a la mujer en la vida profesional, se han podido identificar a dos tipos de mujeres profesionistas, aquellas que siguen una trayectoria profesional de manera continua, y a otro tipo de mujer que abandona o interrumpe su desarrollo profesional debido a que los factores externos o internos no facilitan su continuación. En el grupo de mujeres que deciden continuar su trayectoria profesional, resulta interesante analizar la influencia que el networking de manera horizontal y vertical le habilita posibilidades de crecimiento en su vida profesional.

El objetivo de este trabajo es generar conocimiento acerca de cómo el networking influye en la trayectoria profesional femenina y en la vida organizacional. El tema se justifica ya que la trayectoria femenina necesita de construir una red de contactos a partir de los cuales se puedan crear lazos fuertes entre personas con experiencia que faciliten la carrera profesional de la mujer, que hagan visible su trabajo en el entorno laboral y que le impulsen en su trayectoria.

Desarrollo

Se entiende al networking como la habilidad de formar redes sociales asertivas en donde se establecen vínculos de ayuda mutua. Hacer networking es saber ayudar y saber ser ayudado. Dicho término también se ha explicado como la capacidad de crear y gestionar una red de contactos para poder colaborar profesionalmente, lo cual se requiere un comportamiento proactivo y cierto nivel de desarrollo y mantenimiento de relaciones.

En relación a la mujer, la competencia del networking en su vida profesional le abre la posibilidad de generar proyectos profesionales innovadores, ya que gracias al networking surgen ideas, recomendaciones, información, conocimiento y retroalimentación, entre otras cosas. Las redes gestionadas por mujeres resultan ser más que un apoyo emocional y de amistad para sobrellevar el estrés y los problemas de la vida profesional (Echaniz, 2001).

De acuerdo a Alastruey (2011), el networking también es definido como el arte de construir y mantener relaciones personales de largo plazo, que impliquen un beneficio conjunto para ambas partes. Esta competencia profesional es una filosofía de vida que fortalece relaciones de confianza.

Diversos autores que abordan el networking en sus investigaciones enfatizan en la importancia de fortalecer y hacer crecer la red de contactos, ya que como personas necesitamos relacionarnos en mayor o menor grado con los demás.

Las redes de contacto están formadas por un conjunto delimitado de actores, que se refieren a individuos, grupos, asociaciones, organizaciones, comunidades y sociedades globales. Estas redes que el profesionista va construyendo, ya sea como parte de un proceso natural o estratégico, con el tiempo funcionan como fuerzas potencializadoras del crecimiento y desarrollo profesional, que finalmente llevan al empoderamiento personal.



En la vida profesional, se presentan situaciones en donde los profesionistas buscan entablar relaciones cuando necesitan del apoyo de alguien, pero ese es precisamente el peor momento para crear una red social. El mejor momento es cuando no se necesita nada, en otras palabras, el networking tiene que ser una red de contactos que se crea, mantiene y fortalece en el tiempo (Ferrazzi & Raz, 2009).

En consideración a lo anterior, para desarrollar la competencia del networking desde una base ética relacional, se requiere reconocer la dignidad de la otra persona, y valorarla en el sentido de ser alguien único e irreplicable, a quien no se le manipula ni se le mediatiza por seguir intereses personales (Kant, 1998). En otras palabras, en un auténtico networking se reconoce que la persona es importante, independientemente del apoyo o la relación que pueda proporcionar a lo demás.

Ahora bien, además de reconocer la relevancia de la red de contactos para el networking, es necesario especificar que hay distintas formas de crear lazos en esa red. A través de las relaciones interpersonales se van creando lazos, los cuales pueden resultar ser pocos pero quizá estratégicos para los retos profesionales.

Alastruey (2011) señala que no todos los contactos que forman parte de la red tienen la misma tipología, están a la misma distancia y/o ofrecen el mismo acceso a las mismas personas, oportunidades y situaciones, por ello se quiere hacer la distinción entre lazos fuertes y débiles.

Los lazos fuertes son aquellos que ayudan a mantener las necesidades básicas, y se encuentran en la familia y amistades más próximas. Estos lazos tienen voluntad de ayudar; sin embargo, muchas veces no están en el ámbito de conocimiento o de la experiencia que se requiere.

Los contactos o vínculos más especializados a veces son vínculos débiles, por ejemplo, las redes sociales de internet. Este tipo de contactos, aunque es más numeroso y es fácil de conseguir, no hay lazo de confianza fuerte.

A pesar de la anterior limitación, los contactos débiles tienen información, ideas, conocimientos y saben de oportunidades. Por ello, el mantener una mente abierta, el ayudar, el buscar y mantener el interés en estas personas es vital ya que de este modo, se convierten eventualmente en contactos relevantes dentro de nuestras redes.

Con el fin de desarrollar o fortalecer el arte de hacer relaciones, se recomienda tener como estrategia el identificar a los contactos débiles que tengan información sobre proyectos, oportunidades y posibilidades atractivos para las metas profesionales o personales. Para ello es necesario salir de los contactos habituales y hacer un esfuerzo por participar en otros espacios de manera presencial o virtual. Para tener una buena relación con estos nuevos grupos muy importante estar dispuesto a ayudar, a reconocer y a compartir. Ahora bien, el networking femenino tiene particularidades en relación a su desarrollo y posibilidades. Se afirma que la construcción de relaciones profesionales se crea, fortalece, crece y mantiene de diferente manera en mujeres y hombres.

Con el fin de comprender las formas de hacer redes en el networking profesional femenino, hay tres factores que configuran y lo posibilitan: a) la incorporación de la mujer en la fuerza de trabajo b) la flexibilización del mercado y c) la globalización de la economía que ha abierto oportunidades de integración laboral (Kliksberg, 2005).

Ello ha posibilitado que a la mujer incursione en la vida profesional donde es necesario desarrollar un networking para dar y recibir apoyo profesional. Tal como se afirma “las mujeres han logrado, después de una larga y azarosa lucha por la reclamación de sus derechos y reivindicaciones, mayores espacios de participación y protagonismo” (Cáceres, & López, 2009, p. 570). Aunque, por otra parte, se identifica que los puestos de poder siguen siendo dominados por los varones, particularmente en los centros académicos universitarios (Delgado, Sola, & Cáceres, 2007)

Forret y Dougherty (2004) mencionan que algunas personas tienen más aptitudes para participar en las redes de otras personas. Los autores identifican cinco tipos de comportamientos: a) mantienen sus redes de contactos, b) socializan, c) participan en actividades profesionales, d) participan en la comunidad, e) incrementan su visibilidad interna.

Basados en la forma en la que articulan las diversas esferas de su vida, los hombres y las mujeres se comportan de diferente manera al hacer networking. Por ejemplo, se ha identificado que los hombres tienen más cosas que hacer en común, hacen más actividades juntos, e integran su red de contactos profesionales y personales con mayor facilidad. Forret y Dougherty (2004) sugieren que la diferencia de networking en base al género, es que los hombres participan en comportamientos más socializadores que las mujeres. En ese mismo sentido, se reporta que las mujeres construyen dos redes independientes: una para su trabajo y otra para actividades ajenas a su trabajo. Por el contrario, los hombres perciben sus contactos profesionales como contactos más personales. Esto los lleva a crear vínculos naturales y generar la confianza que las mujeres no suelen tener con sus contactos profesionales.

Las mujeres que destacan intelectualmente, creen que sus habilidades son innatas y estáticas, mientras que los varones, en la misma situación, creen que pueden desarrollar más capacidades a través del esfuerzo y la práctica. Eso se refuerza desde las etapas iniciales, las mujeres reciben elogios en relación a su bondad e inteligencia, a diferencia de los varones, quienes reciben incentivos tales como: el esfuerzo realizado valdrá la pena o que eres capaz de lograr aquello haciendo un mayor esfuerzo (Frankel & Frohlinger, 2011). Estas formas de crianza, influyen más tarde en la manera en que asumen sus retos. En ese mismo sentido, también se afirma que las mujeres consideradas socialmente aceptables e inteligentes muchas veces no tienen desarrollada su capacidad de resiliencia, una capacidad que les permite superar los retos (Frankel & Frohlinger, 2011). La falta de resiliencia afecta la manera en que asumen los fracasos ya que les limita en el esfuerzo que implica levantarse de nuevo.

De acuerdo con Forret y Dougherty (2004), la actividad de networking de manera proactiva, tanto para hombres como para mujeres, tiene un impacto diferente en la trayectoria profesional. Los autores señalan que la actividad de networking tiene menos impacto positivo en la carre

ra femenina que en la carrera masculina. Esto puede deberse a que las mujeres no tienen accesos a puestos de más influencia y toma de decisiones; de igual manera las mujeres no tienen mentores que promuevan y fortalezcan sus contactos para tener la posibilidad de promociones o visibilidad hacia el interior de las empresas o áreas de trabajo. El incremento en la visibilidad interna está relacionado con el número de promociones que reciben los hombres pero no las mujeres. Una explicación a esto pudiera ser que las tareas, trabajos y proyectos asignados a mujeres tienen menos prestigio, lo cual coincide con el número de mujeres en puestos de dirección, que son proporcionalmente menores que los varones.

Respecto al impacto que tiene el networking en el éxito profesional, el estudio señala que son dos: incremento en la visibilidad e incremento en la participación de actividades profesionales. Sin embargo, estos impactos suceden solamente en la trayectoria profesional de los hombres.

Algunas de las razones que se proponen como posibles causas de que las mujeres tengan menos éxito en el impacto del networking en su carrera (Forret y Dougherty, 2004) son: a) la manera en cómo está construida la red de contactos en cuanto a cantidad y efectividad; b) las posiciones de sus contactos en cuanto a influencia y toma de decisiones; c) la falta de decisión de las mujeres para solicitar a los contactos ayuda en su trayectoria profesional.

Lo anterior lleva a pensar en las alternativas que necesitan las mujeres para la construcción y fortalecimiento de sus redes y el logro de sus objetivos profesionales y laborales.

Entre las alternativas para obtener mejores resultados del networking, las mujeres podrían entrenarse para construir un capital social de alto nivel. Las personas con un capital social de alto nivel tienden a identificar más oportunidades para innovar y emprender. En relación a la mujer y el emprendimiento, González y Husted (2011) señalan que las mujeres muestran más preocupación respecto al tiempo que les demanda el emprender y el tiempo que requieren para la familia. La estrecha visión para ver posibilidades y crecer, es resultado de su reducida experiencia laboral. Por otra parte, a

través de las redes profesionales se obtienen más oportunidades, información y experiencia profesional por lo que habría que cambiar una visión estrecha por una visión más amplia para identificar y aprovechar oportunidades.

Un hallazgo del estudio sobre género y capital social muestra una relación positiva entre el capital social y la identificación de oportunidades (González y Husted, 2011). Ambos autores reportan que las mujeres tienen más estudios pero menos experiencia de trabajo empresarial debido a la limitada construcción de su capital social.

De acuerdo con Gallagher & Golant (2000), la experiencia sobre networking de mujeres ejecutivas en puestos de poder evidencian que: a) las personas con las que han estado conectadas frecuentemente están muy distantes de los contactos que deciden a quién promover y por consiguiente no son ayuda para su trayectoria profesional; b) las personas que se encuentran en mandos medios tienen objetivos orientados al incremento de su ingreso y es por ello que desarrollan networking, por lo que las relaciones que hacen muchas veces son superficiales, es decir, construyen lazos débiles y son lazos además no relevantes en cuanto a su influencia en la toma de decisiones; c) las mujeres en puestos directivos de primer nivel fortalecen sus relaciones o alianzas con un menor número de personas; d) las mujeres en puestos de primer nivel construyen redes profesionales basadas en el trabajo colaborativo de tareas y proyectos, y no se sienten cómodas practicando el networking. e) las mujeres ejecutivas explican que para ellas el construir relaciones profesionales se logra de manera auténtica en las situaciones donde se manifiestan naturalmente y comparten experiencias. f) las mujeres ejecutivas prefieren emplear el término "alliancing" para describir la red profesional o laboral. Para la mujer ejecutiva los aliados son importantes ya que son lazos fuertes de apoyo, en donde la calidad importa más que la cantidad. En ese sentido, se entiende que el alliancing es una vía para construir networking.

Adicionalmente a las anteriores limitaciones, las mujeres son más prudentes y hacen menos visibles sus logros que los varones, ya que ellas esperan a que alguien reconozca su tarea

o proyecto. El trabajo colaborativo, al que le dan prioridad las mujeres por su estilo de trabajo y liderazgo, podría darle mayor visibilidad a su desempeño.

Los hallazgos sobre networking en la trayectoria de más de 1000 mujeres analistas bursátiles en categoría estrella, señalan que cuando una mujer cambia de empresa mantiene su alto desempeño gracias a su networking, a diferencia del varón. ¿Por qué esta discrepancia? Principalmente por dos razones. Primero, las mejores analistas mujeres construyen su valor profesional sobre relaciones externas y transportables, es decir clientes y empresas que atendían, más que en las relaciones dentro de sus firmas. En cambio, los analistas hombres construyen su networking dentro de sus firmas, invirtiendo más en las redes internas de las firmas donde trabajaron.

Por otra parte, los empleados que se concentran en relaciones externas para proteger su transportabilidad deben estar conscientes de que esta elección a veces puede dificultar su progreso interno a otras empresas. Un punto interesante es que las mujeres que cambiaron de empresa para hacer el mismo trabajo continuaron desempeñándose bien. Por otra parte, las mujeres que pasaron a tener roles de contribución individual a tener roles de gestión en sus firmas experimentaron transiciones difíciles, por lo que es recomendable equilibrar las relaciones internas con las externas y comenzar a desarrollar relaciones con los pares de la empresa (Groysberg, 2002).

Adicionalmente, Carol Muratore, de la empresa Morgan Stanley, señala que la mujer profesionalista tiende a focalizar sus esfuerzos hacia afuera de la empresa, donde puede definir y brindar los servicios requeridos para tener éxito. La mujer profesionalista tiende menos a navegar por los padrinazgos internos y la estructura de poder dentro de una firma dominada por hombres. Basados en sus propias experiencias, la decisión de enfocarse hacia afuera se basa en cuatro factores principales: relaciones internas difíciles; malos mentores; colegas que las ignoraban; y una posición vulnerable en el mercado laboral.

Además de las limitaciones mencionadas, se ha encontrado que las mujeres en ocasiones son más reacias que los hombres a tomar la iniciativa para iniciar un contacto. Para la mujer, la creación de nuevas relaciones en ocasiones puede intimidar, esto se minimiza con el uso de redes profesionales, con las que se habilitan por internet.

Autores como Barnes & Barnes (2009) están estudiando los sites de redes sociales y su vínculo con las empresas. El nivel de aceptación de estas redes está cambiando la forma en que los individuos y las organizaciones se relacionan en el contexto de negocios, esta cuestión no debe ser ignorada por lo que las organizaciones deben estar preparadas para manejar estos entornos sociales. El uso de las redes sociales en internet puede ser una herramienta recomendable para construir networking, siempre y cuando se use con el propósito de fortalecer y compartir ayuda e información a otras personas o bien como medio para pedir apoyo profesional.

Estudios recientes reportan que la cantidad de mujeres en social media networks (redes sociales en internet) supera a los hombres (Barnes & Barnes, 2009). En esa misma línea, según un reporte publicado por Shes Connected (2009), las actividades que llevan a cabo hombres y mujeres en la red son diferentes. Los hombres tienen más tendencia a usar internet para tareas funcionales (obtener información o subir información). Las mujeres participan más en las redes sociales en las actividades de socialización con amistades y familiares y también para subir noticias variadas. Las mujeres usan aplicaciones para lograr expresarse mejor y los hombres usan aplicaciones que les permitan competir mejor, lo cual afecta su trayectoria profesional.

Acerca de estudios sobre networking y género, Van Emmerik, Martin, Myrthe, & Schouten (2006) se enfocaron a estudiar específicamente el networking formal e informal y su relación con la satisfacción en la trayectoria profesional de hombres y mujeres en el sector bancario. Su planteamiento en el estudio se basó en el supuesto que los hombres participarían más en el networking, y lo usarían de forma más efectiva que las mujeres, lo cual

una mayor satisfacción en su trayectoria profesional. Los autores encontraron una asociación positiva mayor en las redes formales de los hombres y con una satisfacción de trayectoria más fuerte que en las mujeres. Aunque la mujer participa más en las redes formales e informales de networking que el hombre, la asociación con la satisfacción de su trayectoria profesional es menor que la de los hombres. Finalmente ellos concluyen que los hombres usan sus actividades de networking de forma más eficiente que las mujeres, y quizá se deba a la motivación de usar el networking de una forma más instrumental, para el alcance de sus retos profesionales.

En relación al networking y el desarrollo profesional de la mujer, Contreras, Pedraza & Mejía (2012) estudiaron la situación actual de la mujer en el mundo laboral y analizaron las circunstancias que le han impedido alcanzar altas posiciones en las compañías. Aunque ellos no analizan concretamente el efecto del networking en sus vidas profesionales, si encuentran barreras del liderazgo femenino, las cuales pueden ser superadas a través del reconocimiento de las diferencias. La mujer que decide abrirse camino en su vida profesional tarde o temprano se topa con la participación inequitativa en cargos de alta gerencia. Esta inequidad tiene sus orígenes en los estereotipos femeninos, ya que la mayoría de ellos son contrarios a los roles de liderazgo aceptados por la mayoría de las culturas. En este sentido se afirma que la mujer debe buscar ejercer su liderazgo y la forma de desarrollar el networking desde sus propias características, en vez de imitar el tradicional rol de liderazgo masculino.

Precisamente por tales estereotipos femeninos, establecer un networking para que la mujer concilie su vida laboral y familiar se vuelve un asunto estratégico para su crecimiento y desarrollo profesional. Una mujer que enfrenta el conflicto trabajo-familia, sin un networking que le apoye, sufrirá situaciones de stress laboral y desgaste personal.

Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, y Baltes (2011) identificaron en un estudio empírico ciertas variables que reflejan ser los antecedentes del conflicto trabajo-familia. Una de las variables son los estresores del entorno laboral. Entre ellos se encuentran vínculos con el nivel de apoyo de la organización, del supervisor y de los compañeros de trabajo. La flexibilidad laboral está asociada tanto a los apoyos formales como informales para que el colaborador logre un balance entre el trabajo y la familia.

El apoyo formal de la organización para conciliar trabajo-familia se entiende como las políticas organizacionales que reducen este conflicto. Ejemplo de ello son las políticas organizacionales que prestan el servicio de guardería en la misma área de trabajo. La mujer que labora en una organización que proporciona este tipo de servicios, podrá hacer un uso más eficiente del tiempo, lo cual impactará en sus la calidad y la cantidad de tiempo necesario para mantener su networking en función. Por otra parte, está el apoyo informal de la organización, como por ejemplo,

el hecho de que el supervisor sea empático al tema de trabajo-familia. Este otro tipo de apoyo también se ha demostrado que ha reducido el conflicto. Se trata de los apoyos que el supervisor de forma particular otorga a su colaborador para que puedan conciliar ambas esferas y potenciar su networking (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner y Hanson, 2009). Los apoyos informales suelen generarse con mayor facilidad, cuando la mujer es capaz de hacer saber sus necesidades laborales a través de un networking estratégico que apoye a su situación laboral y reduzca este tipo de conflictos que frenan su desempeño profesional, entre otros. Los apoyos formales como informales pueden generarse de forma más efectiva cuando la mujer aprovecha su networking y logra gestionar iniciativas para generar estos cambios en la vida

organizacional. Kossek, Pichler, Bodner, y Hammer (2011) llegaron a la conclusión de que el apoyo del supervisor y de la propia organización están negativamente relacionados con el conflicto trabajo familia, entre más se apoye menos problemas hay para conciliarlos. Woolcott (1990) se enfocó a estudiar cómo los temas diferentes al trabajo, particularmente en lo que se refiere a las responsabilidades familiares, tienen el potencial de afectar tanto el bienestar como la productividad de los trabajadores.

Finalmente, Losoncz y Bortolotto (2009) encontraron que el conflicto trabajo-familia está asociado a largas horas de trabajo, sobrecarga de trabajo y falta de apoyo de otros. El 30% de las madres experimentan un alto nivel de conflicto trabajo-familia. Se da una fuerte asociación entre la tensión para balancear trabajo-familia con los siguientes variables: deficiente salud física y mental, y baja satisfacción en el trabajo y en la vida familiar. Encontrar un equilibrio exitoso entre el trabajo-familia no sólo beneficia a los padres involucrados sino a los retos sociales. Balancear el trabajo-familia implica que se le dé igual relevancia a la productividad económica que al bienestar del colaborador. Gracias al networking se pueden impulsar políticas de responsabilidad social para reducir el conflicto trabajo-familia. El networking puede abrir puertas y hacer saber este tipo de situaciones a las personas que ocupan posiciones de poder y gestionar nuevas políticas laborales en torno a ello.

En relación al género y concretamente en el estudio de cómo la mujer enfoca su networking a aspectos que tienen que ver con el bienestar del otro. Gilligan (1982), en su propuesta de la ética del cuidado, argumenta que las mujeres tienden a pensar en términos morales vinculados a relaciones, y en preocuparse por los demás, mientras que los hombres tienden a pensar más en principios generales de justicia y derechos individuales. Establece que el preocuparse por los demás es la base de la moralidad; así, la mujer encabeza una nueva propuesta que se convierte en requisito insustituible para construir una sociedad justa, y con ello organizaciones más éticas.

Adicional a lo anterior, Patiño citada por Velázquez (2008) aporta que la ética del cuidado reside en su disposición para responder de manera desinteresada a las necesidades del otro, sin balanza y sin medida, rasgos que caracterizan más a la mujer, aunque no exclusivamente a ella. En esa misma línea, Guadarrama (1999) arguye que en la mujer hay mayor orientación hacia lo social, y por consiguiente se espera que tenga un mayor compromiso para promover la ética en el colectivo.

El interés de la mujer profesional por la dimensión social aparece en algunos estudios de género vinculados con el consumo socialmente responsable, o con la demanda de políticas de RSE en las empresas, así como el apoyo de mujeres directivas a las políticas de flexibilidad y diversidad laboral enfocadas a mejorar la calidad de vida en el trabajo. En Arredondo, Maldonado y De la Garza (2010) se comprueba que la mujer adulta actúa en forma más decidida contra las empresas que no son socialmente responsables. En referencia a las pruebas realizadas se demuestra que las mujeres y los adultos, y específicamente las mujeres adultas están más dispuestas a asumir una posición de confrontación directa —a quejarse en los medios— ante la falta de responsabilidad social en el ámbito empresarial que implica la denuncia ante los medios de comunicación. Posteriormente, en Arredondo, Rosas y Villa (2010) se establece que los colaboradores que tienen una mayor preocupación por las cuestiones sociales, tienden a participar más en proyectos de voluntariado y a incrementar ciertas variables organizacionales como lo es el sentido de pertenencia, el orgullo institucional y la

colaboración entre colegas, entre otras. Y finalmente en Arredondo, Velázquez, y De la Garza (2011) los hallazgos muestran que las empresas pequeñas y medianas de comercio y servicios, y que son dirigidas por mujeres, tienden a implementar políticas de diversidad y flexibilidad respecto a la elección de horarios y fórmulas de trabajo flexible como parte de su responsabilidad social.

Tomando como base los anteriores hallazgos, se infiere que en relación al networking, la mujer busca estas posibilidades para atender cuestiones que le suceden al otro, y no para asegurar fines estratégicos que beneficien directamente su desarrollo profesional.

Metodología del estudio y resultados

Con el fin de conocer más sobre el comportamiento del networking femenino, se realizaron 15 entrevistas en profundidad a mujeres de reconocido prestigio profesional, empresarias y directivas. Las entrevistas fueron semiestructuradas y aplicadas en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León, durante junio de 2011. El contacto fue a través del Centro Mujer y Empresa del Tecnológico de Monterrey y con la colaboración de las alumnas del curso la Mujer profesionalista.

Perfil de la muestra

Las mujeres entrevistadas pertenecían a diversos sectores privados: inmobiliario, educación, manufactura, servicios, sanitario y alimentos. Un 66% posee un nivel educativo máximo de maestría y un 33% solamente con estudios universitarios. El 40% son solteras y un 60% casadas. Un 53% de ellas no tienen hijos y un 47% tiene más de 1 hijo. Alrededor del 86% tiene una edad superior a 30 años, tienen más de 5 años de experiencia laboral y dirigen a más de un colaborador.

Resumen de resultados

A continuación se destacan algunas ideas extraídas de las entrevistas. Las ideas expresadas se han dividido en tres apartados, 1) Equilibrio de vida 2) Agentes de influencia en la trayectoria 3) Forma de hacer Networking. En cada uno de estos apartados se resumen las ideas más relevantes de las 15 entrevistas realizadas.

Equilibrio de vida

Las mujeres señalan lo valioso de tener o buscar un equilibrio en el ámbito familiar, empresarial-profesional y personal. Para ellas es muy importante la responsabilidad con la familia, donde algunas mencionan que hay dificultades tanto con los hijos/as como con la pareja. Ellas señalan que con voluntad y diálogo se acuerdan soluciones que benefician el equilibrio de ellas y de sus dependientes o corresponsables. Las entrevistadas muestran satisfacción al cumplir metas y mencionan que les gusta su trabajo, sus tareas profesionales y su carrera.

Agentes de influencia en trayectoria

Respecto a las personas que han influido o ayudado a que ellas continúen su trayectoria profesional, ellas comentan que han sido sus madres, padres, jefes, colaboradores o alumnos. Las mujeres entrevistadas muestran un comportamiento proactivo al señalar que si no tienen a alguien que ayude en su trayectoria, ellas lo han buscado, lo han contactado y le han pedido ayuda. Asimismo mencionan que otros/as han depositado confianza en ellas desde la juventud, esta influencia ha impulsado y motivado su carrera. Los mentores/as que las han acompañado, además de orientar su carrera, valoran el hecho de tener una relación fuerte con ellos/as en términos de amistad.

Formas de hacer networking

Las mujeres construyen redes buscando y contactando mujeres u hombres que hagan trabajos similares o se encuentren en las mismas áreas que ellas; las tarjetas de presentación (propias y de otros) son un medio para hacer crecer su red de contactos. Los espacios y horarios donde se reúnen son diversos, pero no promueven que las reuniones se lleven a cabo en bares. Mencionan que ellas hacen bien su trabajo, que asisten a seminarios, conferencias y a través de internet leen páginas o blogs de su área de interés. En ese sentido, en el estudio realizado se afirma que la manera en las mujeres fortalecen las redes es demostrando confianza en sí mismas y preparándose. Algunas mencionan que el networking no les ha facilitado ascensos ni oportunidades de mejores empleos, sin embargo a través de aliados han tenido ayuda para el logro de metas profesionales. Dentro de la política, ellas recomiendan tener aliados y hacer relaciones duraderas porque es un ámbito hostil, y para ello se necesita ser honesta y leal. En general mencionan que la ayuda y los contactos han llegado a ellas por el buen trabajo que desempeñan. Las redes a las que pertenecen son resultado de hacer bien el trabajo y lo cual les proporciona reconocimiento que las promueve y las hace visibles para otras oportunidades. Las redes informales de mujeres en las que participan tienen que ver con apoyo para tareas familiares, se aseguran de conocer bien a las personas con las que se pueden apoyar, ya que va de por medio su seguridad familiar.

La ayuda que dan a otras mujeres a nivel profesional es particularmente emocional, les hacen ver que ellas pueden lograr metas. El tipo de ayuda que proporcionan es de forma espontánea, por simpatía y con el fin de querer ayudar y cuidar de los otros/as. Además, suelen cuidar detalles para expresar su estima. Aunque se enfocan en fortalecer redes femeninas, ya que declaran que se sienten con más confianza, al mismo tiempo reconocen que las mujeres son duras en sus juicios, y prefieren que haya más igualdad y participación en la red incluyendo también hombres. Este estudio resalta que entre ellas, la preocupación por los otros/as, respecto a lo que sienten, es fundamental para hacer mejores relaciones.

Conclusiones

El equilibrio entre profesión y familia es un aspecto que la mujer profesionalista cuida en la búsqueda del éxito. Para construir networking, las mujeres buscan a personas que se encuentren en sus mismas áreas. En este estudio los resultados no demuestran si las mujeres distinguen entre contactos débiles o fuertes, pero sí resaltan como importante la calidad de las relaciones. La trayectoria profesional de las mujeres entrevistadas se beneficia porque a través de la red encuentran motivación y confianza en personas que se encuentran en su mismo ámbito laboral, que les lleva a generar oportunidades y nuevas metas profesionales.

Adicionalmente, desde el marco teórico se concluye que la manera en la que mujeres y hombres llevan a cabo la forma de pertenecer, crear, fortalecer y aprovechar una red profesional es diferente. Las mujeres que formaron parte de este estudio resaltan la importancia de tener relaciones duraderas y cuidar de las personas, practican el networking de manera más espontánea y menos estratégica. Para ellas el hacer bien el trabajo y los proyectos es lo que las ha llevado a hacer contactos y a pertenecer a una red profesional o empresarial, su enfoque en este proceso de construcción es más hacia el interior de su carrera, cuidando cumplir sus metas. Finalmente, como lo argumenta Contreras, Pedraza & Mejía (2012) en los temas de liderazgo, es necesario resaltar la necesidad de que las mujeres desarrollen el networking desde sus propias características, en vez de imitar el tradicional rol de crear redes desde una perspectiva masculina, menos orientada al cuidado y más enfocada a un funcionamiento estratégico de la red. Las mujeres, gracias al networking, aportan un talento valioso a la organización, con beneficios quizá menos visibles y menos estratégicos para su trayectoria profesional, pero no por ello menos relevante para la vida organizacional.

Referencias

- Alastruey, R. (2011). *El networking* (Ed. act., 1a. ed.). Barcelona: Editorial UOC.
- Arredondo, F. Maldonado, V. De la Garza, J. (2010). *El consumidor ante la responsabilidad social corporativa. Actitudes según edad y género. Cuadernos de Administración. Vol. 24 (43), p. 285-305, julio-diciembre de 2011*
- Arredondo, F., Rosas, J., Villa, L. (2010). *Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. Cuadernos de Administración. Vol. 24 (43), p. 221-239, julio-diciembre de 2011*
- Arredondo, F., Velázquez, L., De la Garza, J. (2011). *El apoyo de la mujer directiva en la diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la RSE. Estudios Gerenciales. Vol. 29 No.127. Abril - Junio de 2013.*
- Barnes, N. & Barnes, F. (2009). *Equipping your organization for the social networking game. Information Management Vol. 43 Num. 6 (Nov/Dec 2009).*
- Cáceres, G., & López, C. (2009). *El liderazgo femenino ambiental en Mérida, Venezuela. Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología, vol. 19, núm. 56, septiembre-diciembre, 2009, pp. 570-595, Universidad de los Andes, Venezuela.*
- Contreras, F.; Pedraza J. & Mejía, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial. Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2012, pp. 183-194. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia*
- Delgado, M., Sola, T. & Cáceres, M. P. (2007). *El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). Educación y Educadores, vol. 10, núm. 2, 2007, pp. 177-194, Universidad de La Sabana, Colombia*
- Echaniz, A. (2001). *La situación de la mujer en la empresa hacia el liderazgo femenino. Caso MCC. Tesis doctoral. Universidad de Deusto, Campus San Sebastián.*
- Ferrazzi, K., & Raz, T. (2009). *Nunca comas solo: claves del networking para mejorar tu red de contactos y optimizar las relaciones personales. México: Amat Editorial.*
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). *Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? Journal of Organizational Behavior, 25(3), 419-437. <http://search.proquest.com/docview/224880230?accountid=11643>*
- Frankel, L. & Frohlinger, C. (2011). *Nice Girls Just Don't Get It: 99 Ways to Win the Respect You Deserve, the Success You've Earned, and the Life You Want. Estados Unidos: JBW*
- Gallagher, C., & Golant, S. K. (2000). *Going to the top: a road map for success from America's leading women executives. New York: Viking.*
- Gilligan, C. (1982) *In a different voice: Psychological theory and women's development. Cambridge, MA: Harvard University Press.*
- González, M. D., & Husted, B. W. (2011). *Gender, human capital, and opportunity identification in Mexico. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 3(3), 236-253. Retrieved March 30, 2012, from the Emerald database.*
- Groysberg, B. (2002). *The portability of star knowledge workers: Evidence from the analyst market. Estados Unidos: Harvard University, ProQuest, UMI Dissertations Publishing.*
- Guadarrama, G. (1999) *Presencia de la mujer en la asistencia social en México. Economía Sociedad y Territorio. Enero-Junio, Vol. II, número 5 El Colegio Mexiquense A. C. Toluca México p. 117-147*
- Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T., Hanson G. (2009). *Development and validation of a multidimensional scale of family-supportive supervisor behaviors (FSSB). Journal of Management, 35, 837-856.*
- Kant, I. (1998). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres. México: Ed. Porrúa, p. 48-49*
- Kliksberg (2005). *Más ética, más desarrollo. Argentina: Editorial Temas.*
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. y Hammer, L. (2011). *Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. Personnel Psychology, 64, 289-313.*
- Losoncz, I. y Bortolotto, N. (2009). *Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. Journal of Family Studies, 15, 122-138.*
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., y Baltes, B. (2011). *Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior 32, 689-725.*
- Shes Conected (2009). *The Power of Social Networking For Women Research Study. Retrieved March 30, 2012, from <http://shesconnectedmultimedia.com/pdf/report.pdf>*
- Van Emmerik, IJ. H., Martin, E., Myrthe, G. & Schouten, M. (2006). *Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. Women in Management Review, Vol. 21.1, p. 54-66.*
- Velázquez, L. M. (2008). *Desarrollo profesional de la mujer y políticas de conciliación. Caso APA. Tesis inédita. Bilbao: Universidad de Deusto.*
- Woolcott, I. (1990). *The Structure of Work and the Work of Families. Family. Matters, 26, 32-38.*

Las redes de conocimiento en microempresas familiares poblanas con prácticas de producción artesanal

 **Montserrat Vera Muñoz¹**

 **Gerardo Vera Muñoz²**

Resumen

En este trabajo se presenta un análisis de las particularidades de las redes sociales y sus beneficios a las Microempresas con prácticas de producción artesanal localizadas en Puebla, México. Para lo cual, se parte de la revisión de algunos autores que han realizado estudios acerca de las redes sociales en las Micro Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME) localizadas en diferentes partes de México.

Considerando dentro de las microempresas poblanas, empresas familiares y que a su vez en ellas se permita destacar el intercambio de conocimientos entre los integrantes de la familia que forman parte de la empresa.

Por lo que el objetivo del trabajo es indagar los beneficios de las Redes Sociales en las Microempresas poblanas como facilitadoras de conocimientos que les apoyan para su permanencia en el mercado, mejoras en su producto y procesos, considerando el nodo de la red establecido con la familia. La investigación da respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los intercambios de conocimientos que se han propiciado en las Microempresas poblanas, entre los familiares integrantes de la empresa y de qué tipo?

Por lo que se considera la referencia de que las empresas familiares tienen una presencia entre el 80% y 90% de las empresas a nivel mundial y emplean al 85% de la clase trabajadora por lo que son tomadas en cuenta como un motor económico y social a nivel mundial (Poza, 2005; citado por Díaz y Fuentes, 2013). Y retomando a Jiménez y Piña (2011), quienes señalan que la empresa familiar es una entidad económica cuya propiedad es de una familia o familias. Considerando que en la empresa familiar se tiene la intensión de continuidad y permanencia enfrentando retos de un escenario actual globalizado (Fundación Heres, 2011) Y tomando como apoyo que las redes sociales son un factor indispensable de la actividad empresarial, y que es a través de éstas como se puede tener acceso a diferentes recursos, entre otros a diferentes conocimientos: tecnológicos, administrativos y empresariales, que de otra forma no sería posible Basaldúa (2005).

Asimismo, para llevar a cabo el estudio, se retoma el concepto de redes de conocimiento propuesto por Casas (2003), quien señala, que estas redes se construyen mediante intercambios entre un conjunto de actores que tienen intereses comunes en el desarrollo o aplicación del conocimiento científico, tecnológico o técnico para un propósito específico, sea este científico, de desarrollo tecnológico y de mejoramiento de procesos productivos.

Palabras Clave: Redes de Conocimiento, MIPYME, empresas familiares, producción artesanal.

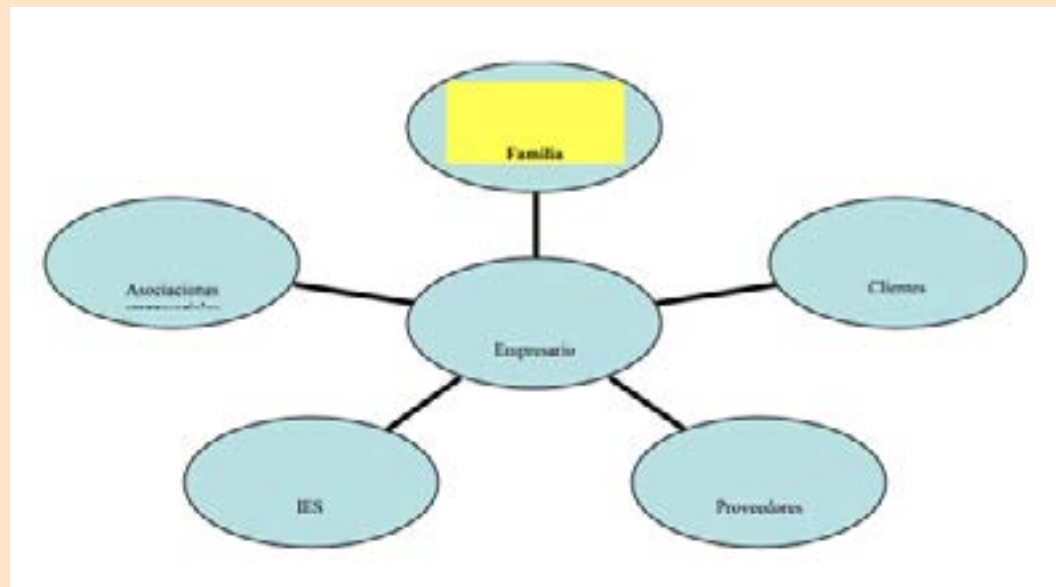
¹ Dra. En Dirección de Organizaciones, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Profesor Investigador, Línea de investigación: Modelos administrativos para PYME e Innovación email: monseveram@hotmail.com

² Dr. En Administración, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Profesor Investigador, Línea de investigación: Modelos administrativos para PYME e Innovación email: gerver61@Yahoo.com.mx

Redes de Conocimiento

Casas (2001), ha observado la transferencia de flujos de conocimiento, entre distintos actores e instituciones, que están dando lugar a la construcción de redes incipientes a las que ha denominado redes de conocimiento. De acuerdo a Saaxenian (1990): Las redes de conocimiento constituyen un conjunto de elementos entre los que se encuentran: instituciones académicas, industriales, políticas y agentes de enlace que colaboran conjuntamente, mejorando el trabajo científico, debido a que posibilitan el libre flujo de información e impulsan las condiciones locales para la innovación y que tienen por objetivo la construcción y difusión del conocimiento.

Para Casas (2003), las redes de conocimiento: son los nodos que representan a los actores y las áreas que conectan los nodos representan las relaciones entre los actores Figura 1.



Representación de red de conocimiento.
Fuente: elaboración propia con base en Casas, 2003.
Las redes involucran flujos de información entre varios de los nodos de la red.

Lara (2006); Anunziata y Macchiarola (2010), explican las redes de conocimiento como individuos, grupos o instituciones, asociados con un fin en común, manifestando que las redes de conocimiento son asociaciones entre individuos, grupos o instituciones que tienen actividades comunes e intereses diversos tales como: dar solución a problemas, compartir recursos e infraestructura, propiciar la cooperación, la solidaridad social, como así también el intercambio de información y conocimientos y la transferencia de tecnología.

Para fines de esta investigación se define a las redes de conocimiento como el conjunto de individuos, integrantes de una familia, empresas, asociaciones, así como agentes de conexión que participan en la generación del conocimiento mediante el intercambio de información y la transferencia de tecnología y puede ser el referido intercambio con fines de innovación.

Prada (2005) hace énfasis en cuatro elementos necesarios para la creación de Redes de Conocimiento, entre los cuales menciona: Comunidades y equipos expertos, trabajo colaborativo, conocimiento e Innovación.

Formación de las Redes de Conocimiento

Existe una vasta literatura que versa respecto a la taxonomía de redes tales como: redes de intercambio y redes de poder (Knoke, 1990), de información y de colaboración (Freeman, 1991), de producción (Saxenian, 1990), de innovación o de innovadores (De Bresson y Amesse, 1991) y redes sociotécnicas (Callon, 1989). Casas (2003), las redes de conocimiento se construyen mediante intercambios entre un conjunto de actores que tienen intereses comunes en el desarrollo o aplicación del conocimiento científico, tecnológico o técnico para un propósito específico, sea este científico, de desarrollo tecnológico, o de mejoramiento de procesos productivos.

Retomando a Casas (2001), se tiene que: estas formas de intercambio pueden concebirse como un proceso de transacción de conocimiento, aunque no en términos económicos, ya que una gran parte del conocimiento que se transmite en estas redes hace por vía tácita y no mediante la compra – venta del mismo. Sin embargo estas formas de intercambio pueden llegar a tener un costo o beneficio económico. Las redes se construyen con las relaciones que se van creando entre los diferentes actores involucrados en una relación (Granovetter, 1973).

Continuando con Granovetter (opcit), la idea básica es que los individuos son actores intencionales, con motivaciones sociales y económicas, cuyas acciones están influenciadas por una red de relaciones en las cuales están insertos. Dinámicas de Redes de Conocimiento

Un aspecto más sobre el que es necesario abundar, es naturaleza formal o informal de las relaciones que conforman la red. Las redes formales, según Birley (citado en Levanti, 2001:p.1046), se componen de los bancos, las agencias locales o nacionales, así como las cámaras y otras representaciones oficiales. Las redes informales se refieren a todas las relaciones personales del empresario, principalmente la familia, los amigos y los contactos de negocios.

Las redes informales están sustentadas en un clima de confianza y de cordialidad; estas redes tienen tres características: Primera - confianza construida en el pasado de sus miembros. Segunda - confianza generada a partir del acompañamiento y sostenimiento en el proceso de desarrollo de sus miembros. Tercera - confianza a partir de la identificación entre sus integrantes quienes comparten intereses y valores comunes.

Lomnitz (1975), señala que la confianza es la base de la reciprocidad, y la reciprocidad es posible cuando hay igualdad de carencias; en el caso de los empresarios, estas carencias pueden ser de conocimientos, de tipo económico, de materiales, de maquinaria, etcétera.

El aporte de Lomnitz (1975) resulta fundamental en el concepto de redes, al agregar los factores confianza y reciprocidad, sugiere la idea de que la construcción de las redes sociales no es una acción inmediata, y por lo tanto, su presencia solamente es posible apreciarla en horizontes de tiempo de mediano y largo plazo, y a partir de intercambios recurrentes.

El aporte de Lomnitz (1975; citado por Vera y Vera, 2010) resulta fundamental en el concepto de redes, pues al agregar los factores confianza y reciprocidad, sugiere la idea de que la construcción de las redes sociales no es una acción inmediata, y por lo tanto, su presencia solamente es posible apreciarla en horizontes de tiempo de mediano y largo plazo, y a partir de intercambios recurrentes.

Casas (2003), señala que en el análisis de redes es necesario tomar en cuenta las siguientes dimensiones: 1) el contexto institucional de la colaboración entre los sectores público y privado; 2) la estructura o morfología de las redes; 3) la génesis, desarrollo y dinámica de las redes; 4) el contenido y/o los insumos que se intercambian y, 5) los resultados de las redes y del intercambio de conocimientos.

Las Redes De Conocimiento en las MIPYME

En la actualidad el micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), representan una sólida opción tanto para la creación de empleos y producción de artículos diversos, para responder a los requerimientos de la globalización. Dentro del desarrollo día a día de las MIPYME se puede identificar la importancia que para ellas tienen las redes de conocimiento, es decir, aquellos vínculos tanto formales como informales que se van construyendo entre la empresa y un conjunto de agentes como proveedores, clientes, instituciones de gobierno, por mencionar algunos. Estas redes sirven de acceso a diferentes recursos y conocimientos (Tapia y Tapia, 2010).

Un primer intento para proponer un marco de referencia que tome en cuenta la importancia que tiene las redes sociales en el proceso de consolidación de las MIPYME ha sido el de Vera (2007), quien enfatiza la importancia de la construcción de las redes sociales para el crecimiento y la consolidación, así como en el desarrollo de una MIPYME.

Se puede señalar que como parte del desempeño de las MIPYME, las redes de conocimiento tienen una marcada importancia, es decir, aquellos lazos tanto formales como informales que se van generando entre la empresa – vía la figura del dueño, empresario y/o directivo - y los proveedores, clientes gobierno, familia, etcétera (Vera y Vera, 2011). Estas redes tal y como lo señala Basaldúa (2005) son el vehículo para que la empresa pueda tener acceso a diferentes recursos, entre otros a distintos conocimientos que de otra forma no sería posible o muy difícil.

Micro Pequeña y Mediana empresa (MIPYME)

Para definir lo que es una micro empresa hay que enfrentar que no hay unidad de criterio con respecto a la definición de la Micro y Pequeña Empresa, pues las definiciones que se adoptan varían según sea el tipo de enfoque. Algunos especialistas apoyan sus definiciones al destacar la importancia del volumen de ventas, el capital social, el número de personas ocupadas, le valor de la producción o el de los activos (Santana, 2012).

Para México Emprende se considera microempresa a la que tiene entre 0 y 10 trabajadores. Esto es así, independientemente del giro a que se dedique; industria, comercio o servicios.

Las Características de las MIPYMES son:

- a) La mayoría de las MIPYMES son de tipo familiar.
- b) El capital en su mayoría es aportado por el dueño.
- c) Su administración es controlada por los miembros de la familia.
- d) El mercado al que atiende es de tipo local.
- e) En algunos casos no cuentan con un clima laboral armónico, producto de los intereses que persigue cada miembro de la familia.
- f) Existe una falta de formalidad en sistemas administrativos (escritos de procedimientos, políticas, programas, planeación).
- g) Sufre problemas de liquidez.
- h) No cuenta con personal calificado.
- i) No cuenta con apoyo de instituciones privadas ni del gobierno por desconocimiento de sus administradores.

Por otro lado la Fundación para el Desarrollo Económico Social (FUNDES), organismo relacionado con las PYME en América Latina, establece a la microempresa en México con base al criterio de empleo. Aunque la definición varía de acuerdo al giro de la unidad económica como, manufacturera, comercial o de servicio ver Tabla 1.

Tabla 1. Clasificación de empresas por el número de trabajadores

Sector/Industrial	Manufactura	Comercio	Servicio
Micro	Hasta 30	Hasta 5	Hasta 20
Pequeña	Hasta 100	Hasta 20	Hasta 50
Mediana	Hasta 500	Hasta 100	Hasta 100

Fuente: FUNDES 2002

En México, de cada 100 empresas mexicanas 96 son microempresas, contribuyen con el 40.6% del empleo y aportan el 15% de PIB. En lo que respecta a las empresas manufactureras su participación se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2 Presencia de las empresas manufactureras en México

Tamaño	Establecimientos		Empleo	
	Número	%	Número	%
Total	344 118	100.00	4 232 322	100.00
Micro	310 118	90.1	773 288	18.3
Pequeña	22 739	6.6	499 473	11.8
Mediana	8 228	2.4	916 654	21.6
Grande	3 033	0.9	2 042 907	48.3

Fuente: INEGI, 2011

Empresas familiares

Las empresas familiares tienen una presencia representativa dentro del ámbito económico de los países, entre el 80% y 90% de las empresas a nivel mundial son empresas familiares y emplean al 85% de la clase trabajadora por lo que son tomadas en cuenta como un motor económico y social a nivel mundial (Poza, 2005; citado por Díaz y Fuentes, 2013). Además aporta más del 50% del Producto Interno Bruto, en el mundo occidental (Dodero, 2012). Las empresas familiares tienen distintas dificultades, familiares o no para permanecer (Maza, 1992), aproximadamente 1 de cada 3 empresas es la que permanece hasta a la siguiente generación familiar. Del 100% de empresas de Primera generación, únicamente el 30% pasa a la segunda y de ese porcentaje el 10% llega a la tercera generación (Belausteteguigoitia, 2010, p. 11-14).

Jiménez y Piña (2011; citados por Díaz y Fuentes, 2013), señalan que la empresa familiar es una entidad económica cuya propiedad es de una familia o familias. La definición que en el presente trabajo de empresa familiar está fundamentada en el acercamiento que los investigadores han tenido con las empresas familiares y es la siguiente: entidad propiedad mayoritariamente de una familia administrada generalmente por los miembros de esta y operada preponderantemente por los mismos. Dodero (2012), señala que los factores de éxito en las empresas familiares son diversos y destaca como los más frecuentes 8, dentro de estos 8 factores dos son los que tienen mayor presencia: la dedicación y la visión estratégica. Comentando lo contrario, es decir los factores de fracaso señala 10 como los más frecuentes destacando 3 problemas organizativos, conflictos por fallas en la comunicación y administración deficiente.

El tamaño no es una limitante para la empresa familiar, existen grandes, medianas, pequeñas y micro, notándose que la mayoría de las micros y pequeñas empresas son familiares (Belausteteguigoitia, 2010, p. 11-14). Es conveniente marcar la diferencia entre la empresa familiar y el familiarismo, (De la Cerda y Nuñez, 1993, Riding, 1986; citados por Belausteteguigoitia, 2010, p. 11-14). Quienes refieren al familiarismo como la extensión de la familia en la actividad empresarial, es decir, integrar en la empresa a parientes de los propietarios, representa el lado oscuro de la empresa familiar. Las empresas familiares se ubican en diferentes categorías una de ellas es la empresa intergeneracional donde trabajan por lo menos 2 generaciones.

Producción artesanal.

La fase de trabajo artesanal se distingue en un periodo que abarca desde el principio de la historia del hombre hasta el siglo XVIII. La transformación de los recursos presentaba características como:

- El trabajo se realizaba de manera manual empleando sólo tecnología muy rudimentaria.
- Se trabajaba en pequeños talleres que se encontraban muy cerca de la casa del artesano o en la casa misma.
- Se empleaban un elevado número de horas para fabricar cada uno de los productos de principio a fin.
- Cada producto era original y diferente del anteriormente fabricado.
- La producción era baja y se destinaba al mercado local y al autoconsumo

La producción artesanal tiene como resultado un artículo producido en forma predominantemente manual con o sin ayuda de herramientas y máquinas y con procesos de transformación y elaboración transmitidos de generación en generación, con adecuaciones y variaciones propias. Una característica de la producción artesanal es que se realiza en forma manual y el uso de instrumentos de trabajo sirven para auxiliar al productor; pero ninguna herramienta sustituye a la mano del hombre. La técnica artesanal significa que para producir, existen un conjunto inseparable formado por la materia prima, las manos del artesano y poca participación las herramientas.

Para producir se utiliza una técnica esencialmente individual y se adquiere por aprendizaje y hábito. En México, a raíz de la conquista española, existieron, desde el siglo XVI y hasta el XIX, talleres de artesanos organizados en gremios a la manera europea. Los talleres de los artesanos españoles explotaron mano de obra india en forma gratuita y forzada; primero, gracias a las facilidades del sistema de encomienda y de repartimiento. Después los artesanos indios que siguieron produciendo los objetos ligados a sus formas de vida, lo hicieron dentro de un esquema de organización familiar y comunal del trabajo. La producción artesanal se ha mantenido y subsistido por varias razones:

- La fábrica no puede producir objetos que desempeñan un papel simbólico en las costumbres y rituales del pueblo.
- Los artesanos producen más barato algunos artículos.
- Hay artesanías que no pueden ser hechas en fábrica.
- Para un sector de la población, los productos artesanales son preferidos por el trabajo manual que llevan incorporado.

En el México actual existen diferentes formas de producción artesanal.

Forma familiar de producción

Una de ellas es la forma familiar de producción. El oficio es transmitido dentro de la familia, el producto es elaborado en su totalidad por la unidad familiar, las herramientas usadas son sencillas y también algunas ocasiones diseñadas y elaboradas por la familia. El trabajo se hace en la casa de la familia, sin horarios rígidos, al ritmo personal, sólo con la urgencia o prisa que provocan las exigencias de los clientes.

Taller individual

Lo encontramos tanto en los pueblos como en las ciudades y es el que más se parece al que existió en la época medieval. El productor es un artesano, maestro del oficio, que conoce todo el proceso de trabajo aunque a veces lo ayude un aprendiz o un peón. La cantidad de productos que pueden hacer depende de la habilidad del artesano y de su ritmo de trabajo. Los talleres de los maestros artesanos pueden ser de joyería, de platería, ebanistería, talabartería, herrería, fundición de campanas, tallado en madera, etc. Producen generalmente por encargo del consumidor final, aunque no está ausente la figura del intermediario quien manda a hacer productos para revenderlos. La producción de los talleres es por lo general, una producción pequeña para un consumo también limitado.

Taller con obreros

Esta forma de producción, organiza el trabajo añadiendo más brazos a la producción del taller, en forma estable o temporal, también modernizando el equipo y la herramienta. El proceso de trabajo lo dirige el dueño del taller quien es, a la vez, el maestro de oficio, ya que además de su propio, reparte a sus ayudantes que ganan por jornal o a destajo. Esta organización del trabajo necesita de una inversión mayor en dinero, tanto para comprar más instrumentos de trabajo como para pagar los salarios. Aunque en estos talleres trabajan varios artesanos a la vez, el trabajo no está dividido, lo que quiere decir que cada artesano puede y sabe hacer el trabajo en su totalidad.

Los talleres de carpintería, de cobre martillado, de latonería, de huachería, de rebozos y de bordados, son ejemplos de este tipo de organización del trabajo.
<http://www.uv.mx/popularte/esp/scriptphp.php?sid=569>

Metodología

La investigación correspondió a un tipo de investigación cualitativa, con la elaboración de registros descriptivos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación y las entrevistas semiestructuradas. Participando los investigadores como observadores de la realidad en donde ocurren los eventos, con una perspectiva más dinámica de la acción de sus protagonistas. Para obtener la información necesaria en cuanto a la creación, funcionamiento y desarrollo de las microempresas y considerando tres estudio de caso donde las empresas participantes tengan prácticas de producción artesanal y sean microempresas familiares.

Estudios de caso

Empresa 1 Tabla 3
Tabla 3 Resultados de trabajo de campo empresa 1

Caso de estudio 3 Microempresa dedicada a la elaboración de dulces típicos poblanos	
Conceptos	Información
Orígenes	<p>La empresa "X" elabora dulces típicos poblanos desde hace poco más de 60 años se localiza en Puebla, Pue. Es una empresa familiar y la familia estaba integrada por los padres y tres hijos, el padre muere cuando los hijos eran pequeños y este hecho obliga a la madre a tomar la dirección y operación de la empresa, ayudándole que cuando vivía el esposo ella trabajaba con él.</p> <p>Al tomar la dirección de la empresa la madre de familia incorpora a los hijos al trabajo de la empresa y aprenden la elaboración de dulces típicos.</p> <p>Al crecer los hijos ninguno se interesa por la empresa y la mamá sigue al frente, pero debido a que uno de ellos enferma y ya no puede seguir en la labor que desempeñaba se integra nuevamente a la empresa hace más de 30 años y es quien en la actualidad se hace cargo de la misma.</p> <p>La empresa inicia con capital propio de sus dueños y nunca han recibido algún apoyo financiero. Ni pertenecen a ninguna agrupación. Y como lo manifiesta el empresario su prioridad es la subsistencia económica.</p>
Estructura y operación	<p>La empresa es una microempresa, su dueño esta como responsable de la misma; se encarga de la dirección, las compras la producción y las ventas.</p> <p>Tiene tres trabajadores que ayudan en el cocimiento y empaque de los productos.</p> <p>Inicia con capital propio y la infraestructura con la que cuenta son dos espacios físicos aledaños a la casa del empresario uno de ellos se destina a la cocción de los productos y el otro a la preparación empaque y almacenamiento de los productos.</p> <p>Se cuenta también con tablas de madera para la preparación y almacenamiento, cazos de cobre, palas de madera, quemadores de gas y rejillas de metal con madera para el secado de los productos.</p>

Proceso de producción, productos, mercado y comercialización

El proceso de producción es 100% artesanal, realizan el cortado de la fruta que utilizan y el amasado de forma manual. La cocción la realizan en casos de cobre con ayuda de palas de madera sobre parrillas de ladrillo alimentadas por gas. En la empresa existe un espacio para preparación, secado y empaque y otro para cocción, este último espacio cuenta con una pared construida con tela de alambre para cuidar la ventilación.

En la empresa se elaboran una variedad de dulces típicos como son dulces de leche entre los que se encuentran: macarrones y jamoncillos de distintos sabores como higo, coco, nuez y piñón entre otros; tortitas de Santa Clara las que en su preparación incluyen galleta y pan respectivamente, además de frutas con varias capas de azúcar llamadas además de muéganos y frutas cubiertas, trabajan dentro de esta variedad higos, cascara de naranja, cascara de limón, tejocote, piña, pera, durazno, chilacayote y biznaga.

En general la elaboración de los dulces comprende la preparación de las masas y rellenos, la cocción, secado, cortado y empaque. En el caso de la fruta cubierta, la preparación de la fruta, la cocción en agua con azúcar y el secado. El cortado y amasado como ya se refirió se hace manual y el dueño de la empresa prepara la masa, por conservar las recetas como secreto de familia, que en este caso fue heredada por los padres quienes conocían y practicaban el oficio de dulceros. Los trabajadores solo ayudan al amasado y cocción. El secado se realiza en anaqueles de madera para los dulces de leche tortitas de Santa Clara y muéganos y en rejillas de alambre para la fruta cubierta. Las porciones en que se venden cada dulce de leche son por pieza, se cortan con medidas de madera de diferentes tamaños.

Los insumos utilizados para la producción son: harina, azúcar, leche, agua y fruta; que son adquiridos con proveedores locales y no se utiliza ningún tipo de conservadores.

La vida de anaquel de los productos es en general de 15 días con excepción de los muéganos cuya vida es de tres días. El tiempo mencionado de vida de anaquel fue determinado con base en la experiencia ganada en tantos años de practicar el oficio.

El empaque de los productos se realiza de forma manual, con la utilización de cajas de cartón de diferentes tamaños, y papel de cera para separar los productos, además de bolsas de papel de estraza y charolas de desechables cubiertas con papel filme; para la venta al menudeo y para la venta al mayoreo se entrega el producto en tablas de madera.

Su mercado es local y se integra prioritariamente por las tiendas que venden dulces típicos en la ciudad de Puebla en las calles 6 Oriente y 2 Norte, además de venta directa al público. Ocasionalmente los dulces se han adquirido para llevarlos al extranjero, concretamente a Estados Unidos y Japón. Consiguiendo su clientela primordialmente por la recomendación de boca en boca, ya que no utiliza ningún tipo de publicidad ni siquiera en sus empaques

Conocimientos, asistencia técnica y capacitación	Los conocimientos adquiridos para la elaboración de los productos han sido a través de la transferencia de experiencias y de conocimientos tácitos entre los integrantes de la familia. Respecto a los aspectos administrativos, no se ha requerido asistencia. No se han realizado modificaciones en los productos y los conocimientos de las recetas son conservadas por el empresario como secreto de familia. Conservando una producción artesanal y se apoyan actualmente en la utilización de embudos con punta metálica sustituyendo a la elaboración completamente manual en la elaboración del macarrón.
Competencia	Hay muy poca, porque no todos los dulceros ofrecen productos con alta calidad en el mercado se marca esta diferencia y por ejemplo el macarrón lo encuentra el cliente de dos precios, en función de la calidad.
Apoyos	Los apoyos han sido de amigos de la familia.
Relación con IES	NA
Relación con Agrupaciones	NA
Problemas	Los problemas que ha enfrentado la empresa han sido de tipo económico, para poder mantener el precio de los productos al subir de precio los insumos.
Planes futuros	En cuanto a las expectativas que se tienen para la empresa es que se mantenga sus características artesanales de los productos.

Fuente: Elaboración propia con base en el trabajo de campo realizado en 2013.

Resultados

Se integran los resultados obtenidos respecto a la información obtenida de los orígenes de la empresa, estructura y operación, proceso de producción productos, mercado y comercialización, conocimientos, asistencia técnica y capacitación, los tres casos de estudio se aprecia lo siguiente Tabla 6.

Tabla 6 Comparativo de resultados de casos de estudio

Aspectos a considerar	Empresa 1	Empresa 2
	Dulces Típicos	Productos gourmet
Orígenes	Más de 50 años	Más de 3 años
Estructura y operación	2 niveles jerárquicos	2 niveles jerárquicos
Proceso de producción, productos, mercado	Artesanal Un producto estrella Local	Artesanal Un producto estrella Local
comercialización	Al mayoreo y venta al público	Al mayoreo y venta al público
Conocimientos, asistencia técnica	Conocimientos adquiridos a través de la transferencia de experiencias y de conocimientos tácitos entre los integrantes de la familia. Se ha recibido por amigos de la familia. El dueño es quien capacita.	Conocimientos adquiridos a través de la transferencia de experiencias y de conocimientos tácitos entre los integrantes de la familia. Se ha recibido por amigos de la familia. El dueño es quien capacita.
capacitación		
Competencia	Muy poca	Muy poca
Apoyos recibidos	De la familia y amigos	De la familia y amigos
Relación con IES	NA	NA
Agrupaciones	NA	NA
Problemas	Familiares	Económicos

Fuente: Autoría propia con información de campo, 2012, 2013.

Análisis de resultados

Considerando los datos que reflejan la situación de las empresas estudio de caso, se puede referir, que han establecido relaciones que le han permitido formar redes y adquirir conocimientos principalmente entre los integrantes de la familia y con amigos.

Retomando a Saexenian (1990; citado por Álvarez ,2007; Lara, 2006; citado por Anunziata y Macchiarola 2010 Casas 2001; citado por Prada, 2004; Tapia y Tapia, 2010): las empresas han establecido colaboración, dentro de un grupo de individuos con una agenda común para transmitir conocimientos, facilitando dar respuesta a desafíos y ayudarse a realizar actividades resultado de las relaciones formales o informales entre los actores que integran la red.

Y como lo señala Basaldúa (2005; citado por Vera y Vera, 2011) son las redes sociales, las que van creando un vehículo para que las empresas puedan tener acceso a diferentes recursos, y conocimientos que de otra forma no sería posible o muy difícil. Finalmente se retoma a Casas (2003) para presentar la Tabla 7 donde se plasma el análisis de resultados de la red de la empresa, considerando las Dimensiones para el análisis de las redes sociales integrando a las tres microempresas. Y así poder identificar el nodo de la red con mayor presencia.

Tabla 7 Resultados del análisis de la red de conocimiento para las Microempresas casos de estudio.

Relaciones	Dinámica: origen, desarrollo y trayectorias de las redes	Contenido: formas de intercambio e insumos que circulan	Resultados de las redes de intercambio y conocimientos
Empresarios	Empresa 1 Contactos personales del dueño de la empresa. Se observa una direccionalidad de ambas partes, una durabilidad que tiene su origen después de la formación de la empresa. El inicio de la relación coincide con el inicio de las operaciones de la empresa.	Información recetas. Acceso a recursos tener la receta para poder elaborar un producto más en la empresa con una receta autentica.	Generación de conocimiento sobre aspectos productivos. Que dan lugar a la elaboración un producto. Información sobre proceso de elaboración e insumos necesarios para un producto.
	Empresa 2 No /aplica	No /aplica	No /aplica
	Empresa 3 No /aplica	No /aplica	No /aplica
	Empresa 1 No /aplica	No /aplica	No /aplica
IES	Empresa 2 No /aplica	No /aplica	No /aplica
	Empresa 3 No /aplica	No /aplica	No /aplica

Clientes	Empresa 1 Contactos personales del dueño de la empresa. Por interés de ambas partes hay un intercambio cotidiano de información y este vínculo ha existido desde que inició operaciones la empresa.	Información sobre gustos y preferencias de sus clientes.	Productos que cumplen con las exigencias de los clientes.
	Empresa 2 Contactos personales de los dueños de la empresa. Por interés de ambas partes hay un intercambio cotidiano de información y este vínculo ha existido desde que inició operaciones la empresa.	Información sobre gustos y preferencias de sus clientes.	Productos que cumplen con las exigencias de los clientes.
	Empresa 3 Contactos personales del dueño de la empresa. Por interés de ambas partes hay un intercambio cotidiano de información y este vínculo ha existido desde que inició operaciones la empresa.	Información sobre gustos y preferencias de sus clientes.	Productos que cumplen con las exigencias de los clientes.
Asociaciones empresariales	Empresa 1 No /aplica	No /aplica	No /aplica
	Empresa 2 No /aplica	No /aplica	No /aplica
	Empresa 3 No /aplica	No /aplica	No /aplica

Fuente: Autoría propia, considerando la propuesta de Casas, 2003 e investigación de campo, 2013.

El intercambio de conocimientos entre los diferentes actores integrantes de la red han sido precisos tal como se aprecia en la Tabla 7; experiencias empresariales y para acceso a apoyos de asesoría, y con la fuerte presencia del nodo de la red familiar, que ha propiciado la permanencia en el mercado; con la transferencia de las recetas y los conocimientos sobre el tipo y calidad de insumos, tiempos, puntos exactos de cocción, etc. para continuar con la elaboración artesanal de los productos; entre los integrantes de la familia quienes celos guardan las recetas familiares. Para finalmente responder a la pregunta ¿Cuáles son los intercambios de conocimientos que se han propiciado en las Microempresas poblanas, entre los familiares integrantes de la empresa y de qué tipo?, indicando que los intercambios de conocimiento que han propiciado entre los integrantes de la familia son recetas familiares que han sido guardadas en el seno familiar por años y que se han transmitido con lujo de detalle a los integrantes de la familia por medio de la capacitación práctica que les ha permitido integrarse de lleno a la empresa en la parte de producción y en otras áreas para poder seguir con la tradición en la fabricación de los diferentes productos y mantener a la empresa en el mercado.

Conclusiones

Las redes de conocimiento o redes sociales han tenido presencia siempre en las empresas, pero no se habían identificado como tales. Existen diferentes autores que abordan el tema y van identificando más particularidades de ellas.

Las Microempresas en México tienen importancia por su presencia dentro de la economía y su contribución con fuentes de empleo. Muchas de ellas son empresas familiares con características bien identificadas y que al aprovecharlas les dan gran fortaleza.

Los productos elaborados de forma artesanal, aún conservan la amplia participación del trabajo manual, han tenido cambios en las herramientas y maquinaria pero en los insumos y en los procesos.

La red iniciada por las empresas casos de estudio ha fomentado el intercambio de conocimientos, experiencias y recursos a través de los diferentes nodos establecidos con clientes, proveedores y amigos principalmente, pero con la presencia importante e indispensable de otros actores como son los integrantes de la familia.

Los resultados del intercambio se presentan desde diferentes ópticas para los involucrados en la red y han sido benéficos para las microempresas, para mantenerse en el mercado primordialmente y para los amigos la satisfacción de apoyar. Teniendo como punto medular la confianza y la reciprocidad en el intercambio de experiencias, conocimientos y beneficios. Vislumbrando un futuro prometedor. Lográndose reafirmar lo que autores que abordan el tema de redes de conocimiento señalan en cuanto a la facilidad y rapidez para la transmisión de conocimientos, la existencia de confianza y reciprocidad a través de los vínculos que se construyen entre los diferentes actores que participan en la red.

Bibliografía

Artículo de revista

Casas Rosalba. (2001) "La Formación de redes de conocimiento: una perspectiva regional desde México" en *Anthropos: México: instituto de investigaciones sociales – UNAM*.

Casas, Rosalba. (2003) "Enfoque para el Análisis de Redes y Flujos de Conocimiento, en Itinerarios del Conocimiento: formas, dinámicas y contenido, Un enfoque de Redes, Matilde Luna (Coord.)", *Tecnología, Ciencia, Naturaleza y Sociedad, en ANTHROPOS, IIS, México, UNAM*.

De Bresson y Amesse, (1991) *Networks of innovators: A review and introduction to the issue, Research Policy, num. 20, pp. 262-279*.

Díaz Guzmán H. y Fuentes García E. (2013) "La Comunicación en la empresa Familiar, principal elemento en la preservación de la armonía familiar en Revista Internacional Administración y Finanzas Vol. 6 No. 3 pp. 95 – 115.

Freeman, Ch. (1991) "Networks of innovators: A synthesis of research issues", en *Research Policy, num. 20, pp. 459-514*.

Granovetter, M.S. (1973), "The strength of weak ties", en *American Journal of Sociology, 78, (6), pp 1360-1380*.

Levantj, C. (2001) "Prácticas empresariales y apertura económica en México", en *Comercio Exterior, Diciembre*.

Lomnitz, L. (1975) "Como sobreviven los marginados", en *México Siglo XXI*.

Saxenian, Anna Lee (1990). "The origins and dynamics of production networks in Silicon Valley", en *Research Policy, 20, pp. 423-437.19*.

Libro

Belausteteguigoitia I. (2010). *Empresas Familiares su dinámica, equilibrio y consolidación*. Mc Graw Hill.

Callon M. (1989) *La Science et ses réseaux: genèse et circulation des faitsscientifiques*. París. Editions La Decouverte.

Dodero S. (2012). *El secreto de las empresas familiares exitosas*. El Ateneo.

Maza A. (1992), *Causas de mortandad de la microempresa*. Instituto de Proposiciones Estratégicas.

Tesis

Basaldúa, (2005) *Los empresarios de la compañía industrial cerillera de San Juan del Río: Antropología de la industria cerillera, México, (Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad Iberoamericana, Campus Santa Fe)*.

Santana Méndez A. (2012). *Planeación Estratégica para la creación formal de una Microempresa, caso MYA Cocina (Tesis de Maestría. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla)*.

Tapia Sánchez A. y Tapia Sánchez E. (2010) *Las redes sociales como factor en el desarrollo de un modelo de microempresa productora de frutas deshidratadas mediante energía solar en la ciudad de Puebla*, (Tesis de Maestría. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).

Vera Muñoz, Gerardo. (2007), "El proceso de innovación en las micro, pequeñas y medianas empresas textiles en Puebla: Cuatro estudios de caso", (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Administración, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México).

Referencias electrónicas

Álvarez Medina, L. (2007). *Formación de Redes de conocimiento en México: cambios impulsados por la competencia en la industria automotriz mundial. Economía y Sociedad*, (año XII no. 20) (pp. 77-92). México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/510/51002005.pdf> 9/12/2012.

Anunziata, L. y Macchialora, V. (2010). *Las redes del conocimiento desde una perspectiva comunicacional. En 14º Jornada de investigadores en comunicación. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.* http://www.redcomunicacion.org/memorias/pdf/2010ananunziata_vanina_luciana.pdf 9/02/2013.

Fundación Heres (2011). *Comunicación, confianza y pacto de la familia empresaria* <http://www.biblioferrersalat.com/destacamos.php?id=143> 02/03/2013.

Lara Ruíz, J. (2006) *Ponencia presentada al Octavo Congreso Nacional y Cuarto Congreso Internacional de la Red de Investigación y Docencia sobre Innovación Tecnológica. Tema VI. Relaciones nacionales e internacionales. Formación de redes. 17 al 20 de Abril de 2007, Culiacán, Sinaloa, México.* <http://www.uasnet.mx/ridit/Congreso2007/m2p15.pdf> el 14/06/2013.

Prada Madrid, E. (2005) *Las redes de conocimiento y las organizaciones. Revista Bibliotecas y Tecnologías de la Información. Vol. 2, No. 4 Universidad Javeriana.* http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/9127/1/redes_de_conocimiento.pdf 13/06/2013

Páginas electrónicas

<http://www.uv.mx/popularte/esp/scriptphp.php?sid=569>, fecha de consulta 15 02 13
www.inegi.gob.mx fecha de consulta 23/03/13.

Otros

Knoke, D. (1990) *Political Networks. The Structural Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, Nueva York, Port Chester, Melbourne Sydney.

Vera Muñoz M., Vera Muñoz G. Y Díaz Castellanos H. (2010), *Redes de Conocimiento: Caso una empresa maquiladora dedicada a la confección de ropa localizada en la ciudad de Tehuacán, Puebla México*, VI Congreso Internacional de Sistemas de Innovación para la Competitividad 2011 *Agentes de la Innovación: hacia una economía sostenible en I+D+i*, Guanajuato, México.

Vera Muñoz M. y Vera Muñoz G. (2011), *Redes de Conocimiento: Caso Lavadoras de mezclilla localizadas en Tehuacán, Puebla México*, XIV Congreso Latino – Iberoamericano de gestión Tecnología *Innovación para el crecimiento sostenible en el Marco del Bicentenario*, Lima Perú.